

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera y Diversidad Consolidado correspondiente al ejercicio  
anual finalizado el 31 de diciembre de 2023**

**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 2023, 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 (capítulos 1 y 2)” referente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedía 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 para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes. 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 (capítulos 1 y 2)” referente a Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, sus Asociaciones (Inserta Empleo e Inserta Innovación) y Servimedía 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 Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Entidades Dependientes 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 2023 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 2023.

- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFD del ejercicio 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFD del ejercicio 2023 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**

En base al Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como en base a los Actos Delegados promulgados de conformidad con lo establecido en dicho Reglamento, se establecen las condiciones para divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la entidad se asocian a actividades económicas elegibles en relación con los objetivos medioambientales de uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas (el resto de objetivos medioambientales), y respecto de determinadas nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, por primera vez para el ejercicio 2023, adicional a la información referida a actividades elegibles y alineadas ya exigida en el ejercicio 2022 en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. En consecuencia, en el EINFD adjunto no se ha incluido información comparativa sobre elegibilidad en relación con el resto de los objetivos medioambientales anteriormente indicados ni con las nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. Adicionalmente, cabe señalar que el Vicepresidente Ejecutivo de la Entidad dominante Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad ha incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, permiten dar mejor cumplimiento a los citados criterios 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 EINFD 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 EINFD de Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 2.8 "Anexo II: Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad (capítulos 1 y 2)" 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.



2024 Núm. 01/24/10915

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Elena Fernández García

Sello distintivo de otras actuaciones

20 de mayo de 2024



## 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 2023

### CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
ESTRUCTURA.....	3
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE FUNDACIÓN ONCE.....	4
<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.....	42
2.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	67
2.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	69
2.5. SOCIEDAD .....	72
2.6. CONTRIBUCIÓN DE LAS ENTIDADES DEL ÁREA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN ONCE A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) .....	88
2.7. ANEXO I: INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE TAXONOMÍA DE LA UE.....	94
2.8. ANEXO II: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD (capítulos 1 y 2).....	98
2.9. ANEXO III: ÍNDICE DE CONTENIDOS GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (capítulos 1 y 2) .....	111
2.10. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulos 1 y 2).....	113
<b>3. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD CONSOLIDADO – GRUPO ILUNION Y SOCIEDADES DEPENDIENTES.....</b>	<b>115</b>

3.1. INTRODUCCIÓN.....	115
3.2. MODELO DE NEGOCIO.....	116
3.3. MATERIALIDAD .....	123
3.4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	124
3.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	150
3.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	152
3.7. SOCIEDAD .....	156
3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....	163
3.9. TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA .....	180
3.10. CONTRIBUCIÓN DE ILUNION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) 198	
3.11. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA REGULACIÓN .....	209
3.12. ANEXO II: PERÍMETRO EMPRESARIAL.....	222
3.13. ANEXO III: LISTADO DE CERTIFICACIONES.....	225
3.14. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3).....	229

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

## 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 2023 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 2023, aunque se presenta de forma separada. Aborda 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 de 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 2023 no se han producido cambios significativos en los criterios de reporte de información no financiera respecto de ejercicios anteriores. Igualmente, siguiendo la práctica del ejercicio 2022, se incluye de manera voluntaria la información relativa al Reglamento (UE) 2020/852



de Taxonomía, en cuanto a elegibilidad y alineamiento, considerando en esta ocasión los seis objetivos taxonómicos publicados (cuatro objetivos nuevos respecto al ejercicio anterior). 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 2023 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>	

<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 Ley 11/2018, 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 dicha Ley 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.

Cabe mencionar también que en 2024 se está llevando a cabo una actualización de la materialidad de acuerdo con el enfoque de doble materialidad, cuyas conclusiones revertirán en el próximo informe de sostenibilidad sobre el ejercicio 2024, siguiendo los planteamientos de la nueva regulación en este ámbito, particularmente la Directiva (UE) 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, y las normas asociadas.

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

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

### 1.1. MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

La Fundación ONCE nació 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 y con deficiencia visual grave 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, creada 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 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 *exprofeso* por la Fundación ONCE con el fin de garantizar la eficiencia en el control y en la ejecución de Programas co-financiados por el Fondo Social Europeo 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, encuentros, debates y otros elementos informativos especialmente sobre aspectos sociales y sobre el sector de la discapacidad.

Cabe mencionar que en julio del 2023 se ha constituido la sociedad **2ISocial, S.L.** (Sociedad Unipersonal), para canalizar las inversiones de impacto social de la Fundación ONCE. No obstante, a efectos del EINFD, no hay información que reportar.

<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.

Por otra parte, Fundación ONCE es propietaria al cierre de 2023 (al 49,98%), junto con la ONCE (al 50,02%), 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.

### 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. Se calcula que en nuestro país hay 4,4 millones de personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente un 9,5% de la población<sup>4</sup>, y que había 1.941.900 personas con discapacidad en edad activa (16-64 años) en 2022<sup>5</sup>. La tasa de empleo de este colectivo se sitúa en el 27,8%, frente al 68,1% de la población sin discapacidad, y la tasa de paro es del 21,4%, frente al 12,8% 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, pasando de una cobertura de 17,8 millones de personas en 2008 a una cobertura de 43,7 millones en 2019<sup>6</sup>. 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

<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 (EPD)” (2022) elaborada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en diciembre de 2023, 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 2022-2023”, Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), 2023.

activas que trabajan para garantizar los derechos sociales y cubrir las necesidades de las personas más vulnerables<sup>10</sup>.

La Fundación ONCE se sitúa entre las tres empresas/entidades con mejor reputación corporativa de España, según el ranking *Merco Empresas 2023 España*, y lidera el ranking *Merco Responsabilidad ESG 2023*, 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 tercer lugar en el ámbito medioambiental.

### 1.1.2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Tal y como definen sus Estatutos, 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. La **visión** de la Fundación ONCE es “evolucionar constantemente ante los nuevos desafíos, para seguir liderando la inclusión social y la autonomía de las personas con discapacidad de forma solidaria y sostenible”. Asimismo, el **propósito** describe la razón de ser de la organización y porqué su actividad es importante para su ecosistema: “Desde la discapacidad, transformando vidas, alcanzando sueños”. El propósito y la visión hacen 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, 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 social, responsable y solidaria** realizadas en cada ejercicio económico, y, en su caso, de un 2% adicional siempre que se supere una determinada cifra de referencia.

El **Acuerdo General de la ONCE con el Gobierno de la Nación** para el período 2022-2031<sup>11</sup> 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, 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 puestos donde la tecnología tenga

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

<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.

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).

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)**, con el que la Fundación ONCE mantiene una importante alianza desde el año 1998, multiplicando su impacto social. En 2023 se ha cerrado el periodo de programación 2014-2020, que se ha ejecutado hasta 2023, con un doble rol de Entidad Beneficiaria, mediante Inserta Empleo, y de Organismo Intermedio, gracias a los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social – POISES – y de Empleo Juvenil – POEJ-. Asimismo, en 2023 se ha confirmado la participación de la Fundación ONCE en el nuevo periodo del FSE+ 2021-2027, que se ejecutará hasta 2029, nuevamente de la mano de Inserta Empleo, con un doble rol y en dos Programas, uno dirigido a la Inclusión Social y otro al Empleo Juvenil. A través de seis proyectos a desarrollar por Inserta Empleo como entidad Beneficiaria, y de la labor de la Fundación ONCE como Organismo Intermedio, se podrían dedicar un total de cerca de 300 millones de euros en los próximos 7 años, aportando una estabilidad financiera y consolidando la posición como mayor gestor del FSE+ del ámbito Fundacional en España y en la Unión Europea.

Las **estrategias** de la Fundación en 2023 para alcanzar sus fines principales y los objetivos detallados se recogen en el **Programa de Gobierno del Grupo Social ONCE para el XII Mandato (2023-2026)** y su **Plan de Desarrollo y Ejecución**, aprobados ambos por el Consejo General de la ONCE. La Parte VI, titulada “Fundación ONCE. La Casa De La Discapacidad” recoge un total de 7 compromisos vinculados 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 Discapacidad y lo Social en el centro de la Sostenibilidad”, e integra asimismo diferentes medidas para consolidar nuestra actuación en los ámbitos social, ambiental y de gobierno (ASG), como entidad referente del sector fundacional, de la economía social, del tercer sector y de la discapacidad.

La Fundación ONCE dispone igualmente 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:

1. Evolución constante
2. Formación y competencias
3. Inclusión laboral
4. Accesibilidad Universal
5. Alianzas
6. Talento y cuidado de las personas
7. Fuentes de recursos
8. Sostenibilidad y desempeño ASG
9. Generación de conocimiento
10. Educación y sistemas de enseñanza

## 11. Relaciones sociales e internacionales

Cabe destacar que una de las once líneas está vinculada con los aspectos ASG, lo que subraya la integración por parte de la organización de una visión estratégica de creación de valor también a medio y largo plazo. En 2024 se ha abierto un proceso de actualización del Plan Estratégico (con horizonte 2024-2027), incluyendo su adaptación al vigente Programa de Gobierno.

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 2023 se aprobó el **II Plan Director de Sostenibilidad 2023-2026**, que contempla 8 líneas de trabajo denominadas “Proyectos +Sostenibles” que giran en torno a asuntos de sostenibilidad, tomando en consideración el entorno de creciente exigencia regulatoria en Europa, y expectativas de la ciudadanía, adoptando una estrategia coherente con nuestra naturaleza de entidad social y papel dentro del Grupo Social ONCE. Las 8 líneas de trabajo son las siguientes: Gobierno y cultura +sostenible; Gestión, control y transparencia en Sostenibilidad; Acción finalista +sostenible; Responsabilidad ambiental, descarbonización y adaptación al cambio climático; Aprovisionamiento +sostenible; +Sostenibilidad Social; Alianzas, impacto y reputación; +Igualdad y diversidad. El Plan Director está alineado con el Plan de Desarrollo y Ejecución del Programa de Gobierno para el XII Mandato y con el Plan Estratégico de la Fundación ONCE.

La organización comunica públicamente su compromiso con la Sostenibilidad en sus tres dimensiones ASG a través de la Política de Sostenibilidad aprobada en 2021.

### 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 41 personas a finales de 2023, 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 2023 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
- Consejo General de Colegios de Gestores Administrativos de España

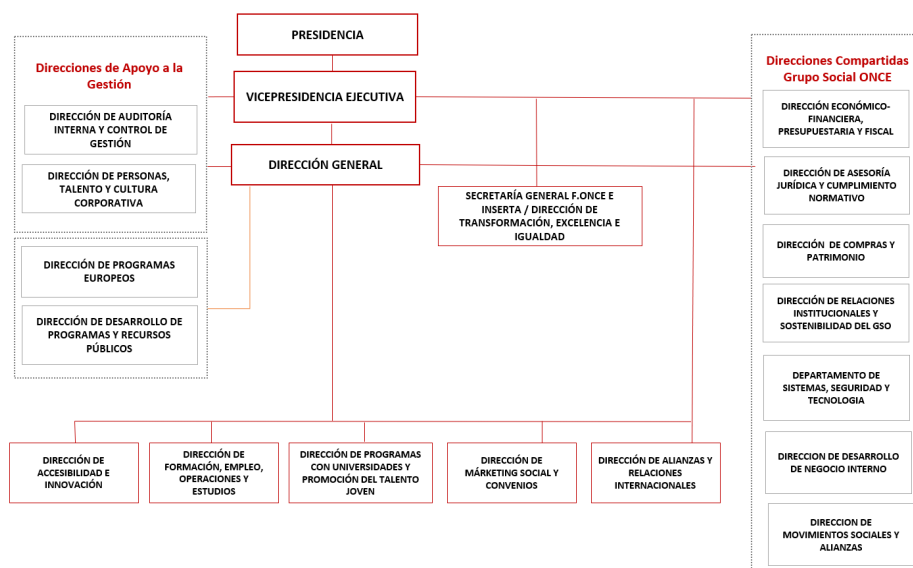
Otros órganos colegiados relevantes de la estructura de gobierno de la Fundación son:

- 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** a primer nivel de la Fundación en 2023 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 Personas, Talento y Cultura Corporativa, la Dirección de Programas Europeos, la Dirección de Desarrollo de Programas y Recursos Públicos y la Dirección de Alianzas y Relaciones Internacionales. Asimismo, conforman parte del organigrama la Secretaría General, y el resto de las direcciones que dependen de la Dirección General: la Dirección de Accesibilidad Universal e Innovación; la Dirección de Formación, Empleo, Operaciones y Estudios; la Dirección de Programas con Universidades y Promoción del Talento Joven; la Dirección



de *Márketing Social* y *Convenios*. Además, 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*; el *Departamento de Sistemas, Seguridad y Tecnología*, y la *Dirección de Desarrollo y Negocio Interno*. La *Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad*, y la *Dirección de Movimientos Sociales y Alianzas*, son comunes para todo el Grupo Social ONCE.

Gráfica 1. Estructura orgánico-funcional de la Fundación ONCE 2023.

#### 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>12</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 en 2023 el **Sello EFQM 600+** con vigencia hasta el 2025 (para Fundación ONCE y Asociación Inserta Empleo).

La siguiente tabla recoge las certificaciones, sellos y distintivos con que contaban las entidades del Área Ejecutiva en 2023:

Tabla 2. Mapa de certificaciones y distintivos 2023	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	•	•		•
UNE-EN-ISO 27001: 2022 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información <sup>13</sup>	•	•	•	•
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	•			
Sello Fent Empresa. Iguales en Oportunitats <sup>14</sup>		•		

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).

<sup>12</sup> Alcance: Fundación ONCE y Asociación Inserta Empleo.

<sup>13</sup> En cuanto a Inserta Empleo, los centros a los que aplica esta certificación son: Servicios Centrales, Valencia, Barcelona y Sevilla. Y para Inserta Innovación: Servicios Centrales y Sevilla.

<sup>14</sup> De aplicación y uso en todos los centros de Inserta Empleo radicados en la Comunitat Valenciana.

- 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 2023 con mayor afectación sobre el futuro de la Fundación son los siguientes:

- a. El aumento significativo del coste de la vida ocasionado por un entorno multicrisis.
- 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, verde y justa, como oportunidad para seguir profundizando en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.
- d. Avance de la Inteligencia Artificial como factor de transformación de todos los entornos, incluido el entorno laboral.
- 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. Incremento de las exigencias regulatorias en materias como la Sostenibilidad y de las expectativas de la ciudadanía.
- h. 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.
- i. Configuración de un marco laboral que permita elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad.
- j. Necesidad de fortalecer el 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.

- k. Fortalecimiento de la presencia de personas con discapacidad jóvenes, de su talento y liderazgo, en todos los ámbitos sociales.
- l. 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.
- m. 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, actualizado por última vez en 2022, tiene dos componentes,

- 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. Identificación y evaluación 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 con base en unas matrices específicas vinculadas a las distintas modalidades de ejecución (subvenciones, contratación y gestión por medios propios), que se han actualizado en 2023, junto con la descripción de los sistemas de gestión y control, que asegura un adecuado cumplimiento de las funciones delegadas por la Autoridad de Gestión del FSE+. 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.

La gestión de riesgos cuenta asimismo con dos sistemas específicos en los ámbitos del Compliance Penal y del Compliance Tributario, que se describen con más detalle en el apartado 2.4 de este informe (*Lucha contra la corrupción y el soborno*).

### 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 en el año 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>:

- 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 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<sup>16</sup>. 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,

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

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

formación, educación, accesibilidad). Más información en el apartado 2.5.1. *Compromisos con el desarrollo sostenible*.

Cabe añadir finalmente, que el ejercicio en marcha en 2024 de análisis de doble materialidad mencionado en el apartado anterior *Análisis de Materialidad*, permitirá completar la identificación de impactos (visión de dentro hacia afuera) y riesgos y oportunidades (visión de fuera hacia adentro), en respuesta a Directiva (UE) 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, y las nuevas Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS) adoptadas en 2023. Por otro lado, durante 2023 la Fundación ONCE comenzó un ejercicio de análisis de riesgos climáticos físicos y de transición que se está concluyendo en 2024 y que contribuirá a enriquecer el ecosistema de riesgos, obteniendo con todo ello una posición destacada en este ámbito, en relación con la dimensión y naturaleza social de la organización.

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

## 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 debido a su naturaleza y actividad, 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, lo que tiene un reflejo en la **Política de Sostenibilidad** del Área Ejecutiva, en el **Plan Director de Sostenibilidad 2023-2026** (ambos incluyen un triple enfoque ambiental, social y de buen gobierno, “ASG”), y en el **Plan de Descarbonización** establecido, además la existencia de **Sistemas de Gestión Ambiental** certificados. En este marco, se desarrollan diversas acciones que se describen a lo largo de este capítulo.

Cabe mencionar que, desde la perspectiva de la organización, Sostenibilidad no es sinónimo de Sostenibilidad ambiental, entendiendo que la Sostenibilidad incluye el conjunto de los ámbitos “ASG”. Por tanto, Sostenibilidad ambiental, es una parte o una dimensión de la Sostenibilidad.

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 Ambiental. Uno de los ejemplos es el proyecto TandEM<sup>17</sup>.
- Consideración del enfoque de adaptación al cambio climático en nuestra organización, teniendo en cuenta que nuestro colectivo, tanto empleado, como beneficiario, es un grupo de población vulnerable.
- 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>18</sup>, en Jobs 2030: Futuro del trabajo<sup>19</sup> de Forética, o la publicación, junto con la OIT, del informe “Haciendo que la transición verde sea inclusiva para las personas con discapacidad”. Estas colaboraciones permiten, entre otros, 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 tercera vez en este EINF 2023, de manera **voluntaria**, y por coherencia con la obligatoriedad que aplica a nuestro fundador, la ONCE, reportándose la elegibilidad y el alineamiento

<sup>17</sup> TandEM “Algoritmo Verde”, es un proyecto destinado a impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual en el sector de la transición ecológica y el empleo verde, centrado principalmente en la reparación y recuperación de dispositivos eléctricos y electrónicos, contando con la asistencia de tecnología basada en Inteligencia Artificial y la realidad aumentada.

<sup>18</sup> Iniciativa impulsada por la Asociación Española de Fundaciones (AEF).

<sup>19</sup> Iniciativa orientada a apoyar y visibilizar la acción empresarial hacia un Futuro de Trabajo más sostenible y ético.

respecto a las actividades que recoge la Taxonomía, para los 6 objetivos ambientales ya regulados (mitigación del cambio climático, adaptación al cambio climático, uso sostenible del agua y los recursos marinos, transición hacia una economía circular, control y prevención de la contaminación y los residuos, protección y rehabilitación de la biodiversidad y los ecosistemas (más información y resultados en el apartado 2.1.7.).

Como información de contexto, cabe tener en cuenta que el Área Ejecutiva de Fundación ONCE cuenta en su conjunto con más de 60 centros de trabajo desplegados por el territorio nacional, con las sedes principales en Madrid<sup>20</sup>.

### 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. 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 80,2% 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 sus 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.

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 <sup>21</sup>	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.

<sup>20</sup> Todas las instalaciones son de alquiler.

<sup>21</sup> El ruido no es un aspecto ambiental relevante para el área ejecutiva, al igual que en el ejercicio anterior, tal y como está recogido dentro de los sistemas de gestión ambiental de Fundación ONCE, Inserta Empleo y Servimedia.

- 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.
- 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 2023 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, Servimedia, como en Inserta Empleo, manteniéndose la certificación en todos los casos. Los **recursos** destinados en 2023 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). Inserta Empleo cuenta con una estructura de personal tanto a nivel territorial, como en los servicios centrales, que realiza periódicamente el control operacional de los centros de trabajo con el objetivo de detectar y prevenir riesgos y/o deficiencias en las instalaciones y equipos. Además, garantiza que las condiciones de uso son las apropiadas para prevenir la aparición de impactos ambientales innecesarios; realizando, a su vez, el seguimiento de la implementación de las mejoras o subsanación de las incidencias identificadas. También en Inserta Empleo se destinaron recursos en 2023 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, las Asociaciones 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. El principio de precaución se encuentra presente en el proceso de identificación y evaluación de los aspectos ambientales conforme a la metodología AMFE, analizando la gravedad, así como la probabilidad y la posibilidad de ocurrencia, asociando controles para su detección y el seguimiento de su evolución. En el año 2023, los riesgos ambientales identificados se han categorizado como de riesgo bajo<sup>22</sup>. Por otro lado, ninguna de las entidades del Área Ejecutiva

<sup>22</sup> En Fundación ONCE solo uno de los riesgos identificados se ha considerado “riesgo medio”, el resto de los riesgos se han categorizado como de “riesgo bajo”.



ha recibido multas ni sanciones de carácter medioambiental ni durante el año 2023, ni en el año 2022.

En cuanto a las **provisiones y garantías para riesgos ambientales**, cabe destacar que las pólizas de seguros de Responsabilidad Civil de Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia recogen la responsabilidad civil por contaminación accidental.

En 2023 se ha continuado trabajando en materia de **sensibilización interna** y en la incorporación del componente de sostenibilidad ambiental en la cultura de la organización. Se distribuyeron, por ejemplo, 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 Prevención de Residuos. Con motivo de este último, se ha renovado y actualizado cartelera, y, se ha compartido un código QR con la plantilla a través del cual pueden trasladar todas sus sugerencias y dudas sobre el reciclaje de residuos. Asimismo, se ha actualizado la guía de buenas prácticas ambientales del Área Ejecutiva con una serie de recomendaciones que se pueden aplicar en el día a día y que contribuyen a minimizar el impacto ambiental.

### 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. Cabe resaltar que, en 2023 las entidades han continuado haciendo hincapié en la correcta gestión 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 14001:2015 y el cumplimiento de la Ley 7/2022 de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular, habiendo definido procedimientos específicos que recogen los criterios generales para su correcta gestión.

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”) que impulsa la ONCE en varios de sus centros, algunos con presencia también de Inserta<sup>23</sup>. 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 o con etiqueta ecológica en toda el Área Ejecutiva de Fundación ONCE o la adquisición de tóner remanufacturado para sus máquinas multifunción, contribuyendo de este modo a un menor consumo de materiales nuevos.
- 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 o la instalación de “puntos limpios” en las zonas de paso y descanso de algunos centros. También en 2023, durante la Semana Europea de Prevención de Residuos, se realizó una iniciativa para sensibilizar a la plantilla en la reducción, reutilización y correcto reciclaje de los residuos que generan, como se ha dicho anteriormente. Asociado a esta iniciativa, se ofreció la oportunidad a los empleados/as de preguntar, a través de un código QR, dudas relacionadas sobre la correcta segregación de los residuos que generan mientras están en la oficina o en sus hogares.

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

Respecto al desperdicio de alimentos, por la actividad de las entidades, esta cuestión no supuso un aspecto relevante en 2023, al igual que en el año 2022.

---

<sup>23</sup> La iniciativa consiste en registrar el número de impresiones por máquina y por persona para poder establecer acciones concretas de reducción de las impresiones. Los datos de impresiones se obtienen semanalmente 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, en esos centros, el volumen de impresiones en más de un 40%.

Tabla 4. Residuos: indicadores clave	2023	2022	2021
<b>Peso total residuos (t)</b>	<b>72,99<sup>24</sup></b>	<b>72,38<sup>25</sup></b>	<b>47,32<sup>26</sup></b>
<i>Peso total de residuos peligrosos (t)</i>	1,39	0,82	0,03
<i>Peso total de residuos no peligrosos (t)</i>	71,60	71,56	47,29
<i>Residuos por empleado/a<sup>27</sup> (kg)</i>	94,55	106,29	76,44

El indicador de residuos totales generados se mantiene en cifras similares al año anterior, pese al incremento de la plantilla<sup>28</sup>; reduciéndose la proporción de residuo generado por empleado/a, lo cual puede considerarse un dato positivo. En cualquier caso, cabe señalar que gran parte de los residuos no peligrosos reportados se basan en estimaciones, siendo la consolidación de los sistemas de seguimiento, control y reducción de residuos un espacio de mejora de cara a los siguientes años, habiéndose avanzado no obstante en este terreno<sup>29</sup>

Al igual que en 2021 y 2022, en 2023 la práctica totalidad de los residuos generados (98%) 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 principalmente papel reciclado, o con etiqueta ecológica, y proveniente de bosques gestionados de manera sostenible, así como tóner remanufacturado. Para promover el consumo eficiente y responsable de estos

<sup>24</sup> Alcance datos 2023: Fundación ONCE, Inserta Empleo, Inserta Innovación y Servimedia. Tipología de residuos no peligrosos incluidos: papel y cartón (real para Fundación ONCE, Asociaciones Inserta y estimado para Servimedia); orgánico (estimado para todas las entidades); envases (estimado para todas las entidades); residuo higiénico femenino (real para Asociaciones Inserta y estimado para Fundación ONCE y Servimedia); 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). En 2022 los siguientes datos de residuos eran estimaciones y ahora proceden de datos reales: papel y cartón, y residuo higiénico femenino para las Asociaciones Inserta.

<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> Empleados/as a cierre de año.

<sup>28</sup> La plantilla ha aumentado en un 13% respecto a 2022.

<sup>29</sup> Se han realizado campañas de sensibilización a los empleado/as para mejorar la separación de residuos que se generan en nuestras oficinas. Además, se está trabajando en reducir las estimaciones y mejorar la calidad de los datos.

materiales, las 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. 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 2021, 2022 y 2023, 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<sup>30</sup>.

<b>Tabla 5. Uso sostenible recursos: indicadores clave</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Consumo de agua (ML)<sup>31</sup></b>	<b>4,54<sup>32</sup></b>	<b>3,70<sup>33</sup></b>	<b>2,94<sup>34</sup></b>
<i>Consumo medio de agua por empleado/a<sup>35</sup> (litros)</i>	5.881	5.436	4.751
<b>Consumo de papel (T)<sup>36</sup></b>	<b>5,06<sup>37</sup></b>	<b>3,88<sup>38</sup></b>	<b>4,25<sup>39</sup></b>
<i>Consumo medio de papel por empleado/a<sup>40</sup> (kg)</i>	6,55	5,70	6,87
<i>% papel consumido que es reciclado</i>	77%	81%	84%
<b>Consumo de tóner (T)<sup>41</sup></b>	<b>0,37<sup>42</sup></b>	<b>0,16</b>	<b>0,15</b>

<sup>30</sup> Se ha producido un avance en el control del consumo de agua por parte de Inserta Empleo e Inserta Innovación. En el año 2022 un amplio número de datos procedían de estimaciones, mientras que en 2023 han aumentado los datos reales.

<sup>31</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. La unidad de medida son millones de litros (ML).

<sup>32</sup> Alcance consumo agua 2023: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (datos reales y estimaciones) y Servimedia (estimación). Del total de agua consumida, un 70% procede de zonas con riesgo alto o extremadamente alto de estrés hídrico (según clasificación de *Aqueduct 4.0 Country and Province Rankings, 2023*, del *World Resources Institute (WRI)*).

<sup>33</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>34</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>35</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>36</sup> El papel se considera un material renovable.

<sup>37</sup> Alcance consumo papel 2023: datos reales. El 77% del papel consumido en 2023 era reciclado y la casi totalidad del papel consumido contaba con sellos de mínimo impacto ambiental (etiquetas Ángel Azul, EU Ecolabel y FSC).

<sup>38</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>39</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>40</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>41</sup> Datos reales. El tóner se considera un material no renovable.

<sup>42</sup> Alcance consumo de tóner 2023: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (real) y Servimedia (estimación).

Tabla 5. Uso sostenible recursos: indicadores clave	2023	2022	2021
Consumo medio de tóner por empleado/a <sup>43</sup> (kg)	0,48	0,23	0,24
% tóner consumido que es remanufacturado (reciclado)	74,3%	44,7%	56%

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 2023 se ha producido un incremento de plantilla respecto a los años 2021 y 2022. 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 49 centros en 2021, a 52 en 2022 y a 66 en 2023.

Dicho lo anterior, el consumo medio de agua por empleado/a presenta un leve incremento interanual (7%), así como el del papel (15%). En el caso del tóner, se ha registrado un incremento significativo, vinculado en buena medida a la sustitución de las máquinas de impresión antiguas por otras nuevas. En todos los casos, se potenciarán las acciones de sensibilización y la vigilancia para minimizar e incluso reducir los consumos relativos.

La proporción de papel reciclado sobre el total consumido se mantiene estable, pero la proporción consumida de tóner remanufacturado<sup>44</sup> ha aumentado un 66%.

### 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, renovación de luminarias e iluminación LED en la red de oficinas de las Asociaciones Inserta, 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.
- **Adquisición de electricidad con certificado de garantía de origen renovable:** en 2023 en algunas instalaciones de las Asociaciones Inserta se ha adquirido energía de origen renovable a través de la compra de Certificados de Garantía de Origen, sumándose a la práctica iniciada en 2020 en la sede de Fundación ONCE (que incluye también la delegación de Inserta Madrid) y de Servimedia (ubicada en Torre ILUNION). Así, el 79% del total de la

<sup>43</sup> Empleados/as a cierre de año.

<sup>44</sup> Un tóner remanufacturado es un tóner original que se recoge, limpia y rellena nuevamente con tinta. Si en el tóner existiera alguna pieza desgastada, ésta se cambiaría por otra para garantizar que el resultado de la impresión sea similar al de un tóner original.

electricidad consumida en 2023 procede de fuentes de origen renovable en comparación con un 44,1% en el año 2022.

- **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).
- **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. Tras una primera encuesta interna de movilidad dirigida a conocer los hábitos de las personas trabajadoras en sus desplazamientos al centro de trabajo, realizada en 2022, se ha realizado una reflexión de posibles vías para promover la movilidad sostenible, siempre considerando las necesidades específicas que puedan presentar las personas con discapacidad y la existencia hoy en día de múltiples barreras de accesibilidad en el ámbito del transporte y la movilidad.
- **Control del consumo energético y cálculo de emisiones<sup>45</sup>:** 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**. Como novedad en este informe, se incluye el cálculo del Alcance 3 respecto a determinadas categorías<sup>46</sup>, además de los Alcances 1 y 2.
- **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>47</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 2023 se ha compensado la huella generada durante 2022 más 100 toneladas extra para alcanzar la negatividad en carbono recogida en el Plan

<sup>45</sup> El cálculo de la huella de carbono consiste en multiplicar el dato de la actividad por el factor de emisión que se obtiene del MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico). Los factores de emisión se actualizan todos los años y se facilitan desglosados en los siguientes gases (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> y N<sub>2</sub>O), así como expresados en kg de CO<sub>2</sub> equivalente. El enfoque de control elegido ha sido el operativo y el alcance incluye a toda el área ejecutiva de Fundación ONCE.

<sup>46</sup> Las categorías de Alcance 3 medidas por la organización son actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en alcances 1 y 2), viajes de negocio y parcialmente desplazamiento de empleados/as.

<sup>47</sup> Emisiones de Alcances 1 y 2.

de Descarbonización. Estas compensaciones se realizan mediante la 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>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Consumo de energía (GJ)</b>	<b>4.271,77<sup>48</sup></b>	<b>4.424,28<sup>49</sup></b>	<b>3.982,49<sup>50</sup></b>
<b>Consumo directo (GJ)<sup>51</sup></b>	3.175,93 <sup>52</sup>	1.810,61	1.868,44
<b>Consumo indirecto (GJ)<sup>53</sup></b>	1.095,84 <sup>54</sup>	2.613,67	2.114,05
<b>Consumo medio de energía por empleado/a<sup>55</sup> (GJ)</b>	5,53	6,50	6,43
<b>Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO<sub>2</sub> eq)<sup>56</sup></b>			
<b>Emisiones directas -Alcance 1<sup>57</sup></b>	45,68	43,83	54,75
<b>Emisiones indirectas -Alcance 2<sup>58</sup></b>	55,65	158,91	100,64
<b>Emisiones indirectas - Alcance 3<sup>59</sup></b>	307,70		

El consumo total de energía ha disminuido un 3% respecto a 2022, una disminución que puede considerarse significativa puesto que se ha incrementado la plantilla del Área Ejecutiva un 13%. Cabe

<sup>48</sup> Alcance consumo de energía 2023: Fundación ONCE (real), Inserta Empleo e Inserta Innovación (contiene estimaciones, este año ha aumentado el número de instalaciones con datos reales) y Servimedia (estimación a partir de datos reales).

<sup>49</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>50</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>51</sup> Consumo directo: Consumo energético de ubicaciones con control operacional (instalaciones donde disponemos de medidas de control y seguimiento, así como la posibilidad de implementar medidas correctoras y/o de mejora).

<sup>52</sup> Consumo directo 2023, por fuentes de energía:

Consumo eléctrico de instalaciones (el 100% procedente de fuentes renovables): 2.623,88 GJ.

Consumo gasóleo B7 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 250,11 GJ.

Consumo gasolina E10 para flota vehículos (procedente de fuentes no renovables): 301,94 GJ.

<sup>53</sup> Consumo indirecto: Consumo energético de ubicaciones sin control operacional.

<sup>54</sup> Consumo indirecto 2023, por fuentes de energía

Consumo eléctrico instalaciones: 253,19 GJ procedente de fuentes renovables y 763,56 GJ procedente de fuentes no renovables.

Consumo gas natural instalaciones (procedente de fuentes no renovables): 79,09 GJ

<sup>55</sup> Empleados/as a cierre de año.

$$\text{Consumo medio de energía por empleado} = \frac{\text{Consumo energía directo} + \text{consumo energía indirecto}}{\text{Número de empleados a tiempo completo a cierre de año}}$$

<sup>56</sup> GEI incluidos: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> y 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.

<sup>57</sup> El Alcance 1 incluye las emisiones derivadas del consumo de vehículos propios y las emisiones fugitivas de gases fluorados de los equipos de climatización/refrigeración.

<sup>58</sup> El Alcance 2 incluye las emisiones generadas por el consumo eléctrico de las instalaciones.

<sup>59</sup> El Alcance 3 incluye las emisiones derivadas del consumo de gas natural de instalaciones fijas (combustibles de edificios sin control operacional), viajes de negocio y taxis de empleado/as. Las emisiones derivadas del consumo de gas natural de instalaciones fijas se calculan con el dato de actividad y los factores de emisión que comparte el MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico). Las emisiones producidas por los viajes de negocio y el uso de taxis se obtienen gracias a los datos compartidos por nuestros proveedores.

resaltar también, que el consumo energético medio por empleado/a en 2023 ha disminuido un 15% respecto a 2022.

El consumo directo (ubicaciones con control operacional) de energía ha subido respecto a 2022 ya que se ha tomado el control de un gran número de instalaciones de las Asociaciones Inserta para poder implantar medidas de mejora ambiental. La medida más significativa ha sido la adquisición de certificados de garantía de origen en 2023 por parte de algunas sedes de Inserta. Esta es, de manera complementaria, la causa por la que el consumo indirecto (ubicaciones sin control operacional) de energía ha disminuido en 2023.

En cuanto al indicador de emisiones de gases de efecto invernadero generadas, las emisiones directas (alcance 1) se mantienen muy similares a las de 2022, aumentando solo en un 7%. Sin embargo, gracias a la adquisición de certificados de garantía de origen por parte de las Asociaciones Inserta, las emisiones indirectas (alcance 2), derivadas del consumo de electricidad en las instalaciones, han disminuido un 65% respecto al año anterior. El dato de emisiones indirectas (alcance 2) evidencia el impacto positivo de la adquisición de un porcentaje importante (un 79% en 2023 frente a un 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>60</sup>.

En cuanto al desarrollo de medidas específicas de **adaptación** a las consecuencias del cambio climático, es importante destacar que desde 2023 se está llevando a cabo un “Análisis de Riesgos Climáticos” que contribuye a determinar las medidas de adaptación frente a los riesgos físicos y de transición que son más relevantes para nuestra organización (ello ampliando el análisis de riesgos físicos de las actividades taxonómicas elegibles, ya realizado). La metodología para la identificación y evaluación de riesgos climáticos se está desarrollando de acuerdo con las directrices del IPCC, las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera relacionada con el clima (TFCD, por sus siglas en inglés) y el Marco de Gestión del Riesgo Empresarial (ERM, por sus siglas en inglés) de COSO. 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), están sentando las bases de las medidas de adaptación que irán adoptándose en el Área Ejecutiva para de este modo hacer a la organización más resiliente frente al cambio climático.

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.

---

<sup>60</sup> La adquisición de electricidad procedente de renovables se comienza a implementar en 2020 en Fundación ONCE y Servimedia.



## 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, al igual que en el año 2022, por lo que no se llevan a cabo medidas relevantes en este ámbito.

## 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, la Comisión publicó cuatro actos delegados para desarrollar el Reglamento de Taxonomía. En primer lugar, el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2139**, modificado por el Reglamento Delegado (UE) 2023/2485, en adelante Acto Delegado Climático, establece el listado de actividades sujetas -*actividades elegibles*- a los objetivos 1 y 2 mencionados más arriba, y los criterios técnicos de selección -criterios que determinan el *alineamiento* con la Taxonomía, y que por tanto indican que una actividad puede ser considerada medioambientalmente sostenible. Por su parte, el **Reglamento Delegado (UE) 2023/2486**, en adelante Acto Delegado de Medioambiente, establece lo propio para los objetivos 3, 4, 5 y 6. Asimismo, 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>61</sup>. Por último, el **Reglamento Delegado (UE) 2022/1214** sobre actividades relacionadas con la energía nuclear y el gas fósil, en adelante, Acto Delegado de energía nuclear y gas fósil, que busca regular y controlar las actividades relacionadas con estos sectores.

Desde el EINFD del ejercicio 2021, la Fundación ONCE y entidades dependientes reportan la información relativa a la Taxonomía de **manera voluntaria**. En dicho ejercicio, y respondiendo a lo establecido por la regulación en cada momento, se publicó por primera vez, considerando los objetivos 1 y 2 del Reglamento de Taxonomía, 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 EINFD 2022, tal y como establece la normativa para el segundo año, se reportaron tanto las *actividades elegibles*, como las *actividades alineadas* (aquellas que además, cumplen con los criterios técnicos de selección), respecto a los dos objetivos mencionados. **En este tercer año, y respecto al ejercicio 2023, se incluye el reporte de la elegibilidad y alineamiento considerando los objetivos 1 y 2 y, únicamente, la elegibilidad para las actividades que contribuyan los objetivos del 3 al 6.**

<sup>61</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.

Cabe señalar que, al tratarse la Taxonomía Verde de una regulación en constante 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 incluye a la Fundación ONCE, Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación y Servimedia (organizaciones que constituyen el Área Ejecutiva de Fundación ONCE). 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, un 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**, reflejado en el Acuerdo General de la ONCE con el Gobierno de la Nación (ver 1.1.2. *Objetivos y estrategias*), y se han desarrollado iniciativas emblemáticas como el proyecto TandEM mencionado en páginas anteriores.

Teniendo en cuenta el marco normativo existente y tras el análisis interno realizado considerando los seis objetivos del Reglamento de Taxonomía, se han detectado las siguientes *actividades elegibles* para el ejercicio 2023:

**Tabla 7. Actividades elegibles según Taxonomía de la UE para el ejercicio 2023. Área Ejecutiva de Fundación ONCE.**

Actividad taxonómica	Objetivo ambiental al que puede contribuir <sup>62</sup>	Susceptible de ser actividad facilitadora	Actividad del Área Ejecutiva de Fundación ONCE relacionada	Entidad/es
<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

Para 2023 no se identificaron actividades relacionadas con la actividad 7.7. *Adquisición y propiedad de edificios* en ninguna de las entidades, a diferencia del año 2022. Por su parte, las actividades 8.3 y 11, reflejadas en la tabla, fueron identificadas como actividades elegibles bajo el objetivo de adaptación al cambio climático también en 2022.

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

Según indica el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, las empresas no financieras a las que resulta de aplicación la Taxonomía Europea deben divulgar, 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:
  - 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.

<sup>62</sup> Si se cumplen una serie de criterios (*criterios técnicos de selección*), tal y como se explica más adelante.

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

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

- 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. Para evitar el cómputo de operaciones *intercompany* dichos importes han sido ajustados eliminando las operaciones entre entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.
  - c) Identificación de las *actividades elegibles* en función del desarrollo actual de la Taxonomía (teniendo en cuenta los objetivos taxonómicos de 1 a 6) 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 2 de adaptación al cambio climático, dado que ambas actividades elegibles (8.3 y 11) corresponden a este objetivo.
  - b) Análisis del cumplimiento de los criterios de “*No causar un perjuicio significativo*” al resto de objetivos ambientales definidos en la Taxonomía (criterios “Do No 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 2023 (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, se implementarán 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 (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.

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

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

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, ambas 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 o información práctica que contribuya a aumentar el nivel de resiliencia a los riesgos climáticos físicos de terceros. Para comprobar que son actividades facilitadoras se ha analizado el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), que es el instrumento de planificación básico para promover la acción coordinada y coherente frente a los efectos del cambio climático en España. 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 sobre 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 2023 vinculadas a conceptos y términos clave asociados al cambio climático y sus consecuencias<sup>67</sup>.
- En relación con la actividad 11. *Educación*, se considera que:
  - *Fundación ONCE*: mediante el apoyo y financiación de determinadas actividades de formación vinculadas con contenidos sobre cambio climático (principalmente becas educativas y apoyo a proyectos del sector social de la discapacidad), la organización 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 que las personas con discapacidad constituyen un colectivo especialmente vulnerable a los efectos del mismo tal y como se ha identificado

<sup>67</sup> Respecto a 2022, en 2023 se han identificado un mayor número de términos relacionados con el cambio climático.

en el análisis de riesgos climáticos.<sup>68</sup> Además, se han considerado igualmente las becas educativas y proyectos financiados al sector social de la discapacidad orientados a mejorar las competencias digitales de las personas con discapacidad, extendiendo a la Fundación ONCE la argumentación aplicable a Inserta Innovación, descrita a continuación.

- *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, conclusión obtenida del análisis de riesgos climáticos, 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*: se han desarrollado actividades (cursos) de formación dirigidas a personas con discapacidad que, debido a la relación de su contenido con el cambio climático, contribuyen también a aumentar la resiliencia y adaptación de terceros ante el mismo. Asimismo, Inserta Empleo desarrolla formación en competencias digitales que, al igual que en el caso de Inserta Innovación, redundan en este efecto.

En relación con la actividad 11. *Educación*, cabe señalar que, a tenor de la evolución del entendimiento e interpretación por parte de la organización de la normativa de Taxonomía, se han extendido para el ejercicio 2023, determinados razonamientos aplicados al ejercicio 2022, concretamente: la consideración de una mayor amplitud de temáticas formativas que contribuyen a la adaptación al cambio climático<sup>69</sup>, así como la aplicación del argumento sobre la contribución de formación en competencias digitales que en 2022 había quedado exclusivamente vinculado a Inserta Innovación. Todo ello ha complementado en 2023 la contribución en términos de alineamiento por parte de Fundación ONCE e Inserta Empleo, permitiendo tener una visión más completa del Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2023.

Igualmente, debe resaltarse que la actividad 11. *Educación* en la regulación de Taxonomía es, por el momento, únicamente considerada bajo el objetivo 2 de adaptación al cambio climático, y no bajo los otros cinco objetivos. En este sentido, la actividad de educación (formación) que la organización pueda llevar a cabo en relación con temáticas relacionadas con la sostenibilidad ambiental, queda parcialmente reflejada con la normativa actual.

<sup>68</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>69</sup> Se han considerado documentación y publicaciones recogidas en Adaptecca (plataforma web de consulta del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico) y el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030.

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

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.

**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.

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 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 2023 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, y 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 2023.

#### 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 2023, 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 2023. 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*. 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*, para cada una de las actividades.

##### • **Resultados**

El **31,6%** del volumen de negocios / ingresos 2023 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE es elegible en términos de Taxonomía (37,2% en 2022 y 36,4% en 2021), estando alineado



el **2,6%** del volumen total de negocios / ingresos (0,4% en 2022). **Los resultados se reflejan en la Tabla 8**, en las páginas que siguen.

#### 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 2023. En el caso de **Servimedia**, no se ha registrado ningún alta de activo en 2023, siendo por tanto nula la contribución de esta entidad al denominador de las cuatro entidades. 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 la actividad **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*.

- **Resultados**

El **59,3%** del CapEx 2023 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE es elegible en términos de Taxonomía (79,1% en 2022 y 91% en 2021), estando alineado el **22,1%** del CapEx total (0,6% en 2022). **Los resultados se reflejan en la Tabla 9** en las páginas que siguen.

#### 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*. 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*.

- **Resultados**

El **49,1%** del OpEx 2023 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE es elegible en términos de Taxonomía (53,4% en 2022 y 45,4% en 2021), estando alineado el **24,2%** del OpEx total (20,7% en 2022). **Los resultados se reflejan en la Tabla 10** en las páginas que siguen.

A continuación se muestran las tablas de resultado de las actividades que se ajustan a la Taxonomía para el ejercicio 2023, donde:

**N/EL:** La actividad no puede ser elegible en ese criterio de contribución sustancial según el Acto Delegado Climático y de Medioambiente;

**EL:** La actividad es elegible en ese criterio de contribución sustancial;

**S:** la actividad no causa un daño significativo al resto de actividades

Tabla 8. Proporción de volumen de negocios / ingresos vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2023				Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")								
Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocios (Mill. €)	Proporción del volumen de negocios, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad de transición	Categoría actividad facilitadora
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
<b>A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)</b>																			
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	CCA 8.3	0,20	0,2%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,1%	F	
Educación	CCA 11	2,98	2,4%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,3%	F	
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		<b>3,18</b>	<b>2,6%</b>	<b>0%</b>	<b>2,6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>0,4%</b>		
De las cuales: facilitadoras		3,18	100,0%	0%	100,0%	0%	0%	0%	0%	S	S	S	S	S	S	S	100,0%	F	
De las cuales: de transición		0,00	0%	0%						S	S	S	S	S	S	S	0,0%		T
<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	CCA 8.3	1,62	1,3%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,3%		
Educación	CCA 11	33,53	27,7%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								35,5%		
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		<b>35,15</b>	<b>29,0%</b>	<b>0%</b>	<b>29,0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>36,9%</b>		
A. Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		<b>38,33</b>	<b>31,6%</b>	<b>0%</b>	<b>31,6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>37,3%</b>		
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		<b>83,00</b>	<b>68,4%</b>																
<b>TOTAL</b>		<b>121,33</b>	<b>100,0%</b>																

Tabla 9. Proporción de CapEX vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2023				Criterios de contribución sustancial										Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")					
				Códigos	CapEx (Mill. €)	Proporción de las CapEx, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas
Actividades económicas																			
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
<b>A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)</b>																			
Educación	CCA 11	0,13	22,1%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,6%	F
Adquisición y propiedad de edificios	CCA 7.7	0,0	0%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,6%	T
CapEx actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		<b>0,13</b>	<b>22,1%</b>	<b>0%</b>	<b>22,2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>0,6%</b>	
De las cuales: facilitadoras		0,13	100,0%	0%	100,0%	0%	0%	0%	0%	0%	S	S	S	S	S	S	S	100,0%	F
De las cuales: de transición		0,00	0%	0%							S	S	S	S	S	S	S	0,0%	T
<b>A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																			
Educación	CCA 11	0,21	37,1%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								9,1%	
Adquisición y propiedad de edificios	CCA 7.7	0,0	0%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								69,4%	
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		<b>0,21</b>	<b>37,1%</b>	<b>0%</b>	<b>37,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>78,5%</b>	
A. CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		<b>0,34</b>	<b>59,3%</b>	<b>0%</b>	<b>59,3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>79,1%</b>	
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		<b>0,23</b>	<b>40,7%</b>																
<b>TOTAL</b>		<b>0,57</b>	<b>100,0%</b>																

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

Tabla 10. Proporción de OpEX vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2023				Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")							Categoría actividad de transición	Facilitadora	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2).	Categoría actividad de transición
				Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas					
Actividades económicas	Códigos	OpEx (Mill. €)	Proporción de los OpEx, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas					
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																					
<b>A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)</b>																					
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	CCA 8.3	0,01	0,4%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S		0,3%	F		
Educación	CCA 11	0,90	23,8%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S		20,4%	F		
OpEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		<b>0,91</b>	<b>24,2%</b>	<b>0%</b>	<b>24,2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>		<b>20,7%</b>			
De las cuales: facilitadoras		0,91	100%	0%	100,0%	0%	0%	0%	0%	S	S	S	S	S	S	S		100,0%	F		
De las cuales: de transición		0,00	0%	0%						S	S	S	S	S	S	S		0,0%		T	
<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	CCA 8.3	0,11	2,8%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											3,4%	
Educación	CCA 11	0,83	22,1%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL												29,3%
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		<b>0,94</b>	<b>24,9%</b>	<b>0%</b>	<b>24,9%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>												<b>32,8%</b>
A. OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		<b>1,85</b>	<b>49,1%</b>	<b>0%</b>	<b>49,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>												<b>53,4%</b>
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																					
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		<b>1,92</b>	<b>50,9%</b>																		
<b>TOTAL</b>		<b>3,77</b>	<b>100,0%</b>																		

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

**2.1.7.1. Vinculación con los sectores de gas y petróleo**

Finalmente, como indica el **Reglamento Delegado (UE) 2022/1214 sobre actividades relacionadas con la energía nuclear y el gas fósil**, se deben reportar las actividades vinculadas al petróleo y al gas. Tras la evaluación de estas actividades en cada una de las entidades, no existe ninguna vinculación con estas actividades, reflejando los resultados correspondientes en la siguiente tabla:

<b>Tabla 11. Actividades relacionadas con la energía nuclear y el gas fósil</b>		
<b>Actividades relacionadas con la energía nuclear</b>		
1	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la investigación, el desarrollo, la demostración y la implantación de instalaciones innovadoras de generación de electricidad que producen energía a partir de procesos nucleares con un mínimo de residuos del ciclo de combustible.	No
2	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción y la explotación segura de nuevas instalaciones nucleares para producir electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno, así como sus mejoras de seguridad, utilizando las mejores tecnologías disponibles.	No
3	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la explotación segura de instalaciones nucleares existentes que producen electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno a partir de energía nuclear, así como sus mejoras de seguridad.	No
<b>Actividades relacionadas con el gas fósil</b>		
4	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción o explotación de instalaciones de generación de electricidad que producen electricidad a partir de combustibles fósiles gaseosos.	No
5	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación combinada de calor/frío y electricidad que utilicen combustibles fósiles gaseosos.	No
6	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación de calor que producen calor/frío a partir de combustibles fósiles gaseosos.	No

## 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 se basa en el 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: 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, digitalización, participación, desarrollo 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 del Área Ejecutiva de Fundación ONCE. Este modelo ha facilitado la capacidad de actuación y comunicación conjunta en 2023, avanzando en aspectos como el cumplimiento normativo, la digitalización de procesos o el desarrollo de personas.

### 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 2023 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 2023 la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE estaba compuesta por **772 personas**<sup>70</sup>. De ellas, el **74,7%** eran **personas con discapacidad**, el **70,2%** eran **mujeres** y el **55,6%** tenían **45 años o más** (ver Tabla 12). 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 13,7% (106) pertenecía a Fundación ONCE, el 62,8% (485) a la Asociación Inserta Empleo, el 18,7% (144) a la Asociación Inserta Innovación, y el 4,8% (37) a Servimedia. No se registran trabajadores/as no empleados/as, así como tampoco ningún/a trabajador/a por horas no garantizadas.

Tabla 12. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 de Dic.)		2023			2022			2021		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
<b>Total</b>		<b>772</b>	<b>577</b>	<b>195</b>	<b>681</b>	515	166	<b>619</b>	479	140
Sexo	Hombres	230	176	54	196	148	48	185	143	42
	Mujeres	542	401	141	485	367	118	434	336	98
Edad	<30 años	122	105	17	45	37	8	36	26	10
	Entre 30 y 44 años	221	174	47	228	191	37	216	182	34
	> = 45 años	429	298	131	408	287	121	367	271	96
Clasificación profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	18	10	8
	Mandos intermedios	37	17	20	36	18	18	31	15	16
	Resto de categorías	717	550	167	627	487	140	570	454	116

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

La plantilla ha crecido un 13,4%. Este incremento ha venido principalmente motivado por la actividad del proyecto *TandEM*<sup>71</sup>, desarrollado desde las Asociaciones Inserta. Asimismo, en 2023 han culminado los Programas Operativos POISES y POEJ cofinanciados por el FSE con cierto impacto en el incremento de la plantilla, y se ha iniciado el proyecto adjudicado por la Comisión Europea *AccesibleEU*, el Centro Europeo de Accesibilidad.

Respecto a 2022, las principales magnitudes relativas se mantienen estables, con un ligero descenso en la proporción de personas con discapacidad (pasando del 75,6% en 2022 al 74,7% en 2023), y de mujeres sobre el total de plantilla (pasando del 71,2% al 70,2%). En cuanto a la distribución por edad, se observa también un decremento en la proporción de personas con 45 años o más respecto al total de la plantilla (pasando del 59,9% al 55,6%), así como en el tramo de 30 a 44 años (33,5% en 2022 y 28,6% en 2023), y un incremento de en la captación de talento joven, suponiendo las personas menores de 30 años un 16% de la plantilla (5,8% en 2021, 6,6% en 2022 y un 15,8% en 2023).

En lo relativo a la diversidad de la plantilla y órganos de gobierno de las entidades del Área Ejecutiva, tal y como muestran la Tabla 13 y la Tabla 14, la composición del equipo directivo en 2023 fue paritaria (50% hombres y 50% mujeres), como lo fue también en 2022, alcanzándose un 70,3% de mujeres en la categoría de mandos intermedios (69,4% del año anterior). Respecto al Patronato, máximo órgano de gobierno de la Fundación ONCE, la distribución por sexo fue de 56% hombres y 43,9% mujeres (41,5% en 2022) (Tabla 14).

<sup>71</sup> “TandEM Algoritmo Verde”, es un proyecto destinado a impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual en el sector de la transición ecológica y el empleo verde, centrado principalmente en la reparación y recuperación de dispositivos eléctricos y electrónicos, contando con la asistencia de tecnología basada en Inteligencia Artificial y la realidad aumentada.



Por su parte, las personas con discapacidad representaban en 2023 el 55,6% del equipo directivo (misma proporción que en 2022) y el 78% del Patronato (al igual que en 2022) (Tabla 14). Por otro lado, el 27,8% del equipo directivo estaba compuesto en 2023 por mujeres con discapacidad, proporción que ascendía al 31,7% en el caso del Patronato.

		2023			2022			2021		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Clasificación profesional	Directivos/as	18	9	9	18	9	9	18	9	9
	Mandos intermedios	37	11	26	36	11	25	31	12	19
	Resto de categorías	717	210	507	627	176	451	570	164	406

		2023			2022			2021			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Patronato de Fundación ONCE	Total	41	32	9	41	32	9	42	32	10	
	Sexo	Hombres	23	19	4	24	19	5	25	18	7
		Mujeres	18	13	5	17	13	4	17	14	3
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	3	3	0	2	2	0	3	2	1
		>= 45 años	38	29	9	39	30	9	39	30	9
Equipo directivo Área Ejecutiva	Total	18	10	8	18	10	8	18	10	8	
	Sexo	Hombres	9	5	4	9	5	4	9	5	4
		Mujeres	9	5	4	9	5	4	9	5	4
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Entre 30 y 44 años	0	0	0	1	0	1	1	0	1
		>= 45 años	18	10	8	17	10	7	17	12	5

La distribución de la plantilla por tipologías de discapacidad fue similar respecto a la del año anterior, representando las personas con discapacidad física la mayoría de la plantilla con discapacidad (el 63,1% del total de personas con discapacidad en la plantilla, 68% en 2022, ver Tabla 15). El proyecto TandEM referido anteriormente ha tenido un impacto significativo en el incremento de las y los trabajadores con discapacidad intelectual.

Tabla 15 . Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.)	2023	2022	2021
<b>Nº empleados/as (Personas Con Discapacidad)</b>	<b>577</b>	<b>515</b>	<b>479</b>
Nº Empleados/as Afiliados/as a la ONCE	70	68	65
Nº Empleados/as con otra Discapacidad Visual	38	38	40
Nº Empleados/as Discapacidad Física	364	350	318
Nº Empleados/as Discapacidad Sensorial Auditiva	47	44	42
Nº Empleados/as Discapacidad Intelectual	27	1	1
Nº Empleados/as Discapacidad Psicosocial <sup>72</sup>	31	14	13

<sup>72</sup> Anteriormente, empleados/as con enfermedad mental.

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

**2.2.1.2. Modalidades de contrato de trabajo**

El **71% de la plantilla** del conjunto de las entidades del Área Ejecutiva a cierre del año tenía un **contrato indefinido**, frente al 29% que disponía de uno temporal.

Tabla 16. Desglose de la plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2023			2022			2021			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as con contrato indefinido	<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>370</b>	<b>178</b>	<b>463</b>	<b>326</b>	<b>137</b>	<b>372</b>	<b>280</b>	<b>92</b>	
	Sexo	Hombres	167	114	53	142	104	38	118	89	29
		Mujeres	381	256	125	321	222	99	254	191	63
	Edad	<30 años	24	11	13	8	4	4	2	0	2
		Entre 30 y 44 años	142	102	40	115	91	24	91	76	15
		>= 45 años	382	257	125	340	231	109	279	204	72
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	18	10	8
		Mandos interm.	36	17	19	35	18	17	29	14	15
		Resto de categorías	494	343	151	410	298	112	325	256	69
Empleados/as con contrato temporal	<b>Total</b>	<b>224</b>	<b>207</b>	<b>17</b>	<b>218</b>	<b>189</b>	<b>29</b>	<b>247</b>	<b>199</b>	<b>48</b>	
	Sexo	Hombres	63	62	1	54	44	10	67	54	13
		Mujeres	161	145	16	164	145	19	180	145	35
	Edad	<30 años	98	94	4	37	33	4	34	26	8
		Entre 30 y 44 años	73	69	4	112	99	13	125	106	19
		>= 45 años	53	44	9	69	57	12	88	67	21
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos interm.	1	0	1	1	0	1	2	1	1
		Resto de categorías	223	207	16	217	189	28	245	198	47

Según las magnitudes reflejadas en la Tabla 16, la proporción de empleados/as con contrato indefinido se incrementa respecto al año anterior (68% en 2022 y 71% en 2023), reflejando el compromiso con el empleo estable.

En cuanto a los contratos por tipo de jornada, el **98,6% de la plantilla** a cierre de 2023 estaba **contratada a jornada completa** (Tabla 17). Del total de plantilla contratada a tiempo parcial (11), el 72,7% eran mujeres.

Tabla 17. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.)		2023			2022			2021			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Empleados/as a jornada completa	<b>Total</b>	<b>761</b>	<b>571</b>	<b>190</b>	<b>667</b>	<b>506</b>	<b>161</b>	<b>606</b>	<b>470</b>	<b>136</b>	
	Sexo	Hombres	227	175	52	192	147	45	181	142	39
		Mujeres	534	396	138	475	359	116	425	328	97
	Edad	<30 años	122	105	17	45	37	8	35	25	10
		Entre 30 y 44 años	213	169	44	223	186	37	212	178	34
		>= 45 años	426	297	129	399	283	116	359	267	92
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	18	10	8
		Mandos interm.	37	17	20	36	18	18	31	15	16
		Resto de categorías	706	544	162	613	478	135	557	445	112
Empleados/as a tiempo parcial	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	
	Sexo	Hombres	3	1	2	4	1	3	4	1	3
		Mujeres	8	5	3	10	8	2	9	8	1
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		Entre 30 y 44 años	2	2	0	4	4	0	4	4	0
		>= 45 años	9	4	5	10	5	5	8	4	4
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos interm.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Resto de categorías	11	6	5	14	9	5	13	9	4

La contratación a tiempo parcial en 2023 (1,4% sobre el total) no fue significativa en comparación con la contratación a jornada completa, tal y como venía sucediendo en años anteriores (2,1% en 2022 y 2,6% en 2021).

Por su parte, los datos relativos a **promedio anual de contratos** (Tabla 18 y Tabla 19) que se incluyen a continuación) y los de composición de plantilla y modalidades de contrato a 31 de diciembre (Tabla 12, Tabla 16 y Tabla 17 anteriores), recogen cifras similares, reflejando que no existe estacionalidad significativa en las entidades del Área Ejecutiva.

Tabla 18. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad <sup>73</sup>			2023			2022			2021		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	209	157	52	183	142	41	186	148	39
		Mujeres	529	391	138	439	338	102	421	328	93
Promedio de empleados/as con contrato indefinido	Total		502	347	155	409	299	110	364	274	91
	Sexo	Hombres	157	109	48	124	94	30	117	89	28
		Mujeres	345	237	108	285	205	80	247	185	63
	Edad	<30 años	15	7	8	4	1	3	2	0	2
		Entre 30 y 44 años	125	92	33	95	77	18	91	77	14
		>= 45 años	362	248	114	309	220	89	271	196	75
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	17	11	6
		Mandos interm.	36	18	18	33	17	16	28	14	14
Resto de categorías		448	319	129	358	272	86	319	249	70	
Promedio de empleados/as con contrato temporal	Total		235	201	34	213	181	33	243	202	41
	Sexo	Hombres	52	48	4	59	48	11	69	59	11
		Mujeres	183	153	30	155	133	22	174	143	31
	Edad	<30 años	53	47	6	30	25	5	37	30	7
		Entre 30 y 44 años	106	94	12	109	95	14	123	106	17
		>= 45 años	77	60	17	74	61	13	83	66	17
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mandos interm.	1	0	1	2	1	1	1	0	0
Resto de categorías		234	201	33	212	180	32	242	202	41	

<sup>73</sup> Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias. Los datos que se incluyen son los números enteros, después de haber realizado un redondeo.

Tabla 19. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad <sup>74</sup>			2023			2022			2021		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Promedio anual de contratos	Sexo	Hombres	209	157	52	183	142	41	186	148	39
		Mujeres	529	391	138	439	338	102	421	328	93
Promedio de empleados/as a jornada completa	Total		727	541	186	614	474	140	594	466	128
	Sexo	Hombres	206	155	51	181	141	40	183	147	36
		Mujeres	522	386	136	433	333	100	411	319	92
	Edad	<30 años	67	53	14	35	26	8	37	28	9
		Entre 30 y 44 años	228	184	44	202	169	32	210	178	31
		>= 45 años	432	303	129	378	278	100	347	259	88
	Clasif. profesional	Directivos/as	18	10	8	18	10	8	17	11	6
		Mandos interm.	37	18	19	34	18	17	29	14	15
Resto de categorías		673	514	159	562	446	115	548	441	107	
Promedio de empleados/as a tiempo parcial	Total		9	6	3	8	6	2	14	9	4
	Sexo	Hombres	3	2	1	2	1	1	4	1	3
		Mujeres	6	4	2	6	5	1	10	9	1
	Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	2	2	0
		Entre 30 y 44 años	2	2	0	3	3	0	5	5	0
		>= 45 años	7	4	3	5	2	2	7	3	4
	Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	1	1	0
		Mandos interm.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto de categorías		9	6	3	8	6	2	13	9	4	

Durante 2023 se suscribieron **333 contratos laborales nuevos** en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, de los que **98** (un 29,4%) **fueron de carácter indefinido** (Tabla 20).

<sup>74</sup> Promedios calculados a partir de datos de plantillas medias. Los datos que se incluyen son los números enteros, después de haber realizado un redondeo.

Tabla 20. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad			2023	2022	2021
Nº total nuevas contrataciones <sup>75</sup>	Total		333	191	211
	Sexo	Hombres	98	56	53
		Mujeres	235	135	158
	Edad	<30 años	119	32	34
		Entre 30 y 44 años	103	71	94
		> = 45 años	111	88	83
	Discapacidad	PCD	233	135	162
		PSD	100	56	49
Nº total nuevas contrataciones que son contratos indefinidos	Total		98	72	22
	Sexo	Hombres	30	23	8
		Mujeres	68	49	14
Nº total nuevas contrataciones que son contratos temporales	Total		235	119	189
	Sexo	Hombres	68	33	45
		Mujeres	167	86	144
Tasa de rotación media <sup>76</sup>	Total		21,75	16,30	4,43
	Sexo	Hombres	19,72	19,95	5,63
		Mujeres	22,59	14,58	4,00
	Edad	<30 años	34,73	88,89	21,54
		Entre 30 y 44 años	34,30	22,52	3,41
		> = 45 años	12,43	4,90	3,53
	Discapacidad	PCD	23,99	16,30	4,86
PSD		14,96	15,69	3,21	

<sup>75</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>76</sup> Tasa de rotación: nº de personas que causan baja en el periodo / (nº personas al inicio del periodo + nº 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.

El número total de nuevas contrataciones se mantiene en cifras significativas (191 en 2022 y 333 en 2023). Las nuevas contrataciones que son de carácter indefinido han supuesto el 29,4% del total en 2023 (37,7% en 2022). En buena medida, el proyecto TandEM mencionado anteriormente, que incluye formación en alternancia, explica los puntos de incremento en nuevas contrataciones temporales. La tasa de rotación, por su parte, se eleva respecto al año anterior, vinculada a la finalización de determinados servicios (que en parte se han retomado durante el año), y programas vinculados al FSE.

### 2.2.1.3. Despidos

En 2023 se contabilizaron **8 despidos** en una plantilla de 772 empleados/as (a cierre de ejercicio), manteniéndose esta cifra en niveles similares a los de años anteriores.

Tabla 21. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad		2023			2022			2021		
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Sexo	Hombres	3	2	1	2	2	0	3	3	0
	Mujeres	5	5	0	3	2	1	2	2	0
Edad	<30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 44 años	3	2	1	2	1	1	1	1	0
	>= 45 años	5	5	0	3	3	0	4	4	0
Clasif. profesional	Directivos/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos interm.	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	Resto de categorías	8	7	1	5	4	1	4	4	0

### 2.2.1.4. Remuneraciones

La **remuneración media** en el Área Ejecutiva de Fundación ONCE en 2023 fue de **34.231€<sup>77</sup>**, un 2,2% más que en 2022. Asimismo, la **brecha salarial** de género fue del **9,65%**, casi tres puntos por debajo de la registrada en 2022 (ver Tabla 22).

<sup>77</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 22. Indicadores clave de remuneraciones <sup>78</sup>		2023	2022	2021	
Remuneración media anual (€)	<b>Total</b>	<b>34.231</b>	<b>33.489</b>	<b>32.275</b>	
	Sexo	Hombres	36.768	36.679	34.625
		Mujeres	33.219	32.163	31.213
		<30 años	19.794	23.212	19.469
	Edad	Entre 30 y 44 años	28.602	26.931	25.618
		> = 45 años	38.950	37.144	37.297
		Clasif. profesional	Directivos/as	116.745	106.016
	Mandos interm.		63.598	58.140	58.617
	Resto de categorías		30.503	29.707	28.339
	Remuneración media anual de Directivos/as (€)	Sexo	Hombres	128.011	116.329
Mujeres			105.476	95.704	102.150
Brecha salarial <sup>79</sup>	<b>Total (%)</b>	<b>9,65</b>	<b>12,31</b>	<b>9,9</b>	

El incremento que se produce en la remuneración media de las categorías que no son directivos/as ni mandos intermedios (“resto de categorías”) es de un +2,7% respecto a 2022, y en las de directivos/as y mandos intermedios es de +10,1% y +9,4% respectivamente. En estos dos últimos casos, se ha reflejado el impacto del sobrecumplimiento de objetivos corporativos, que tienen un mayor peso en la retribución variable de estas categorías (vs los objetivos individuales que impactan en mayor medida en el “resto de categorías”). En la categoría directiva, por sexo, se observa un incremento similar en la remuneración media de hombres y mujeres, siendo ligeramente superior para las mujeres directivas (+10,2%) frente a los hombres (+10,0%).

En cuanto al decremento de la brecha salarial respecto al año anterior, se explica principalmente por la estabilización de la plantilla en Inserta Empleo, cuyas nuevas contrataciones venían estando en buena medida protagonizadas por mujeres que ingresaban con salarios en tramos iniciales.

## 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 2023 se acordó con la representación legal de la plantilla la ampliación de la

<sup>78</sup> La remuneración media de Consejeros/as en 2023, 2022 y 2021 fue igual a 0 € (se considera Patrono/a como la figura asimilable a Consejero/a).

<sup>79</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).

oficina flexible en un día adicional al mes en julio y agosto, frente a la excepción de esos meses vigente durante 2022. Además, la medida de oficina flexible se ha extendido también a los mandos intermedios de Fundación ONCE, que estaban excluidos en años anteriores.

- 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 el tiempo de dedicación para el cumplimiento de las horas anuales. La medida de oficina flexible de un día por semana, vigente desde mayo de 2022 se consolidó durante el 2023, si bien se mantiene el criterio de que ese día no podrá coincidir con los días de libranza de tarde, con objeto de garantizar la atención a usuarios/as en dicho horario.
- Servimedia: respeto de los acuerdos del Convenio Colectivo y, desde diciembre de 2022, se regula e implanta la medida de oficina flexible para un día a la semana, consolidándose la aplicación de este formato durante 2023<sup>80</sup>.

En todas entidades, todo el proceso de gestión de la solicitud de días de Oficina Flexible, el acceso a la política de oficina flexible y la documentación de la relación laboral (como los anexos de política flexible o de prevención de riesgos laborales), se gestionan de forma digital a través SSFF, nuestra herramienta corporativa.

Las horas de **absentismo** totales fueron 93.223 en 2023:

Tabla 23. Horas de absentismo	2023	2022	2021
Nº total horas de absentismo <sup>81</sup>	93.223	72.338	69.136

Esta cifra supone un incremento de un 28,9% respecto a 2022, 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 y las Asociaciones pueden acceder a vacaciones fraccionadas, pudiendo distribuir hasta dos días de vacaciones en periodos horarios superiores a dos horas<sup>82</sup>. Las tres entidades referidas, cuentan además con oficina flexible/teletrabajo y pueden optar a jornada continua en caso de cuidado de menores hasta los 12 años o familiares dependientes a cargo.

Fundación ONCE dispone del certificado de **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, otorgado por la Fundación Másfamilia, y que se ha renovado en mayo de 2022 hasta finales de 2023. Este distintivo acredita el compromiso de la entidad con la conciliación de la vida personal y laboral de

<sup>80</sup> Durante 2024 se han iniciado conversaciones para la actualización del Convenio Colectivo.

<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.

trabajadores y trabajadoras. En 2023 se obtuvo el informe de progreso no recibiendo ninguna no conformidad.

A finales de 2023, se ha actualizado y comunicado a la plantilla de Fundación ONCE, el catálogo de medidas de conciliación, habiendo consensuado una nueva estructura de este con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, de tal forma que resulte más atractivo y amigable para la plantilla. Asimismo, se realizó al final del año una encuesta de percepción sobre dichas medidas (que se dio a conocer a la plantilla a principios de 2024). El 92,3% de las personas participantes manifestaron conocer el Catálogo de medidas y el 79,5% hacían uso de ellas. Se obtuvo un 100% de satisfacción para el permiso retribuido por asistencia a exámenes y por lactancia, y un 77,8% en las ayudas individuales para formación.

En el caso de las Asociaciones Inserta, se había llevado a cabo durante 2022, una encuesta de percepción de las medidas de conciliación, y se informó a la plantilla de sus resultados durante 2023. El 85% de las personas participantes manifestaron conocer el Catálogo de medidas. La satisfacción con las medidas osciló entre un 53,2% para la ayuda de estudios reglados, hasta un 73% para el complemento IT.

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

Durante 2023, un total de 17 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 24. Indicadores clave de permisos parentales		2023	2022	2021	
A. Nº de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental <sup>83</sup>	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	
	Sexo	Hombres	3	5	4
		Mujeres	14	9	7
B. Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	
	Sexo	Hombres	3	5	4
		Mujeres	14	9	7
C. Nº de empleados/as que han regresado al trabajo durante el año, después de terminar el permiso parental <sup>84</sup>	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	
	Sexo	Hombres	3	4	3
		Mujeres	11	6	6

<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.

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>	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	
	Sexo	Hombres	3	2	0
		Mujeres	9	7	4
E. Tasa de regreso al trabajo de empleados/as que se acogieron al permiso parental <sup>86</sup>	<b>Total</b>	<b>82%</b>	<b>71%</b>	<b>82%</b>	
	Sexo	Hombres	100%	80%	75%
		Mujeres	79%	67%	86%
F. Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental <sup>87</sup>	<b>Total</b>	<b>86%</b>	<b>82%</b>	<b>80%</b>	
	Sexo	Hombres	60%	50%	-
		Mujeres	100%	100%	80%

Desde 2022, la Fundación ONCE y las Asociaciones Inserta<sup>88</sup>, cuentan con una **política de desconexión digital**. 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 estas 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.

La cultura de la desconexión digital se extiende paulatinamente entre otros bajo fórmulas de respeto en el ámbito del uso de los dispositivos digitales, sensibilizando sobre medidas prácticas como la desactivación de notificaciones, o la inclusión de menciones o recordatorios a pie de correo, acerca de la no necesidad de responder fuera del horario laboral propio.

### 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 esta materia, incluyendo

<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.

aquellos que se decida suscribir voluntariamente; garantizar la formación e información de las plantillas, 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 Sistemas 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.

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 2023, y el 81,3%<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 de “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.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos se tienen 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 2023, destacan el fomento de hábitos de vida saludables y la promoción de la salud mental de los empleados y empleadas y sus familias.

Durante el mes de octubre de 2023, se puso en marcha la segunda edición de la *iniciativa Activa-T* con ocasión de la celebración del día Internacional de la Salud Mental. Se pusieron celebraron siete talleres en las siguientes materias: meditación, risoterapia, defensa personal, compras conscientes

<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 2023 (cifras de plantilla a cierre de ejercicio).

y saludables, entrenamiento en casa, musicoterapia y energía sostenible y saludable; con un total de 315 participantes, incidiendo en el objetivo de profundizar en herramientas para gestionar diferentes situaciones de estrés que inciden en el bienestar emocional.

Por otro lado, ha continuado el Programa de Ayuda al Empleado (#PAE), servicio de asesoramiento psicológico a la plantilla, desde su puesta en marcha en 2022. Gracias al #PAE, los empleados/as y sus familiares de primer grado tienen siempre un psicólogo/a disponible en tiempo real las 24 horas del día durante los 7 días a la semana, y se les atiende de forma automática, sin esperas y sin cita previa. El #PAE facilita periódicamente a través de sus campañas psicoeducativas acceso a diferentes contenidos, campañas de sensibilización y talleres semanales en directo con equipos expertos. Se lanzan 8 campañas al año de diferentes temáticas sobre bienestar emocional, y se convocan anualmente más de 75 talleres de entrenamiento emocional de 45 minutos de duración. También se envían a la plantilla los "InfoPAEs" que son newsletters semanales del #PAE, con noticias y recomendaciones para el autocuidado emocional.

Cabe mencionar también que en 2023 se comenzó a trabajar en un proyecto sobre la creación de un modelo propio de bienestar emocional, que podría contar con financiación europea o nacional.

En 2023 no se produjo ningún accidente grave en las entidades del Área Ejecutiva, registrándose cinco accidentes leves (cuatro *in itinere* y uno en centro de trabajo). Tampoco se registraron casos de enfermedades profesionales<sup>91</sup> (ver Tabla 25).

Tabla 25. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo		2023	2022	2021	
Nº de accidentes ocurridos <sup>92</sup>	Total	5	5	2	
	Sexo	Hombres	1	1	0
		Mujeres	4	4	2
	Total	0,95	3,91	1,25	
Índice de frecuencia <sup>93</sup>	Sexo	Hombres	0	0	0
		Mujeres	1,34	5,75	1,81
	Total	0,37	0,15	0,1	
	Sexo	Hombres	0,10	0,07	0
Mujeres		0,48	0,18	0,14	

<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. En el año 2022, 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.

<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 2023:1.050.678).

<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 2023:1.050.678,0).

Tabla 25. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo		2023	2022	2021	
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 2023, con cinco accidentes leves en una plantilla de cerca de 800 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, la actividad formativa en materia de salud y seguridad laboral (ver Tabla 26) se orientó en 2023 -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 26. Indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral, por sexo		2023	2022	2021	
Nº horas de formación, por sexo	Total	1.454	638	678	
	Sexo	Hombres	393	220	188
		Mujeres	1.061	418	490
Nº empleados/as formados/as, por sexo	Total	425	209	258	
	Sexo	Hombres	107	74	65
		Mujeres	318	135	193

Las cifras muestran un aumento de la formación de seguridad y salud laboral en el año, en buena medida relacionada con el nuevo impulso de esta materia en Inserta Empleo, en el marco de la certificación UNE-EN-ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 2.2.4. RELACIONES SOCIALES

En lo que respecta a la Fundación ONCE y tras la constitución del Comité de Empresa en 2021, durante el año 2023 se ha continuado trabajando en un clima de diálogo. En el caso de la Asociación Inserta Empleo han seguido renovándose y ampliándose las figuras de delegados/as de personal en varias de sus oficinas territoriales. Por último, en Servimedia existen delegados/as de personal, habiéndose iniciado conversaciones a finales de 2023, para la renovación del convenio de empresa.

Siguiendo con la práctica habitual, en 2023 se llevaron a cabo dos sesiones informativas por parte de la alta dirección a toda la plantilla del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

Como iniciativas singulares, cabe destacar en 2023 el lanzamiento de la encuesta de medición de satisfacción de las personas en todas las entidades del Área Ejecutiva (siendo la primera experiencia

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

en Servimedia). Sus resultados, comunicados a la plantilla en 2024, arrojan una puntuación global que se considera positiva, con un 4,2 sobre 5, con ningún factor valorado por debajo de 3, y con una participación total del 82,4%. Asimismo, se han realizado diferentes encuestas relacionadas con el conocimiento de las medidas de conciliación y políticas de igualdad (como se ha mencionado en el epígrafe 2.2.2 sobre *Organización del Trabajo*).

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 2023 más de 700 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 27**).

Tabla 27. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo	2023	2022	2021
% 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 durante 2023 y de aplicación a partir de 2024. Por último, Servimedia tiene convenio de empresa, negociado en 2020 y cuya vigencia es 2020-2023. Se han iniciado las conversaciones a finales de 2023, para la actualización del Convenio Colectivo de empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud en el caso de Fundación ONCE y la Asociaciones Inserta (central), han mantenido diferentes reuniones durante 2023 con periodicidad trimestral. En el caso de Servimedia, cuenta con delegados de prevención. Las políticas y acuerdos en esta materia cubren el 100% de los asuntos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

### 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 2023 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 que



se implantaron en años anteriores. 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.

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 2023 se ha continuado poniendo a disposición de la plantilla la plataforma de formación LinkedIn Learning, que permite itinerarios formativos individualizados y con total flexibilidad, sumando la iniciativa “ViLearning” (o “los viernes de LinkedIn”), consistente en aportar cada quince días una selección de acciones formativas de LinkedIn 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).

Igualmente en 2023, se ha puesto en marcha el módulo de aprendizaje de SSFF (Success Factors), como marco digital para la gestión de la formación, lanzando el cuestionario de detección de necesidades formativas desde esta plataforma para las cuatro entidades del Área Ejecutiva de la Fundación ONCE. También, y a través de los planes de desarrollo individual derivados del proyecto CRECE, se han identificado diferentes iniciativas y necesidades formativas que, una vez analizadas y estructuradas, contribuirán a la definición de prioridades del plan de formación de 2024.

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

En 2023, tal y como refleja la Tabla 28, las horas totales de formación superaron las 8.000, correspondiendo 10,5 horas de media a cada persona empleada. El 33,5% de la plantilla participó a lo largo de 2023 en alguna de las 1.131 acciones de formación desarrolladas.

Tabla 28. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad		2023			2022 <sup>96</sup>			2021			
		Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	
Horas de formación	Total	8.118	6.650	1.468	5.824	4.442	1.380	940	508	432	
	Sexo	Hombres	2.297	1.902	395	1.724	1.392	333	255	189	66
		Mujeres	5.821	4.748	1.073	4.099	3.050	1.049	685	319	366
	Clasif. profesional	Directivos/as	60	32	28	58	38	20	24	3	21
		Mandos intermedios	268	200	68	463	312	152	72	30	42
Resto de categorías		7.790	6.418	1.372	5.303	4.093	1.211	844	475	369	

<sup>96</sup> Cabe considerar que entre 2021 y 2022 se produjo una importante mejora en el registro de las acciones formativas, lo cual explica el importante incremento entre los indicadores de este período.

Tabla 28. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad			2023			2022 <sup>96</sup>			2021		
			Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD	Total	PCD	PSD
Nº empleados/as formados/as	Total		259	-	-	446	-	-	90	-	-
	Sexo	Hombres	71	-	-	130	-	-	28	-	-
		Mujeres	188	-	-	316	-	-	62	-	-
Nº acciones formativas realizadas	Total		1.131	-	-	1.352	-	-	135	-	-
	Sexo	Hombres	323	-	-	408	-	-	48	-	-
		Mujeres	808	-	-	944	-	-	87	-	-
Media de horas de formación al año por empleado/a	Total		10,5	-	-	8,6	-	-	1,5	-	-
	Sexo	Hombres	10,0	-	-	8,8	-	-	1,4	-	-
		Mujeres	10,7	-	-	8,5	-	-	1,6	-	-
	Clasif. profesional	Directivos/as	3,3	-	-	3,2	-	-	1,3	-	-
		Mandos intermedios	7,2	-	-	12,9	-	-	2,3	-	-
		Resto de categorías	10,9	-	-	8,5	-	-	1,5	-	-

Los indicadores clave de formación muestran un incremento en las horas de formación (+39,4%), con acciones formativas más transversales, amplias y focalizadas<sup>97</sup>.

## 2.2.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas de los 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. Destaca en 2023 la creación del Centro Europeo de Recursos de Accesibilidad. 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

<sup>97</sup> Cabe destacar adicionalmente que, en 2023 tuvo lugar el proyecto CRECE, de evaluación del desempeño de las personas trabajadoras, incluido en los casos correspondientes, el modelo de liderazgo.

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, desde 2021 se cuenta con un moderno espacio emblemático en la Calle 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 2023 un número relevante de actos, eventos, 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 alineado con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 5 sobre Igualdad de Género.

Esta labor entronca con los 11 Valores del Grupo Social ONCE, que aplican al Área Ejecutiva de Fundación ONCE, particularmente los valores de “Equidad” y “Respeto”, así como con el Observatorio de Igualdad de Oportunidades, que inspira la acción en materia de igualdad entre mujeres y hombres de todo el Grupo.

**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**, de carácter público, establece el enfoque general y las líneas de compromiso y acción de la organización en esta materia.

La **Secretaría General-Dirección de Transformación, Excelencia e Igualdad**, junto con la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa, son las principales impulsoras de las medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo un asunto con una implicación transversal de los diferentes equipos.

Así, la **Comisión Coordinadora de Diversidad e Igualdad** del Área Ejecutiva de Fundación ONCE centraliza en un único órgano los esfuerzos en materia de igualdad y diversidad, buscando la generación de sinergias y la optimización de recursos entre las diferentes entidades, direcciones, departamentos y equipos. 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 la conmemoración de días emblemáticos con acciones y comunicados como el *Día Internacional de la Mujer* y del *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, *Día de la igualdad Salarial* y, de manera novedosa en 2023, los Días internacionales o mundiales relacionados con: el *cáncer de mama*, *la menopausia*, *las mujeres rurales* y *las mujeres emprendedoras*.

Igualmente, cabe destacar la formación sobre “Lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista” de la mano de Fundación CERMI Mujeres, y la difusión y puesta a disposición de la plantilla de diferentes herramientas elaboradas por la organización, incluyendo la *Guía para un uso no sexista del lenguaje*, la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en la programación del Fondo Social Europeo*, o las *Recomendaciones para integrar la igualdad de género en actos y eventos*.

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 2023 para cada entidad se recogen en la siguiente tabla:

**Tabla 29. Planes de Igualdad**

**Fundación ONCE**

En 2022 se constituyó la Comisión Negociadora para la elaboración del IV Plan de Igualdad de Fundación ONCE conforme al marco normativo vigente<sup>98</sup>, habiéndose elaborado dicho Plan durante 2022 y registrándose en enero de 2023. El Plan tiene una duración de cuatro años.

<sup>98</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.

Tabla 29. Planes de Igualdad

<b>Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación</b>	Tras el cierre de la negociación del IV Plan de Igualdad en 2021 conforme al marco normativo vigente <sup>99</sup> (Plan común para Inserta Empleo e Inserta Innovación), el mismo se registró definitivamente en 2022, desplegándose durante 2023 las acciones comprometidas, conforme al calendario establecido. El Plan tiene una duración de cuatro años.
<b>Servimedia</b>	No cuenta con Plan de Igualdad (ausencia de obligación legal, aunque se prevé elaborar y mantener a partir de 2024).

Tanto la Fundación ONCE como la Asociación Inserta Empleo y la Asociación Inserta Innovación cuentan con **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 2023, el **70,2% 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 70,3% en el caso de mandos intermedios. Este informe recoge en páginas anteriores un desglose por sexo de los principales indicadores relativos a la plantilla.

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 Anti-acoso**.

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 2023 no se produjeron denuncias por razón de acoso laboral en ninguna de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, al igual que 2022.

<sup>99</sup> Ídem.

En relación con la **integración y la accesibilidad 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 2023 se aprobó un **Política de Diversidad e Inclusión** para toda el Área Ejecutiva de Fundación ONCE, de carácter pública, contemplando múltiples factores de diversidad. También en 2023, la Fundación ONCE renovó su compromiso con la **Carta de la Diversidad**<sup>100</sup> para el periodo 2023-2025.

Asimismo puede destacarse en 2023 la celebración, en coordinación con ILUNION, del **Mes Europeo de la Diversidad** promovido por la Comisión Europea, con un intenso programa con múltiples iniciativas y sesiones formativas e informativas, relacionadas con diferentes dimensiones de la diversidad.

En materia específicamente de **diversidad LGTBI**, cabe resaltar la participación y organización de diversas iniciativas en el marco de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTBI+, contando con la colaboración de la FELGTB. Esta es una dimensión de la diversidad que se trabaja progresivamente en la organización, destacando la pertenencia a **REDI**, Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI, así como la tenencia del **Sello EMIDIS** por parte de la Fundación ONCE, promovido por la FELGTB, como organización responsable con la diversidad de su plantilla. Se ha realizado, además, una autoevaluación a través de la Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU, obteniendo un resultado de 85 sobre 100.

Fundación ONCE se ha sumado igualmente al **Pacto social contra los discursos de odio** junto a organizaciones civiles.

La organización<sup>101</sup> cuenta asimismo 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)**, así como al Observatorio Generación y Talento, y a su código de principios de **diversidad generacional**. Inserta Empleo (Comunidad Valenciana) cuenta con el Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats.

Por otra parte, **desde una perspectiva externa**, y en el marco de los fines fundacionales, se llevan a cabo también múltiples actuaciones con enfoque de género y encaminadas a fomentar 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 refleja el proyecto *Mujeres en Modo “ON-VG”*, dirigido a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, con cerca de 6.000 mujeres inscritas a finales de 2023, de manera acumulada desde el inicio del proyecto, y más de 2.500 mujeres orientadas laboralmente, habiendo conseguido empleo cerca de 900 mujeres.

La línea de trabajo con mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género es un eje de importante actividad en la organización, con diferentes campañas como “La Voz del Coraje”, que recoge las historias de vida de 14 participantes del proyecto Mujeres en Modo “ON-VG”, o “Está en tu mano”, para promover la denuncia social de la violencia de género en las mujeres con

<sup>100</sup> Alcance Fundación ONCE.

<sup>101</sup> Alcance Fundación ONCE.

discapacidad, con casi 35.000 puntos de información, a través de material serigrafiado ubicado en lugares visibles, habitualmente frecuentados por mujeres, incluyendo el teléfono, correo y un código QR que deriva a un formulario de contacto, para solicitar ayuda. Otra acción en este ámbito ha sido la presentación del “Estudio OJO AL DATO visibilidad a través del dato: mujer, discapacidad y violencia de género”, incorporándose además los datos estadísticos resultantes del estudio al informe ODISMET (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España). Asimismo, cabe destacar el apoyo financiero al documental “AVA”, de Mabel Lozano, sobre mujer, trata y discapacidad, que en 2023 fue seleccionado en 36 festivales nacionales e internacionales, recibió 10 premios (y ganó un Goya en 2024).

Igualmente, puede subrayarse el *Programa Radia* centrado en la formación en tecnologías digitales y cuyo objetivo es favorecer la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo tecnológicos. En 2023 se lanzó su IV edición, con 35 becas concedidas, siendo una novedad, en esta edición, la posibilidad de elegir entre 5 especializaciones, y posteriormente optar a una certificación del mercado. Por otro lado, en el marco del programa *Por Talento Digital*, del total del alumnado que ha finalizado formaciones en 2023 (5.771 personas), un 47% han sido mujeres. Esta presencia de mujeres en formaciones de especialización tecnológica es muy importante, atendiendo a la brecha de género que se da en el sector y a la alta demanda actual de este tipo de profesionales en el mercado laboral.

Destaca también en 2023 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. Por ejemplo, el evento de presentación de la IV Edición de la colección *Mujeres Inspiradoras*; o las exposiciones de Mujeres artistas de la Sala *Cambio de Sentido* de la Fundación ONCE.

Además, por parte de Servimedia, agencia de noticias del área ejecutiva de Fundación ONCE, se apuesta por visibilizar e influir de forma positiva en los medios de comunicación, fomentando un cambio de conciencia social, con la emisión de numerosos teletipos con enfoque de igualdad.

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-Dirección de Transformación, Excelencia e Igualdad, 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 otra parte, como se ha señalado bajo la perspectiva interna, el compromiso de Fundación ONCE con la igualdad se inspira en un enfoque de gestión de la Diversidad 360º, prestando atención a otras dimensiones de la diversidad tales como la generacional, cultural, cognitiva, LGTBI, etc., además de la de la discapacidad.

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 Patronos de la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.
- Código ético y de conducta de las personas del Grupo Social ONCE con responsabilidad institucional y de gestión para el XII Mandato.
- 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 del Grupo Social ONCE.
- 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 Internos.
- 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.
- Política del Canal de Denuncias y Procedimiento de Gestión e Investigación de Denuncias.

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>102</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

<sup>102</sup> En el caso del Estatuto de los Auditores el órgano responsable es el Comité de Auditoría.



está habilitado para las plantillas y, también, para personas ajenas al Grupo Social ONCE, pudiéndose plantear comentarios, consultas, quejas y denuncias.

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 2023 no ha habido ninguna denuncia relativa a vulneración de Derechos Humanos en las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE<sup>103</sup>.**

Tabla 30. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave <sup>104</sup>	2023	2022	2021
Nº de denuncias recibidas en el Canal Ético relativas a vulneración de Derechos Humanos <sup>105</sup>	0	0	0
Nº de Directivos/as, mandos intermedios y responsables de gestión que han suscrito Códigos Éticos al cierre del año <sup>106</sup>	59	54	51

En el ámbito de los **derechos laborales**, las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE cumplen estrictamente la legislación laboral vigente en España, siguiendo 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, las herramientas de control y seguimiento y los 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

<sup>103</sup> En línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se consideran denuncias relativas a vulneración de Derechos Humanos aquellas vinculadas a los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>104</sup> Alcance: Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

<sup>105</sup> Si bien en 2023 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 2022 se recibió una denuncia no que no estaba relacionada con vulneraciones de Derechos Humanos y 2021 no se recibieron denuncias relativas a las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

<sup>106</sup> Los datos 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.

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 se aplica 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.

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>107</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). Durante 2022, se llevó a cabo una reevaluación de los riesgos penales, en colaboración con las áreas, creándose también entonces 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.

<sup>107</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.

Por su parte, cabe recordar que durante 2022 se implantó 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*).

**En el año 2023** se ha producido una revisión de la Política de Compliance Penal y del documento vertebrador del sistema de gestión de Compliance penal, siendo aprobados ambos documentos por el Patronato de la Fundación ONCE de 23 de junio. De la misma forma, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Fundación ONCE llevó a cabo una renovación de su Canal de Denuncias, adaptándolo íntegramente a la citada normativa. Para ello, en el citado Patronato se aprobó la **Política del Canal de Denuncias**, el **Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncias** y el **Estatuto de Protección del denunciante**.

**Durante 2023**, al igual que en 2022, **no se detectó ningún incumplimiento de la Política de Compliance Penal, así como tampoco ningún caso de corrupción.**

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 Plus (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 (misdencuniasfraudefse@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, que ha sido actualizado en 2023, para adaptarlo al FSE+. En 2023 y con el nuevo periodo, se reforzó también la política de ausencia de conflicto de interés, debiendo firmar una DACI individualizada cada persona que participa en la toma de decisiones en relación con el FSE+. Queda plasmado así 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 2023 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 2023 por parte de la Fundación ONCE a entidades sin ánimo de lucro asciende a 40,2 millones de euros** (44,3 millones en 2022 y 38,9 millones en 2021).

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 2023 participaron un total de 167 empleados y empleadas (151 en 2022 y 137 en 2021), y se recaudaron un total de 7.528 euros gracias al redondeo de nóminas, a los que la Fundación ONCE añadió 8.349 euros. En total se acumularon **15.877 euros** (14.724 en 2022 y 12.566 en 2021). El citado importe se donó finalmente a la Asociación ProTGD y a la Fundación Capacis.

## 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>108</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 a 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 y el II Plan Director de Sostenibilidad** de la Fundación ONCE<sup>109</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 2023. 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.

<sup>108</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” transversales a toda la Agenda.

<sup>109</sup> Aplica al conjunto de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE.

- 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 25.000-100.000.
- 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.
- Auditoría 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 2023 en estos ámbitos: creación de empleo, intermediación laboral, formación ocupacional<sup>110</sup> y becas educativas<sup>111</sup>.

Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave	2023	2022	2021
<b>Empleo generado</b>	<b>11.308</b>	<b>11.916</b>	<b>11.001</b>
<b>Nº de personas con discapacidad</b>	11.244 <sup>112</sup>	11.824	10.956
<b>% hombres</b>	54,9%	53,6%	55,4%
<b>% mujeres</b>	45,1%	46,4%	44,6%

<sup>110</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>111</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>112</sup> De esta cifra, el 99,4% (99,5% en 2022) se corresponde con empleo creado para entidades externas al Grupo Social ONCE. El 0,6% (0,5% en 2022) corresponde a empleo interno de Fundación ONCE, las Asociaciones o Servimedia. Adicionalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación han generado 4.286 empleos (4.345 en 2022) para personas con discapacidad en el Grupo Social ONCE

<b>Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Plazas ocupacionales</b>	<b>400</b>	<b>447</b>	<b>353</b>

<b>Tabla 32. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Nº personas con discapacidad en bolsa de empleo	340.948	323.645	306.177
Nº personas con discapacidad atendidas	34.885	30.947	33.370
Nº ofertas a empresas	11.775	12.250	10.904
Nº puestos de trabajo ofertados por las empresas	26.338	28.367	27.010
Nº candidaturas presentadas a ofertas de trabajo	49.227	53.682	53.505

<b>Tabla 33. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Personas con discapacidad beneficiarias de formación ocupacional<sup>113</sup></b>	<b>19.579</b>	<b>19.283</b>	<b>17.621</b>
<b>% hombres</b>	<b>55,7%</b>	<b>52,4%</b>	<b>54,1%</b>
<b>% mujeres</b>	<b>44,3%</b>	<b>47,6%</b>	<b>45,9%</b>

Los datos de creación de empleo se mantienen por encima de 11.000. Igualmente, cabe destacar que se han contabilizado los empleos generados en los ámbitos de Ciencia, Tecnología y Sostenibilidad<sup>114</sup>; así, del total de empleo creado en el año para personas con discapacidad, el 2,6% fueron empleos en las áreas científica y tecnológica (2,1% en 2022), y el 1,5% fueron empleos en el ámbito de la Sostenibilidad (0,9% en 2022), reafirmando nuestro compromiso con la transición verde, digital y justa.

La labor de intermediación laboral para personas con discapacidad ha seguido su curso a través de Inserta, superando las 340.000 personas en bolsa de empleo, y rozando las 35.000 personas atendidas.

En el caso de la formación, los datos de alumnado formado en 2023 continúan una tendencia creciente, consolidando así la cifra de más de 19.000 personas con discapacidad formadas.

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 formaron en 2023 5.771 personas con discapacidad, de los/las cuales 479 lo hicieron a través de una convocatoria específica dirigida al movimiento asociativo. Directamente desde el Programa se llevaron a cabo un total de 866 acciones formativas en 2023, en las que participaron 5.292 personas con discapacidad (el 47% mujeres y el 51% personas mayores de 45

<sup>113</sup> No incluye la formación recibida por trabajadores/as de la Fundación ONCE, las Asociaciones y Servimedia.

<sup>114</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.

años), lo que supone un crecimiento del 3,8% respecto a 2022. 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 2023 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.

Tabla 34. Educación (becas): indicadores clave	2023	2022	2021
Número de becas concedidas	1483	1004	799
% hombres	52%	47%	45%
% mujeres	48%	53%	55%
<b>Por tipología:</b>			
Número de becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE	253	255	286
Número de becas para jóvenes con discapacidad intelectual (becas "Universidad")	424	409	326
Número de becas de excelencia (Campus inclusivos, campamentos científicos (Educalab), Alumni Navarra, IESE, Colegios del Mundo Unido, Alumni Carlos III) e idiomas	633 <sup>115</sup>	159	35 <sup>116</sup>
Número de becas "Oportunidad al Talento" para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación	85	110	102
Número de becas del Programa Radia <sup>117</sup>	35	44	50
Número de becas para fomentar el Empleo Público de las personas con discapacidad	53	27	-

Adicionalmente, durante el año se alcanzaron las **283 becas concedidas en el marco del Programa Por Talento Digital** mencionado anteriormente, desde su lanzamiento en 2020, finalizando su formación en el año 52 personas del total de becadas (23 mujeres y 29 hombres).

Por otro lado, durante el periodo 2022-2023, la Fundación ONCE también gestionó la tercera edición del **Programa Reina Letizia para la Inclusión** del Real Patronato sobre Discapacidad, beneficiando a un total de 976 personas.

Además, la Fundación ONCE organizó, durante octubre de 2023, el **VI Congreso Internacional sobre Universidad y Discapacidad** con el título "Avanzando hacia modelos universitarios

<sup>115</sup> Como novedad destaca el programa Campus de Verano Universidad, que se llevó a cabo de forma puntual en 2023, y proporcionó a jóvenes con discapacidad intelectual, del desarrollo y/o del espectro autista, espacios lúdicos de convivencia y formación, con un total de 544 estudiantes (dentro de la cifra de 633). Por su parte, en 2023 no tuvo lugar el programa Campus inclusivos.

<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.



inclusivos. Evaluar la inclusión en sus diferentes dimensiones", que congregó, de manera presencial y virtual, a cerca de 700 participantes de 25 países.

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, ESG/RSC, Discapacidad, Salud y Medio ambiente, entre otras, sumando más de 4 millones de personas usuarias en la página web, y más de 13 millones de visitas en 2023. 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. En 2023 Servimedia sumó el portal específico Discamedia, como referente de la actualidad sobre discapacidad.

### 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 es por eso que su promoción también es 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 2023 la Fundación ONCE ha invertido **más de 13 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 **1.141 actuaciones accesibles**.

Tabla 35. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave									
Tipo de proyecto	2023			2022			2021		
	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)
Elementos de transporte	121 <sup>118</sup>	53%	774.870	178 <sup>119</sup>	77%	1.033.482	154 <sup>120</sup>	74%	834.508
Productos de apoyo	320	65%	470.459	322	66%	460.153	294	75%	422.478

<sup>118</sup> Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (38) y vehículos particulares (83).

<sup>119</sup> Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (48) y vehículos particulares (130).

<sup>120</sup> Se incluyen ayudas concedidas a vehículos de Asociaciones (26) y vehículos particulares (128).

Tabla 35. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave									
Tipo de proyecto	2023			2022			2021		
	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)	Nº	% proyectos aprobados vs solicitados	Importe financiado (€)
Ayudas a centros: Adecuación física de centros y viviendas tuteladas	264	89%	3.782.954	255	83%	3.990.119	260	86%	4.209.908
Ayudas a centros: Servicios para la autonomía personal	436	89%	7.989.474	449	92%	7.116.580	415	88%	6.948.416
Entornos virtuales	-	-	-	5	83%	59.622	4	67%	31.109
<b>Total</b>	<b>1.141</b>		<b>13.017.757</b>	<b>1.209</b>		<b>12.659.955</b>	<b>1.127</b>		<b>12.446.419</b>

Los indicadores clave muestran el crecimiento en la actividad de financiación para el impulso de la Accesibilidad Universal, con un 2,8% más de recursos invertidos que en 2022.

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 2023 se han desarrollado proyectos destacables en el ámbito de las videoconferencias inclusivas (*Accessmeets*); la robótica para la asistencia en entornos (*Accessrobots*); pavimento inteligente (*Walkerpisa*); y bigdata en el ámbito de la accesibilidad y discapacidad (*Inteligdata*).

Igualmente, desde Fundación ONCE se ha apoyado el **emprendimiento en materia de accesibilidad universal**, a través de una Aceleradora de proyectos propia, desde la que en 2023 se han analizado 147 soluciones emprendedoras.

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

Un hecho a destacar en 2023 es el liderazgo de la Fundación ONCE del Consorcio adjudicatario del contrato de la Comisión Europea para establecer y gestionar el Centro Europeo de Recursos de Accesibilidad: **AccessibleEU**. Este centro referente persigue aumentar la coherencia de las políticas de accesibilidad y facilitar el acceso al conocimiento en esta materia.

Finalmente, las Asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación tuvieron activas en 2023 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 más allá del 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 36. Convocatorias de proyectos: indicadores clave <sup>121</sup>	2023		2022		2021	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Número de proyectos recibidos</b>	<b>3.003</b>	-	<b>3.434</b>	-	<b>2.729</b>	-
<b>Número de proyectos aprobados</b>	<b>2.290</b>	-	<b>2.584</b>	-	<b>2.192</b>	-
Para entidades de la discapacidad	1.292	56,4%	1.651	63,9%	1.378	62,9%
Para personas físicas	745	32,6%	709	27,4%	607	27,7%
Para programas de iniciativa propia en favor del colectivo de personas con discapacidad	253	11,0%	224	8,7%	207	9,4%

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

	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%	Cuantía (Millones €)	%
<b>Cuantía aprobada asignada</b>	<b>85,3</b>	<b>-</b>	<b>83,6</b>		<b>78,3</b>	<b>-</b>
Cuantía aprobada Plan Empleo y formación	58,6	68,7%	58,7	70,3%	53,2	67,9%
Cuantía aprobada Plan Accesibilidad	26,7	31,3%	24,9	29,7%	25,1	32,1%

En 2023, descendieron los proyectos recibidos un 13% comparado con 2022, debido a una disminución de convocatorias, provocada en gran medida por la finalización del período de programación de fondos europeos vigente hasta 2023. No obstante, la proporción de proyectos aprobados se mantiene similar, y la cuantía aprobada y asignada, aumenta un 2% respecto a 2022.

En total se han apoyado durante el año a **967 entidades distintas**, consolidándose el indicador de atención alrededor de un millar de entidades. Este dato es especialmente relevante, debido a que a través de las entidades de la discapacidad, el impacto de la Fundación ONCE alcanza la 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 2023 las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE firmaron un total de **203 convenios**. Desde Fundación ONCE se gestionaron 178, de diversas tipologías, y desde las Asociaciones Inserta Empleo e Innovación un total de 25, todos ellos relacionados con formación y empleo. Servimedia, por su parte, no suscribió ningún convenio.

Tabla 37. Convenios: indicadores clave	2023	2022	2021
<b>Convenios Fundación ONCE</b>	<b>183</b>	<b>171</b>	<b>161</b>
Convenios accesibilidad	50	34	38
Convenios empleo	85	86	92
Convenios institucionales	48	51	31
<b>Convenios Inserta Empleo e Inserta Innovación</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>24</b>
<b>Convenios Servimedia</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total convenios</b>	<b>208</b>	<b>200</b>	<b>185</b>

La evolución interanual del dato de convenios ha sido positiva en 2023, con un 1,5% más de convenios firmados que en 2022, 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 promueve el Voluntariado, mediante la participación de personas voluntarias (internas y externas) en distintas actividades alineadas con la misión de la organización, y orientadas a mejorar la calidad de vida, incluyendo el acompañamiento individual a personas con discapacidad que lo necesiten (de manera puntual o prolongada en el tiempo), así como actividades grupales. El total de actividades llegaron a las 777 en 2023.

A cierre de 2023 el número de personas voluntarias inscritas era de 1.411 (60,8% mujeres y 39,2% hombres), de las que el 9,6% son empleados/as del Área Ejecutiva de Fundación ONCE y 90,4% externas.

Tabla 38. Voluntariado: indicadores clave	2023	2022	2021
<b>Nº personas voluntarias totales inscritas (a cierre de año)</b>	1.411	950	470
Hombres	553	385	-
Mujeres	858	565	-
<b>Personas voluntarias que son empleados/as de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE</b>	135	74	-
<b>Personas voluntarias que no son empleados/as de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE</b>	1276	876	-

### 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, que cuenta con 133 socios. 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 (65 entrevistas en 2023), así como la organización de mesas redondas o debates televisados (Servimedia TV) para abordar temas sociales (77 diálogos y encuentros informativos en 2023).

### 2.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio

En 2023 se puede destacar la **participación de las organizaciones del Área Ejecutiva de Fundación ONCE<sup>122</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).

Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE	
Membresía directa	Membresía indirecta
<b>Ámbito nacional</b>	
<p><b>FUNDACIÓN ONCE</b></p> <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>SpainNAB (Consejo Nacional Asesor sobre Inversión de Impacto).</li> <li>Spainsif (Plataforma de inversión sostenible y responsable en España).</li> <li>Forética.</li> </ul> <p><b>INSERTA EMPLEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH).</li> <li>Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).</li> </ul> <p><b>SERVIMEDIA</b></p> <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>	<p><b>FUNDACIÓN ONCE</b></p> <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>	
<p><b>FUNDACIÓN ONCE</b></p> <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> <p><b>SERVIMEDIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Editores de Medios Independientes Europeos (EIMP).</li> </ul>	<p><b>FUNDACIÓN ONCE</b></p> <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>

<sup>122</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.

Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE

Membresía directa	Membresía indirecta
<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 2023 la Fundación ha destinado 339.075 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 2023 (evento de referencia en materia de emprendimiento en el sur de Europa), StartupOlié 2023, 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 40. Patrocinios: indicadores clave<sup>123</sup>

	2023	2022	2021
<b>Importe destinado a patrocinios (€)</b>	339.075	290.645	105.830

## 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>124</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

<sup>123</sup> Alcance: Fundación ONCE (las Asociaciones y Servimedia no realizan patrocinios).

<sup>124</sup> Las contrataciones de Fundación ONCE vinculadas a proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) responden a los requerimientos establecidos por dicho fondo.

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, 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 documentación que facilite la valoración técnica y garantice la solvencia financiera, información y certificados sobre aspectos ambientales, sociales y de Derechos Humanos o asuntos relacionados con salud y seguridad laboral, como la aceptación del código de conducta, códigos éticos propios, adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, sistema de gestión ambiental implantado, servicio de prevención, sistemas de gestión y certificados en vigor o informe de sostenibilidad<sup>125</sup>.

Desde el CSC Compras se ha trabajado durante 2023 en seguir reforzando y potenciando la homologación, mejorando los procesos y herramientas ya existentes, contando, por ejemplo, con *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 ASG<sup>126</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.

Asimismo, durante 2023 se ha comenzado a valorar el refuerzo del proceso de evaluación de riesgos y homologación de proveedores a través de la plataforma *GoSupply*, que en base a unos cuestionarios evalúa a los proveedores según su operativa, criterios ASG, financieros, de cumplimiento, geopolíticos y de ciberseguridad.

Los esfuerzos de homologación se centran en los proveedores con facturación superior a 100.000 euros anuales, los definidos como estratégicos y los que participan en procesos de licitación. A cierre de 2023 se habían homologado de manera global para todo el Área Ejecutiva de Fundación ONCE un total de 44 proveedores, que representaban cerca de un 19% del volumen de compras.

<sup>125</sup> Inserta Empleo e Inserta Innovación disponen de sus propios Procedimientos y Pliegos de Condiciones que recogen la operativa y el marco de referencia legal para las licitaciones y contrataciones que desarrollan en el marco de los Programas Operativos de Inclusión Social y Economía Social (POISES) y de Empleo Juvenil (POEJ). Estos procedimientos y pliegos incluyen requisitos en relación con cuestiones sociales, entre los que se encuentran el cumplimiento de la cuota de reserva de que al menos el 2% de la plantilla esté compuesta por personas con discapacidad, o en su defecto, la declaración de excepcionalidad si se ha optado por el cumplimiento de las medidas alternativas. También, se establecen requisitos de accesibilidad de los espacios físicos, así como de los entornos digitales y en los productos/materiales gráficos/audiovisuales. Además, se tienen en cuenta cuestiones ambientales como el uso de papel FSC o reciclado, el uso de materiales ecológicos en los productos y la importancia de que éstos puedan ser reciclables o reutilizables.

<sup>126</sup> ASG: Ambiental, Social y Gobernanza.



Tabla 41. Compras y proveedores: indicadores clave	2023	2022	2021
Nº total proveedores durante el año	1143	996	945
% proveedores locales sobre el total de proveedores	94,2%	97,2%	96,9%
Nº total proveedores homologados <sup>127</sup>	44	50	67
% volumen de compras que representan los proveedores homologados	19%	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 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 con 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 el mismo 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 2023 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.

Adicionalmente, respecto a la Fundación ONCE, desde el área de Auditoría Interna se seleccionaron una serie de proyectos al azar a iniciativa propia de la Fundación, que implican compras, auditando todo su proceso.

En relación con Inserta Empleo, durante 2023, fueron auditadas por una entidad externa (EY), por requerimiento del FSE, la totalidad de las compras directas realizadas en 2022 en ejecución de POISES y POEJ como beneficiaria. Adicionalmente, el área de Auditoría Interna desarrolló durante 2023 auditorías de compras (salvo la formación) en varias delegaciones de Inserta Empleo<sup>128</sup>. Asimismo, para las compras de formación se revisaron las contrataciones a proveedores de tres cursos al azar<sup>129</sup>.

En cuanto a Servimedia e Inserta Innovación, no se desarrollaron auditorías específicas de compras o proveedores ni durante los años 2023 y 2022.

<sup>127</sup> Del total de proveedores homologados para 2023, el 65,90% contaban con certificados ISO.

<sup>128</sup> Extremadura y Murcia.

<sup>129</sup> Pertenecientes a las delegaciones de Inserta en Cantabria, Castilla y León y Andalucía.

### 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, 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 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.

En Inserta Empleo se ha mantenido e incrementado el seguimiento de comentarios y opiniones que las personas con discapacidad emiten a través de las redes sociales.

Por otro lado, Inserta Empleo cuenta con un Modelo de Medición de la Satisfacción del Cliente, realizando anualmente una encuesta para conocer el grado de satisfacción de las personas con discapacidad demandantes de empleo y a empresas, en relación con los servicios que se prestan y sus diferentes fases; así como el nivel de recomendación y de valoración de ambos grupos de interés con respecto a la competencia.

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 las encuestas de satisfacción para la plantilla. 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.

Tabla 42. Consumidores (quejas y resolución de las mismas): indicadores clave	2023	2022	2021
<b>Nº total de quejas recibidas</b>	<b>147</b>	<b>192</b>	<b>142</b>
Fundación ONCE	17	20	10
Asociación Inserta Empleo	129 <sup>130</sup>	168 <sup>131</sup>	130 <sup>132</sup>
Asociación Inserta Innovación	0	1	0
Servimedia	1	3	2
<b>% quejas resueltas (respondidas)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

El volumen total de quejas recibidas disminuye un 23,4% en 2023 respecto a 2022 y un 3,5% respecto a 2021, en gran medida, como consecuencia del menor volumen de actividad asociado a la finalización de uno de los Programas Operativos (POEJ), y por el desarrollo de actividades de naturaleza diferentes, pero complementarias, a la prestación de servicios dirigidos a las personas con discapacidad y entidades empleadoras como jornadas/congresos, encuentros empresariales, etc.

#### 2.5.4. INFORMACIÓN FISCAL

Al igual que en los dos años anteriores, en 2023 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 2023 por la Fundación ONCE y sus Asociaciones son nulos (también en 2022 y 2021).

En 2023 Servimedia ha obtenido un beneficio de 246.250 euros (en 2022 ascendió a 35.590 euros y en 2021 a 94.126 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 2023 (al igual que en 2022 y 2021), 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, y del nuevo Programa Estatal FSE+ (Programa Estatal FSE+ de Inclusión Social, Garantía Infantil y lucha contra la pobreza (PIN) Programa Estatal FSE+ de Empleo Juvenil (PEJ)), 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, POISES, PIN y PEJ) 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

<sup>130</sup> Quejas recibidas en la totalidad de las Direcciones Regionales de Inserta Empleo, correspondiendo la totalidad (129) a personas con discapacidad demandantes de empleo.

<sup>131</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>132</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.

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.

<b>Tabla 43. Subvenciones públicas recibidas<sup>133</sup></b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Total subvenciones públicas recibidas (€)</b>	<b>33.579.739</b>	<b>23.790.322</b>	<b>22.088.475</b>
Fundación ONCE	4.038.007	1.770.330	1.528.392
Asociación Inserta Empleo	25.695.549	20.486.442	19.419.213
Asociación Inserta Innovación	3.817.683	1.488.305	1.127.007
Servimedia	28.500	45.245	13.863


<sup>133</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 más 1.000 millones de personas en el mundo, 101 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 44. 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 2023 se crearon <b>11.308 empleos para personas con discapacidad</b>, con foco especial en la generación de empleo para personas con discapacidad con mayores dificultades, así como 400 plazas ocupacionales. Asimismo, <b>mediante Inserta Empleo se atendió a 34.885 personas con discapacidad</b> a través de entrevistas de orientación, tutorización, evaluación o desarrollo competencial, y se presentaron hasta 49.227 candidaturas a ofertas de empleo solicitadas por empresas. Por otra parte, un total de <b>19.579 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 2023 se desarrollaron <b>866 acciones formativas</b> en el marco del programa, en las que participaron <b>5.292 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 (pag.73) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave (pág. 73).</li> <li>○ Tabla 32. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave (pag.74).</li> <li>○ Tabla 33. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave (pág.74).</li> </ul> </li> </ul>



**Impulso de diversas actuaciones para que la juventud con discapacidad participe en el mundo educativo en igualdad de condiciones, promoviendo una universidad inclusiva, así como favoreciendo un entorno educativo accesible.**

Durante el 2023 se concedieron **1.483 becas a alumnado con discapacidad**, incluyendo entre otras 424 becas para jóvenes estudiantes con discapacidad intelectual, en colaboración con distintas universidades; 253 becas para prácticas en empresas, en colaboración con la CRUE; 85 becas “Oportunidad al Talento” para estudios de posgrado, movilidad internacional y estudio y deporte, Doctorado e Investigación; y 633 becas de excelencia e idiomas.

Más información:

- Epígrafe 2.5.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local (pag.73):
  - Tabla 34. Educación (becas): indicadores clave (pág. 75).



**Promoción de la accesibilidad universal 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.**

Durante 2023 la **Fundación ONCE** invirtió más de **13 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 contribuyó la realización de **1.141 actuaciones accesibles**: 436 relacionadas con servicios para la autonomía personal en centros, 320 para la adquisición de productos de apoyo, 264 para la adecuación física de centros y viviendas tuteladas y 121 para la adquisición de vehículos accesibles.

Más información:



- Epígrafe 2.5.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio (pág. 76):
  - Tabla 35. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave (pág. 76).





**Impulso de la participación de las personas con discapacidad en una sociedad cada vez más digital e inteligente, y apuesta por la 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.**




En 2023 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 **diferentes proyectos de innovación** entre los que cabe destacar **Accessmeets, AccessRobots, Walkerpisa, Intelidata**, así como las diferentes iniciativas en torno a los **Videojuegos Accesibles**.



Igualmente, desde Fundación ONCE se ha apoyado el **emprendimiento** en materia de accesibilidad universal, contando con una Aceleradora de proyectos propia, en la se han analizado 147 soluciones emprendedoras durante el año. También se ha liderado el Centro Europeo de Recursos de Accesibilidad: **AccessibleEU**, que persigue aumentar la

	<p>coherencia de las políticas de accesibilidad y facilitar el acceso al conocimiento en esta materia.</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. 76).</li> </ul>
	<p><b>Fuerte compromiso con la <u>igualdad entre mujeres y hombres</u> y la <u>no discriminación</u>, aplicando la <u>perspectiva de género</u> y el <u>enfoque interseccional</u> en los distintos programas, y desarrollando acciones específicas para favorecer la <u>inclusión laboral de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género</u>.</b></p> <p>Así, el <b>45,1% del empleo generado</b> para personas con discapacidad en 2023 (del total de 11.244 empleos) fue para mujeres, e igualmente eran mujeres el <b>44,3% de las personas con discapacidad que recibieron formación ocupacional</b> (19.579 en total) y el <b>48% del alumnado con discapacidad becado</b> (1.483 en total) durante el pasado año, incluyendo aquí las <b>35 becas concedidas a mujeres en 2023 en el marco del Programa Radia</b> para la formación en tecnologías digitales y la inclusión de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo tecnológicos. Asimismo, el <b>47% del alumnado del Programa Por Talento Digital</b> en 2023 (5.771 personas) fueron mujeres.</p> <p>Por otra parte, a través del <b>proyecto Mujeres en Modo “ON-VG”</b>, 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.</p> <p>En la vertiente de <b>gestión interna</b>, 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 2023 eran mujeres.</p> <p>Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave (pág.73), Tabla 33. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave (pág. 74) y Tabla Educación (becas): indicadores clave(pag.75).</li> <li>• Epígrafe 2.2.7. IGUALDAD (pág. 62).</li> </ul>
	<p>Misión vinculada a la <b><u>inclusión social de las personas con discapacidad</u></b>, canalizando <b><u>recursos para apoyar al movimiento asociativo de la discapacidad</u></b>, y promoviendo la participación del colectivo en múltiples ámbitos como la <b><u>cultura</u></b>, el <b><u>deporte</u></b> o el <b><u>voluntariado</u></b>. Asimismo, desarrollo de una importante labor de <b><u>sensibilización social</u></b>, contribuyendo con todo ello a la reducción de desigualdades.</p> <p>En 2023 un total de <b>2.290 proyectos del sector de la discapacidad recibieron financiación</b> de la Fundación ONCE (el 76,3% del total de proyectos recibidos, que fueron 3.003). El 56,4% de ellos eran proyectos de entidades del sector de la discapacidad</p>

	<p>(atendiéndose en total a 967 entidades distintas), el 32,6% de personas físicas, y el 11% 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 <b>85,3 millones de euros</b>.</p> <p>En relación con la apuesta por el voluntariado, cabe destacar que en 2023 se movilizó a un total de <b>1.411 personas voluntarias</b> en el marco del Plan de Voluntariado de Fundación ONCE.</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. 78):             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 37. Convenios: indicadores clave (pág. 79).</li> <li>○ Sub-epígrafe 2.5.1.3.c. Voluntariado (pág. 80).</li> </ul> </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. 78).</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. Además en el año 2023 se ha confirmado nuestra participación en el nuevo periodo FSE+ (2021-2027).</p> <p>Por otra parte, en 2023 se firmaron <b>203 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 2023.</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</p>



	<p>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. 78): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 37. Convenios: indicadores clave (pág. 79).</li> <li>○ Sub-epígrafe 2.5.1.3.d. Promoción de la dimensión de la discapacidad en la RSC/Sostenibilidad de otras organizaciones (pág. 80).</li> </ul> </li> <li>• Epígrafe 2.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio (pág. 81). <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE (pág. 81).</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Consolidación de entornos de trabajo accesibles, seguros y saludables.</b></p> <p>En 2023 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.55).</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 2023 se consumieron un total de <b>5,1 t de papel</b>, siendo el 77% <b>reciclado</b> y el 99,1 % con <b>mínimo impacto ambiental</b> –etiquetas Ángel Azul y EU Ecolabel-. También se consumieron <b>0,37t de tóner</b>, el 74,3% tóner remanufacturado. En cuanto al <b>consumo de agua</b>, se alcanzaron los <b>4,5 ML</b>, el 100% procedente de la red pública. Por último, se produjeron <b>72,9 t de residuos</b> en los más de 60 centros de trabajo de las entidades del Área Ejecutiva, el 98,1% de ellos residuos no peligrosos.</p>

	<p>Por último, 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 <u>eficiencia energética</u> y <u>reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero vinculadas a la actividad</u>, así como <u>apoyo a proyectos de reforestación</u> para minimizar la huella climática. Refuerzo en el seno de la <u>organización de la importancia de la sostenibilidad ambiental y la urgencia por la actuación frente al cambio climático</u>.</b></p> <p>En 2023 el <b>consumo energético</b> total ascendió a 4.271,77 GJ, correspondiendo el 85% al consumo de electricidad y el 15% al consumo de combustibles (flota e instalaciones). Igualmente cabe destacar que el 79% del consumo eléctrico total procedió de <b>fuentes de origen renovable</b>.</p> <p>En cuanto a <b>emisiones de gases de efecto invernadero</b>, cuyo cálculo se desarrolla desde 2016, durante el pasado año se emitieron de manera directa un total de 45,68 t CO<sub>2</sub> eq. (alcance 1), de manera indirecta 55,65 t CO<sub>2</sub> eq. (alcance 2) y 307,70 t CO<sub>2</sub> eq. (alcance 3).</p> <p>A comienzos de 2023 se aprobó el <b>Plan de descarbonización</b> del Área Ejecutiva de Fundación ONCE, que establece como meta la <b>reducción de la práctica totalidad de la huella de carbono (alcances 1 y 2) para 2029</b> (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.</p> <p>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 <b>negatividad en carbono</b>.</p> <p>Las principales <b>actuaciones dirigidas a reducir la huella climática</b> en 2023 fueron, además de la ya mencionada adquisición de electricidad procedente de fuentes de origen renovable (el 79% del total), el impulso de medidas de eficiencia energética en los distintos centros, así como la compensación del 100% de las emisiones producidas en 2022 mediante el apoyo a proyectos de reforestación en Galicia. Más información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epígrafe 2.1.5 ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO (pág. 24).</li> </ul>

## 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 – volumen de negocios	
Elegibilidad	Alineamiento
Al igual que en el ejercicio 2022, 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>134</sup> , al igual que en el ejercicio 2022, se ha determinado qué porcentaje del total de noticias producidas y emitidas en 2023 por Servimedia estuvieron relacionadas con los conceptos clave seleccionados que pueden vincularse a la adaptación al cambio climático. El resultado fue un 10,8% sobre el total de noticias (5.220 de un total de 48.109) <sup>135</sup> . 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 – ingresos	
Elegibilidad	Alineamiento
Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad, al igual que para el ejercicio 2022, se ha calculado el porcentaje que supone el importe destinado a formación sobre el total de los gastos 2023 de Fundación ONCE dedicados al cumplimiento de los fines. El porcentaje obtenido (30,4% <sup>136</sup> ), se ha aplicado sobre el total de ingresos consolidados de la entidad, obteniendo así el volumen de ingresos <i>elegible</i> .	Siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía <sup>137</sup> , se ha identificado el importe destinado a la financiación de determinadas actividades de formación para personas con discapacidad con contenidos relacionados con el cambio climático (principalmente becas educativas y apoyo a proyectos del sector social de la discapacidad) <sup>138</sup> . Además, y de manera novedosa respecto al ejercicio 2023, se tuvieron en cuenta acciones de formación (igualmente becas educativas y proyectos del sector social de la discapacidad) vinculadas con la mejora de competencias digitales

<sup>134</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>135</sup> En 2022, el porcentaje fue de 7,43% (3.554 de un total de 47.814). En 2023 se ha ampliado la batería de términos relacionados con el cambio climático.

<sup>136</sup> 35,8% en 2022 y 35,6% en 2021.

<sup>137</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>138</sup> En comparación con el ejercicio 2022, en 2023 se ha considerado una mayor variedad temática de becas y proyectos, valorando su contribución a la adaptación al cambio climático de terceros. Asimismo, se ha ampliado la tipología de becas consideradas.

	avanzadas, extendiendo el argumento que en 2022 se había aplicado exclusivamente a Inserta Innovación. Así en 2023, el importe de las acciones formativas arriba referidas supuso un 3,1% <sup>139</sup> respecto al total de gasto en la actividad de formación por parte de la Fundación ONCE. Este porcentaje se ha aplicado al volumen de ingresos <i>elegible</i> , obteniéndose así el volumen de ingresos <i>alineado</i> .
<b>Inserta Empleo - ingresos</b>	
<p><i>Elegibilidad</i></p> <p>Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad, al igual que en el ejercicio 2022, se ha calculado el porcentaje que suponen 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 (31,8%<sup>140</sup>) indica el volumen de ingresos <i>elegible</i>.</p>	<p><i>Alineamiento</i></p> <p>A diferencia del año anterior, se ha podido determinar para 2023 volumen de ingresos <i>alineado</i><sup>141</sup>. A estos efectos, se ha tenido en cuenta el número de cursos impartidos por Inserta Empleo con contenidos vinculados al cambio climático, así como a la formación digital avanzada (extendiendo en este caso el argumento que en 2022 había sido aplicado exclusivamente a Inserta Innovación), concluyendo que los mismos representan el 21,6% sobre el total de cursos impartidos en 2023 por la entidad. Este porcentaje se ha aplicado al volumen de ingresos <i>elegible</i>, obteniéndose así el volumen de ingresos <i>alineado</i>.</p>
<b>Inserta Innovación - ingresos</b>	
<p><i>Elegibilidad</i></p> <p>Para determinar los ingresos vinculados a esta actividad, al igual que en ejercicio 2022, se ha identificado qué ingresos de Inserta Innovación en 2023 tuvieron como fin específico la actividad de formación para personas con discapacidad respecto del total de ingresos consolidados. De esta forma se considera para 2023 las ayudas recibidas del Instituto Nacional de Ciberseguridad y para el programa TANDEM como el importe el volumen de ingresos <i>elegible</i>.</p>	<p><i>Alineamiento</i></p> <p>Para el alineamiento, se ha identificado la ayuda recibida por el Instituto Nacional de Ciberseguridad al Programa Por Talento Digital, considerando el 100% de esta ayuda como volumen de ingresos <i>alineado</i><sup>142</sup>.</p>

<sup>139</sup> Este porcentaje fue de 0,94% en 2022

<sup>140</sup> Este porcentaje fue de 40,9% en 2022 y 36,1% en 2021.

<sup>141</sup> Para el ejercicio 2022, no se había podido determinar volumen de ingresos alineado.

<sup>142</sup> En 2022 no se trazaron ingresos directamente vinculados al Programa Por Talento Digital, por lo cual no se pudo determinar un volumen de ingresos alineados. Cabe señalar que los ingresos recibidos por Inserta Innovación para el desarrollo del Programa Por Talento Digital que proceden de la Fundación ONCE, no se pueden tener en cuenta como ingresos elegibles (ni, por tanto, alineados) al usarse cifras consolidadas como Área Ejecutiva. Por otro lado, los ingresos vinculados a TandEM no han podido considerarse alineados, teniendo en cuenta que la actividad 11. Educación, no está incluida bajo el objetivo taxonómico de Economía Circular, sino solamente bajo el objetivo de Adaptación al Cambio

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

<b>Numerador: 11. Educación</b>	
<b>Fundación ONCE - CapEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el CapEx vinculado a esta actividad (CapEx <i>elegible</i> ), al igual que en ejercicio 2022, se han tenido en cuenta la totalidad de las inversiones en activos fijos vinculadas directamente con la actividad de formación para personas con discapacidad. Igualmente, se ha incluido el 30,4% <sup>143</sup> del resto de inversiones en otros activos fijos, considerando que pueden vincularse igualmente a la actividad 11. <i>Educación</i> .	Para el alineamiento, siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía, se ha aplicado el 3,1% al CapEx <i>elegible</i> , obteniéndose así el CapEx <i>alineado</i> (bajo la misma explicación reflejada más arriba para determinar el volumen de ingresos alineados de Fundación ONCE).
<b>Inserta Empleo - CapEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Al igual que en el ejercicio 2022, para determinar el CapEx vinculado a esta actividad (CapEx <i>elegible</i> ) se ha aplicado el porcentaje 31,8% <sup>144</sup> a las altas de activos 2023 de esta entidad, obteniendo así aquellas altas que se pueden considerar vinculadas a la actividad de <i>Educación</i> .	A diferencia del año anterior, se ha podido determinar para 2023 CapEx <i>alineado</i> <sup>145</sup> , habiendo aplicado el 21,6% al CapEx <i>elegible</i> , obteniéndose así el CapEx <i>alineado</i> (bajo la misma explicación reflejada más arriba para determinar el volumen de ingresos alineados de Inserta Empleo).
<b>Inserta Innovación - CapEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el CapEx vinculado a esta actividad (CapEx <i>elegible</i> ), al igual que para el ejercicio 2022, se han contabilizado todas aquellas altas de activos vinculadas al programa Por Talento Digital en 2023.	Para el alineamiento, 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> , al igual que para el ejercicio 2022, se considera que la totalidad del CapEx <i>elegible</i> está <i>alineado</i> , al estar vinculado al programa Por Talento Digital.

Climático. No obstante, a futuro podrán explorarse determinadas vinculaciones a tenor del desarrollo de literatura e investigación científica pertinente.

<sup>143</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>144</sup> Como mencionado anteriormente, es la 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. Esta proporción suponía un 40,9% en 2022 y 36,1% en 2021.

<sup>145</sup> Para el ejercicio 2022, no se había podido determinar volumen de CapEx alineado.

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

<b>Numerador: 8.3 Actividades de programación, emisión de radio y televisión</b>	
<b>Servimedia - OpEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Dada su actividad de agencia de noticias dedicada a crear y emitir o difundir contenidos por distintos medios, al igual que en el ejercicio 2022, 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 elegibles.	Siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía, se ha aplicado el 10,8% al OpEx elegible, obteniendo así el OpEx alineado (bajo la misma explicación reflejada más arriba para determinar el volumen de ingresos alineados de Servimedia).
<b>Numerador: 11. Educación</b>	
<b>Fundación ONCE - OpEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el OpEx vinculado a esta actividad (OpEx elegible), se ha considerado el 30,4% <sup>146</sup> del total de gastos operativos “taxonómicos”.	Para el alineamiento, siendo esta una actividad susceptible de ser <i>facilitadora</i> según la Taxonomía, se ha aplicado el 3,1% al OpEx elegible, obteniéndose así el OpEx <i>alineado</i> (bajo la misma explicación reflejada más arriba para determinar el volumen de ingresos y CapEx alineados para Fundación ONCE).
<b>Inserta Empleo - OpEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el OpEx vinculado a esta actividad (OpEx elegible) se ha considerado el 31,8% <sup>147</sup> del total de gastos operativos “taxonómicos”.	A diferencia del año anterior, se ha podido determinar para 2023 volumen de OpEx <i>alineado</i> <sup>148</sup> , habiendo aplicado el 21,6% al OpEx <i>elegible</i> , obteniéndose así el OpEx <i>alineado</i> (bajo la misma explicación reflejada más arriba para determinar el volumen de ingresos y CapEx alineados para Inserta Empleo).
<b>Inserta Innovación - OpEx</b>	
<i>Elegibilidad</i>	<i>Alineamiento</i>
Para determinar el OpEx vinculado a esta actividad (OpEx elegible) se han contabilizado la totalidad de los gastos operativos “taxonómicos” asociados al Programa Por Talento Digital.	Para el alineamiento, al igual que en el ejercicio 2022, se considera que la totalidad del OpEx <i>elegible</i> , al estar vinculado al programa Por Talento Digital, está <i>alineado</i> .

<sup>146</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>147</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. Esta proporción suponía un 40,9% en 2022 y 36,1% en 2021.

<sup>148</sup> Para el ejercicio 2022, no se había podido determinar volumen de OpEx alineado.

## 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 45. 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:	GRI 2-1 Detalles organizacionales	Pág. 6-14	
	Entorno empresarial	GRI 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad		
	Organización y estructura	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	Mercados en los que opera	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición		
	Objetivos y estrategias	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales		
<b>Principales riesgos e impactos identificados</b>	Análisis de Materialidad	GRI 3.2 Listado de los temas materiales	Pág. 14-16	
	Gestión de riesgos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Marco interno: descripción de sistemas y herramientas para la gestión de riesgos e impactos		

**2.8.1.2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**

Tabla 46. Indicadores ambientales Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razon 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. 24-25	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones Inserta y Servimedia, no existe un impacto significativo en materia de contaminación generada por el ruido o de contaminación lumínica.
<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 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



Tabla 46. Indicadores ambientales Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
			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. 24-27	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. 24-27	
Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 24-27	
<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) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	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. 24-27	
Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción cualitativa de las metas de reducción establecidas voluntariamente GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 24-27	
<b>Biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	Debido a la naturaleza de la actividad de Fundación ONCE, las Asociaciones y

Tabla 46. Indicadores ambientales Ley 11/2018

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	Servimedia, no se produce un impacto significativo en la biodiversidad, por lo que no se aporta información al respecto.

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

**2.8.1.3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**

Tabla 47. 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. 42-45
	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. 46-47
	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. 47-49
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	Pág. 51
	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. 5252
	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. 52
	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. 52
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. 52	

Tabla 47. 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. 42-51	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: información cualitativa relativa a la implantación de políticas de desconexión laboral.	Pág. 54-55	
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.	Pág. 52-55
	Número de horas de absentismo	Marco interno: N° 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. 53
	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. 53-55; 58-59
<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. 55-58
	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) - N° total de accidentes de trabajo con baja, incluidos los accidentes <i>in itinere</i> . - Índice de frecuencia: (N° total accidentes con baja/Total horas trabajadas) x10 <sup>6</sup> . No se incluyen	Pág. 57

Tabla 47. 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. 58-59
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Pág. 58
	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. 59
	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. 58-59
<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. 59-61
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 60

Tabla 47. 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. 61-62	
<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. 62-66
	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. 63-66
	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. 65
	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. 64-67

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 48. 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. 67-69	
<b>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</b>	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Pág. 68	
<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. 68	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 49. 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>	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p> <p>GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p> <p>GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	Pág. 69-72	
<b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</b>	<p>Marco interno: descripción cualitativa de medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p> <p>GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p>	Pág. 71	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. 71	



**2.8.1.6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD**

Tabla 50. 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. 72-76	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. 76-78	
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. 78-81	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. 81-82	

<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 inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 82-84
	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. 82-84
	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. 84
<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. 85-86
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación. GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Pág. 85-86
	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. 85-86
<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. 87
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: cuantía de beneficios pagados.	Pág. 87
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía (€) y descripción cualitativa de las subvenciones recibidas. GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 87

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

Tabla 51. 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. 28-41	
<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. 28-41	

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 2023 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
	2-5 Verificación externa	Informe de verificación al Inicio
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6-14; 82-84
	2-7 Empleados	42-49
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	6-14
	2-23 Compromisos y políticas	6-14; 17-18; 24; 63-72; 82-84
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	69-72; 85-86
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	67-72
	2-28 Afiliación a asociaciones	81-82
2-30 Convenios de negociación colectiva	58-59	
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-2 Lista de temas materiales	4
	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	
	3-3 Gestión de los temas materiales	
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	87
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	69-72
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	69-72
<b>GRI 207: Fiscalidad 2019</b>	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	70
<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	24-2728
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	24-27
	302-3 Intensidad energética	24-27
<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
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	24-27
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	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	50
	401-3 Permiso parental	54
<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	55-58
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (parcial)	55-58
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	55-58
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	55-58
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55-58
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	55-58
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	55-58
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	57
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	57
	<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		59-61
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		59-61
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	42-47
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (parcial)	52
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	64-66

## 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 2023 .....	12
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 2023. Área Ejecutiva de Fundación ONCE.....	30
Tabla 8. Proporción de volumen de negocios / ingresos vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2023.....	38
Tabla 9. Proporción de CapEX vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2023 .....	39
Tabla 10. Proporción de OpEX vinculado a actividades que se ajustan a la Taxonomía – Año 2023 .....	40
Tabla 11. Actividades relacionadas con la energía nuclear y el gas fósil .....	41
Tabla 12. Composición de la plantilla por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 de Dic.) .....	43
Tabla 13. Indicadores de diversidad: composición de la plantilla por clasificación profesional y sexo (a 31 dic.).....	44
Tabla 14. Indicadores de diversidad: composición de órganos de gobierno y toma de decisiones por sexo, edad y discapacidad (a 31 dic.) .....	44
Tabla 15 . Indicadores de diversidad: composición de la plantilla con discapacidad por tipo de discapacidad (a 31 dic.).....	45
Tabla 16. Desglose de la plantilla por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.) .....	46
Tabla 17. Desglose de plantilla por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad (a 31 dic.).....	47
Tabla 18. Promedio anual de contratos por tipo de contrato, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	48
Tabla 19. Promedio anual de contratos por tipo de jornada, sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad.....	49
Tabla 20. Nuevas contrataciones en el año y tasa de rotación, por sexo, edad y discapacidad50	
Tabla 21. Despidos, por sexo, edad, clasificación profesional y discapacidad .....	51
Tabla 22. Indicadores clave de remuneraciones.....	52
Tabla 23. Horas de absentismo .....	53
Tabla 24. Indicadores clave de permisos parentales .....	54
Tabla 25. Indicadores clave de salud y seguridad laboral, por sexo.....	57
Tabla 26. Indicadores clave de formación en salud y seguridad laboral, por sexo .....	58
Tabla 27. Empleados/as cubiertos/as por convenio colectivo .....	59
Tabla 28. Indicadores clave de formación interna por sexo, clasificación profesional y discapacidad .....	60
Tabla 29. Planes de Igualdad .....	63
Tabla 30. Respeto de los Derechos Humanos: indicadores clave.....	68
Tabla 31. Creación de empleo: indicadores clave.....	73
Tabla 32. Intermediación laboral (bolsa de empleo Inserta): indicadores clave.....	74

Tabla 33. Formación ocupacional para personas con discapacidad: indicadores clave .....	74
Tabla 34. Educación (becas): indicadores clave .....	75
Tabla 35. Promoción Accesibilidad Universal: indicadores clave .....	76
Tabla 36. Convocatorias de proyectos: indicadores clave.....	78
Tabla 37. Convenios: indicadores clave.....	79
Tabla 38. Voluntariado: indicadores clave.....	80
Tabla 39. Principales membresías de las entidades del Área Ejecutiva de Fundación ONCE	81
Tabla 40. Patrocinios: indicadores clave .....	82
Tabla 41. Compras y proveedores: indicadores clave.....	84
Tabla 42. Consumidores (quejas y resolución de las mismas): indicadores clave.....	86
Tabla 43. Subvenciones públicas recibidas .....	87
Tabla 44. Contribución a los ODS.....	88
Tabla 45. Indicadores de ámbito general Ley 11/2018.....	98
Tabla 46. Indicadores ambientales Ley 11/2018.....	99
Tabla 47. Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal Ley 11/2018 .....	102
Tabla 48. Indicadores sobre el respeto de los Derechos Humanos Ley 11/2018 .....	106
Tabla 49. Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno Ley 11/2018.....	107
Tabla 50. Indicadores sobre la sociedad Ley 11/2018 .....	108
Tabla 51. Información sobre Taxonomía de la Unión Europea.....	110

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

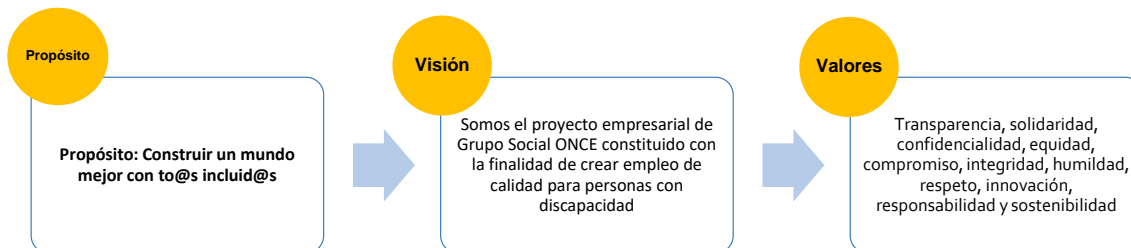
En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera y Diversidad consolidado, ILUNION tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias 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 la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y Sociedades Dependientes del ejercicio 2023 y 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 2023, que han sido sometidos a un proceso de revisión externa independiente, incluyendo el presente Estado en el alcance de dicha revisión. Al igual que en años anteriores, dichos Estados de Información no Financiera y Diversidad consolidados de ONCE y de Fundación ONCE se publicarán en sus respectivas páginas web.



### 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, visión y valores de ILUNION

ILUNION es el proyecto empresarial 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.



En esta imagen se muestran las sociedades de ILUNION: Servicios (Facility services, Contact Center BPO, Automoción, Servicios Industriales.), Hotelera y Hospitalaria (Lavanderías y Hotels), Sociosanitaria (VidaSénior, Fisioterapia y Salud), Comercialización (Retail, Correduría de Seguros, Ibéricos de Azuaga), Consultoría (Capital Humano, Accesibilidad e IT Services) y Economía Circular (Reciclados y Ecologistic)

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 2023, trabajaban en España 38.691 personas, un 6,2% más que a finales del año anterior y el 41,5% de la plantilla tenía algún tipo de discapacidad. A nivel global, la plantilla constaba de 39.026 personas, un 6,1% más que a finales del año anterior y el 41,7% 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 Portugal y Colombia.

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

Gráfica 4. Distribución geográfica

ILUNION cuenta con 485 centros de trabajo repartidos por toda España de los cuales el 49,1% son Centros Especiales de Empleo. En 2017, ILUNION inició su proceso de internacionalización en Latinoamérica, abriendo dos lavanderías industriales en Medellín y Bogotá. Además, ILUNION también está presente en Portugal.

• **Estructura y organización**

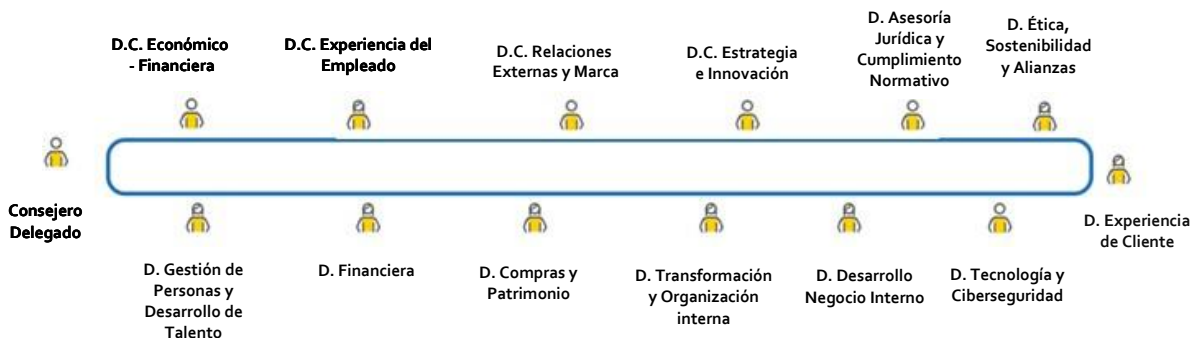
ILUNION es una de las tres áreas ejecutivas del Grupo Social ONCE, junto con la ONCE y la Fundación ONCE, contando con una total autonomía de gestión, pero buscando, en todo momento, una acción conjunta con sus dos socios, bajo la coordinación del Consejo General de la ONCE (máximo órgano del Grupo Social ONCE).

El Consejo de Administración de ILUNION constituye el máximo órgano de gobierno. Está formado por 12 miembros, 6 a propuesta de la 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. Consejo de Administración de ILUNION (Presidente: Miguel Carballada, Vicepresidente Primero: Alberto Durán, Vicepresidente Segundo: José Luis Pinto y Consejero Delegado: Alejandro Oñoro)

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.

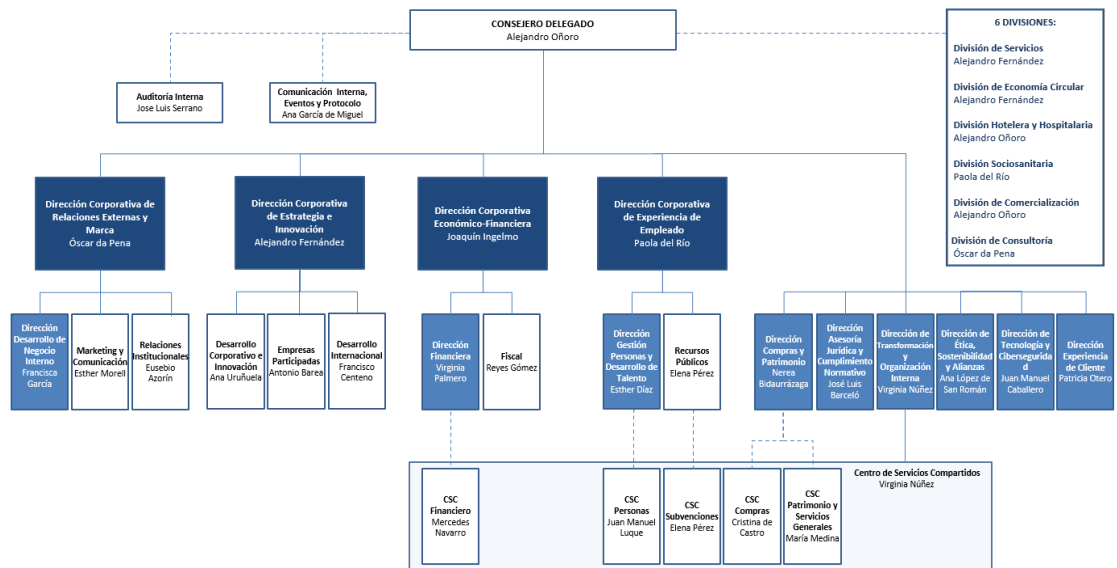


Gráfica 6. Comité Directivo de ILUNION<sup>149</sup>

En el siguiente esquema se muestra el organigrama de ILUNION:

<sup>149</sup> D.C. Dirección Corporativa; D. Dirección

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



Esta imagen muestra el organigrama de ILUNION: Consejero Delegado: Alejandro Oñoro del que dependen la Dirección Corporativa de Relaciones Externas y Marca (Oscar 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 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 Bidaurrazaga: 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), el Área de Auditoría Interna (José Luis Serrano) y el Área de Comunicación Interna, Eventos y Protocolo (Ana García de Miguel) 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: Oscar 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, Inversiones, Auditoría, Inversiones Financieras y Financiación, 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.

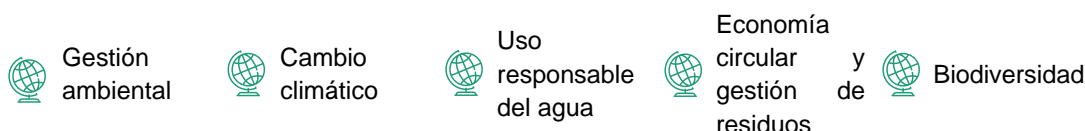
#### • **Contribución al Desarrollo Inclusivo y Sostenible**

En 2023, ILUNION ha elaborado “ILUNION Sustainability Way”, el nuevo Plan Director de Sostenibilidad que recoge las líneas de sostenibilidad del Grupo para el periodo 2023-2027. Un proyecto que busca que la sostenibilidad sea un eje transversal, tanto de la estrategia de ILUNION, como de la estrategia de todas sus empresas, convirtiéndose en un elemento diferenciador y una ventaja competitiva.

La sostenibilidad en ILUNION se define como un modelo de gestión transversal que integra los criterios ambientales, sociales, éticos y de buen gobierno en la estrategia corporativa, pero de forma que estas cuestiones sean fruto de la apertura hacia el entorno, el diálogo con los grupos de interés, el sentido de comunidad y el pensamiento a largo plazo. “ILUNION Sustainability Way” articula su estrategia en torno a los criterios ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) y desarrolla sus proyectos en torno a esta triple dimensión:

#### ○ **Compromiso ambiental**

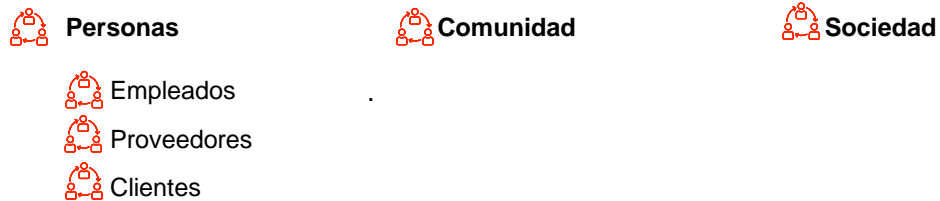
ILUNION entiende el problema medioambiental de una manera integral, interrelacionado con problemas sociales y humanos. Esta transición hacia un modelo medioambientalmente responsable va a suponer grandes cambios, nuevas oportunidades de aprendizaje, nuevos modelos de negocios y nuevas formas de colaboración con el ecosistema. Los proyectos del área ambiental tienen como objetivo dar respuesta a la gestión de los principales impactos ambientales derivados de la actividad de las empresas de ILUNION y se desarrollan en torno a cinco ejes estratégicos de intervención:



Gráfica 8. Ejes de la estrategia de sostenibilidad ambiental de ILUNION

○ **Compromiso social**

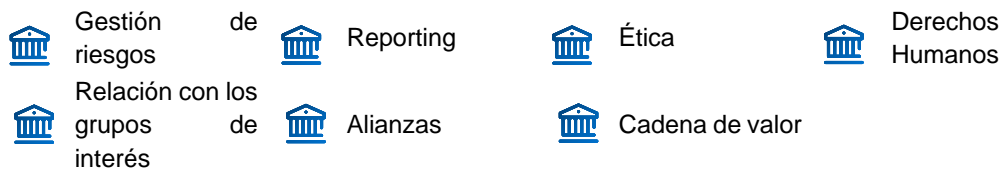
Los proyectos del eje social tienen como objetivo conocer el impacto social de la actividad de ILUNION fortaleciendo el vínculo con las comunidades en las que la compañía está presente. La estrategia comprende a los empleados, la sociedad y la comunidad. Desde este enfoque se busca generar un valor añadido, tanto para los trabajadores de ILUNION, como para la sociedad y las comunidades locales donde ILUNION está presente.



Gráfica 8. Ejes de la estrategia de sostenibilidad social de ILUNION

○ **Buen Gobierno**

El Buen Gobierno corporativo en ILUNION se apoya en los principios de legalidad, voluntariedad y transparencia. Implica tanto a las empresas como a todos sus grupos de interés, con visión a largo plazo y tiene como objetivo dar respuesta a la gestión de los principales retos de la compañía en materia de transparencia, ética y gestión excelente de las actividades empresariales de ILUNION. La estrategia establecida en el ámbito del Buen Gobierno de ILUNION se ocupa, además, de velar por el cumplimiento de los compromisos establecidos a lo largo de toda la cadena de valor. Los proyectos establecidos para este plan estratégico se articulan en torno a los siguientes ejes estratégicos de intervención:



Gráfica 9. Ejes de la estrategia de Buen Gobierno de ILUNION

Para afianzar este compromiso, a lo largo de 2023 se han aprobado y/o actualizado 9 políticas: Política de relación con los Grupos de Interés, Política de Alianzas, Política de Acción social, Política de Voluntariado Corporativo, Política de Derechos Humanos, Política de Premios y Reconocimientos, Política de Movilidad sostenible y Política de Compras responsable y sostenible.

Por otro lado, la formación es fundamental para entender bien lo que significa la sostenibilidad, por eso durante el año 2023, ILUNION ha formado a todos los comités de dirección y equipos directivos de las empresas ILUNION para que sean gestores y embajadores de la sostenibilidad como palanca de activación del propósito de ILUNION y, al mismo tiempo como agentes del cambio que supone este modelo. En el 2024 se continuará con un plan de formación de sostenibilidad para los equipos de profesionales en las diferentes empresas de ILUNION, convirtiendo a los empleados en changemakers.

- **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 la ISO 31000. Las políticas de gestión del riesgo de ILUNION vienen determinadas por la situación de los mercados en los que operan sus ramas de actividad. Los riesgos identificados por ILUNION relativos a la consecución de sus objetivos siguen siendo los mismos respecto al ejercicio anterior y son los siguientes:

- Estratégicos:
  - Cambios en el marco jurídico.
  - Evolución negativa de la coyuntura económica.
  - Riesgo reputacional y de imagen corporativa.
- Operativos
  - Riesgos asociados a los sistemas de información y la ciberseguridad.
  - Riesgos vinculados a la retención del talento y la captación de personal.
- De cumplimiento
  - Riesgo de incumplimiento por parte de terceros y materia normativa.
- Financieros
  - Riesgo de tipo de interés y estructura de financiación.

### 3.3. MATERIALIDAD

A finales de 2022 y el primer trimestre de 2023, ILUNION desarrolló un análisis de materialidad estratégica 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 cinco: accionistas, clientes, proveedores, empleados y sociedad.

El estudio se ha realizado a través de entrevistas y cuestionarios de percepción, combinando la visión interna de los diferentes negocios y la visión externa de los grupos de interés. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 52. Asuntos materiales 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>

Para ILUNION la sostenibilidad comienza con la escucha a los grupos de interés. Este es el punto de partida inicial para sentar las bases sólidas de la integración de la sostenibilidad como estrategia. Por ello, la compañía se ha establecido como objetivo aumentar la frecuencia y la calidad del diálogo con nuestros grupos de interés, para construir relaciones a largo plazo y basadas en la confianza. En este sentido, ILUNION cuenta con una política de relación con los Grupos de Interés que define el modelo de relación. Esta metodología de diálogo hace un seguimiento de los canales de comunicación y de la frecuencia del diálogo con cada grupo para identificar cuáles son los temas relevantes para cada uno ellos en su relación con ILUNION.

Internamente se ha desarrollado una herramienta específica, la “ILUNION Stakeholders App”, una aplicación a disposición de todas las empresas de ILUNION que permite registrar la información conforme a nuestro modelo de relación: canales, frecuencia y temas de diálogo para establecer acciones enfocadas a cada grupo de interés.



### 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).

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

### 3.4.1. EMPLEO

#### ○ Distribución empleados por edad, país, sexo y clasificación profesional

A 31 de diciembre de 2023 la plantilla total de ILUNION estaba compuesta por 39.026 personas, de las que el 41,7% eran personas con discapacidad (PCD). Por grupos de edad, el 60,6% de los empleados tenía entre 45-64 años. En cuanto a la distribución por sexo, el 50,3% 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		2023			2022			2021		
		España	<sup>150</sup> Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
<b>Total</b>	Nº personas	38.691	335	39.026	36.421	349	36.770	35.479	281	35.760
<b>Discapacidad</b>	Personas con discapacidad (PCD)	16.066	194	16.260	15.559	193	15.752	14.669	166	14.835
	Personas sin discapacidad (PSD)	22.625	141	22.766	20.862	156	21.018	20.810	115	20.925
<b>Tipo de discapacidad</b>	PCD discapacidad física	8.836	34	8.871	8.596	38	8.634	8.292	27	8.319
	PCD enfermedad psicosocial	2.781	12	2.793	2.534	9	2.543	2.188	1	2.189
	PCD discapacidad intelectual	1.803	33	1.836	1.744	30	1.774	1.523	23	1.546
	PCD discapacidad sensorial auditiva	1.644	94	1.737	1.674	102	1.776	1.642	103	1.745
	PCD discapacidad visual	<sup>151</sup> 1002	21	1.023	1.011	14	1.025	1.024	12	1.036
<b>Sexo</b>	Hombres	19.214	181	19.395	18.010	185	18.195	17.832	144	17.976
	Mujeres	19.477	154	19.631	18.411	164	18.575	17.647	137	17.784
<b>Edad</b>	<30 años	3.473	99	3.572	2.991	120	3.111	3.028	95	3.123
	30-44 años	11.057	169	11.226	10.861	170	11.031	11.097	143	11.240
	45-64 años	23.597	67	23.664	22.117	59	22.176	20.988	43	21.031
	>=65 años	564	0	564	452	0	452	366	0	366
<b>Categoría profesional</b>	Directivos (PCD)	20	0	20	20	0	20	19	0	19
	Directivos (PSD)	52	0	52	45	0	45	35	0	35
	Mandos intermedios (PCD)	83	0	83	79	0	79	75	1	76
	Mandos intermedios (PSD)	235	3	238	214	3	217	196	3	199
	Resto categorías (PCD)	15.963	194	16.157	15.460	193	15.653	14.575	165	14.740
	Resto categorías (PSD)	22.338	138	22.476	20.603	153	20.756	20.579	112	20.691
<b>Categoría profesional y sexo</b>	Hombres Directivos	36	0	36	38	0	38	33	0	33
	Mujeres Directivas	36	0	36	27	0	27	21	0	21

<sup>150</sup> En "Resto de países" se incluyen Colombia y Portugal y Andorra en años anteriores.

<sup>151</sup> De las 1.002 personas con discapacidad visual 362 son personas afiliadas a la ONCE (personas ciegas o con deficiencia visual grave).

	2023			2022			2021		
	España	<sup>150</sup> Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Hombres Mandos intermedios	198	3	201	181	3	184	166	4	170
Mujeres Mandos intermedios	120	0	120	112	0	112	105	0	105
Hombres Resto categorías	18.980	178	19.158	17.791	182	17.973	17.633	140	17.773
Mujeres Resto categorías	19.321	154	19.475	18.272	164	18.436	17.521	137	17.658

De acuerdo con los datos reportados, en 2023 ha tenido lugar un cambio en la distribución del número de personas por edad respecto al año anterior. En concreto, se ha producido un incremento en el colectivo con edad inferior a 30 años del 15% (482 personas) gracias a la apuesta que está haciendo la organización por reclutar talento joven. En cuanto al colectivo de personas superior a 65 años, se produce un incremento de 112 personas ya que estas personas, en su mayoría, se encontraban en la franja de edad 45-64 años el año anterior.

En 2023, ILUNION ha contado con 206 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.

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

En 2023, el 79,2% de la plantilla tenía un contrato indefinido frente al 20,8% de contratos temporales. La distribución por sexo es homogénea ya que el 79,2% de las mujeres y de los hombres en plantilla tenían contrato indefinido, frente al 20,8% de contratos temporales. Por otro lado, el 64,5% y el 46% 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		2023			2022			2021		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Nº contratos por tipo	Indefinidos	30.910	7	30.917	28.769	9	28.778	24.318	1	24.319
	Temporales	7.781	328	8.109	7.652	340	7.992	11.161	280	11.441
Nº de contratos indefinidos	PCD	11.453	0	11.453	10.900	0	10.900	9.080	1	9.081
	PSD	19.457	7	19.464	17.869	9	17.878	15.238	0	15.238
Nº de contratos temporales	PCD	4.613	194	4.807	4.659	193	4.852	5.589	165	5.754
	PSD	3.168	134	3.302	2.993	147	3.140	5.572	115	5.687
Nº de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	6.560	0	6.560	6.246	0	6.246	5.238	1	5.239
	Hombres (PSD)	8.799	7	8.806	8.046	9	8.055	7.086	0	7.086
	Mujeres (PCD)	4.893	0	4.893	4.654	0	4.654	3.842	0	3.842
	Mujeres (PSD)	10.658	0	10.658	9.823	0	9.823	8.152	0	8.152
Nº de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	2.596	112	2.708	2.504	113	2.617	3.146	89	3.235
	Hombres (PSD)	1.259	62	1.321	1.214	63	1.277	2.362	54	2.416
	Mujeres (PCD)	2.017	82	2.099	2.155	80	2.235	2.443	76	2.519
	Mujeres (PSD)	1.909	72	1.981	1.779	84	1.863	3.210	61	3.271
Nº de contratos indefinidos por edad	<30 años	1.960	1	1.961	1.614	1	1.615	895	0	895
	30-44 años	8.514	4	8.518	8.176	5	8.181	7.037	1	7.038
	45-64 años	19.929	2	19.931	18.571	3	18.574	16.082	0	16.082
	>=65 años	507	0	507	408	0	408	304	0	304
Nº de contratos temporales por edad	<30 años	1.513	98	1.611	1.377	119	1.496	2.133	95	2.228
	30-44 años	2.543	165	2.708	2.685	165	2.850	4.060	142	4.202
	45-64 años	3.668	65	3.733	3.546	56	3.602	4.906	43	4.949
	>=65 años	57	0	57	44	0	44	62	0	62
Nº de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	72	0	72	65	0	65	54	0	54
	Mandos intermedios	312	3	315	282	3	285	261	1	262
	Resto categorías	30.526	4	30.530	28.422	6	28.428	24.003	0	24.003
Nº de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mandos intermedios	6	0	6	11	0	11	10	3	13
	Resto categorías	7.775	328	8.103	7.641	340	7.981	11.151	277	11.428

Tabla 55. Distribución contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION		2023			2022			2021		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Distribución de contratos	Indefinidos	79,9%	2,1%	79,2%	79,0%	2,6%	79,0%	68,5%	0,4%	68,5%
	Temporales	20,1%	97,9%	20,8%	21,0%	97,4%	21,0%	31,5%	99,6%	31,5%
Distribución contratos indefinidos por sexo	Hombres	49,7%	100,0%	49,7%	49,7%	100,0%	49,7%	50,7%	100,0%	50,7%
	Mujer	50,3%	0,0%	50,3%	50,3%	0,0%	50,3%	49,3%	0,0%	49,3%
Distribución contratos temporales por sexo	Hombres	49,5%	53,0%	49,7%	48,6%	51,8%	48,6%	49,4%	51,1%	49,4%
	Mujer	50,5%	47,0%	50,3%	51,4%	48,2%	51,4%	50,6%	48,9%	50,6%
Distribución contratos indefinidos por edad	<30 años	6,3%	14,3%	6,3%	5,6%	11,1%	5,6%	3,7%	0,0%	3,7%
	30-44 años	27,5%	57,1%	27,6%	28,4%	55,6%	28,4%	28,9%	100,0%	28,9%
	45-64 años	64,5%	28,6%	64,5%	64,6%	33,3%	64,6%	66,1%	0,0%	66,1%
	>=65 años	1,6%	0,0%	1,6%	1,4%	0,0%	1,4%	1,3%	0,0%	1,3%
Distribución contratos temporales por edad	<30 años	19,4%	29,9%	19,9%	18,0%	35,0%	18,0%	19,1%	33,9%	19,1%
	30-44 años	32,7%	50,3%	33,4%	35,1%	48,5%	35,1%	36,4%	50,7%	36,4%
	45-64 años	47,1%	19,8%	46,0%	46,3%	16,5%	46,3%	44,0%	15,4%	44,0%
	>=65 años	0,7%	0,0%	0,7%	0,6%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	0,6%
Distribución contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	0,3%	0,0%	0,3%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%
	Mandos intermedios	1,1%	0,9%	1,1%	1,0%	33,3%	1,0%	1,1%	100,0%	1,1%
	Resto de categorías	98,6%	99,1%	98,6%	98,8%	66,7%	98,8%	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%	0,0%	0,1%	0,1%	1,1%	0,1%
	Resto de categorías	99,9%	0,0%	99,9%	99,9%	100,0%	99,9%	99,9%	98,9%	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		2023			2022			2022		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Nº de contratos por tipo de jornada	A tiempo completo	26.978	335	27.313	25.539	349	25.888	24.513	281	24.794
	A tiempo parcial	11.713	0	11.713	10.882	0	10.882	10.966	0	10.966
Nº de contratos a tiempo completo	PCD	12.042	194	12.236	11.631	193	11.824	10.921	166	11.087
	PSD	14.936	141	15.077	13.908	156	14.064	13.592	115	13.707
Nº de contratos a tiempo parcial	PCD	4.024	0	4.024	3.928	0	3.928	3.748	0	3.748
	PSD	7.689	0	7.689	6.954	0	6.954	7.218	0	7.218
Nº de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	7.638	112	7.750	7.349	113	7.462	7.041	90	7.131
	Hombres (PSD)	8.232	69	8.301	7.764	72	7.836	7.871	54	7.925
	Mujeres (PCD)	4.404	82	4.486	4.282	80	4.362	3.880	76	3.956
	Mujeres (PSD)	6.704	72	6.776	6.144	84	6.228	5.721	61	5.782
Nº de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.518	0	1.518	1.401	0	1.401	1.343	0	1.343
	Hombres (PSD)	1.826	0	1.826	1.496	0	1.496	1.577	0	1.577
	Mujeres (PCD)	2.506	0	2.506	2.527	0	2.527	2.405	0	2.405
	Mujeres (PSD)	5.863	0	5.863	5.458	0	5.458	5.641	0	5.641
Nº de contratos a tiempo completo por edad	<30 años	2.334	99	2.433	2.074	120	2.194	1.908	95	2.003
	30-44 años	7.917	169	8.086	7.842	170	8.012	7.893	143	8.036
	45-64 años	16.429	67	16.496	15.390	59	15.449	14.533	43	14.576
	>=65 años	298	0	298	233	0	233	179	0	179
Nº de contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	1.139	0	1.139	917	0	917	1.120	0	1.120
	30-44 años	3.140	0	3.140	3.019	0	3.019	3.204	0	3.204
	45-64 años	7.168	0	7.168	6.727	0	6.727	6.455	0	6.455
	>=65 años	266	0	266	219	0	219	187	0	187
Nº de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	71	0	71	64	0	64	52	0	52
	Mandos intermedios	310	3	313	282	3	285	263	4	267
	Resto categorías	26.597	332	26.929	25.193	346	25.539	24.198	277	24.475
Nº de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	1	0	1	1	0	1	2	0	2
	Mandos intermedios	8	0	8	13	0	13	8	0	8
	Resto categorías	11.704	0	11.704	10.868	0	10.868	10.956	0	10.956

Tabla 57. Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional		2023			2022			2021		
		Resto países	Total	Resto países	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
Distribución de contratos	A tiempo completo	69,7%	100,0%	70,0%	70,1%	100,0%	70,1%	69,1%	100,0%	69,1%
	A tiempo parcial	30,3%	0,0%	30,0%	29,9%	0,0%	29,9%	30,9%	0,0%	30,9%
Distribución contratos a tiempo completo por sexo	Hombres	58,8%	54,0%	58,8%	59,2%	53,0%	59,2%	60,8%	51,2%	60,8%
	Mujer	41,2%	46,0%	41,2%	40,8%	47,0%	40,8%	39,2%	48,8%	39,2%
Distribución contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres	28,5%	0,0%	28,5%	26,6%	0,0%	26,6%	26,6%	0,0%	26,6%
	Mujer	71,5%	0,0%	71,5%	73,4%	0,0%	73,4%	73,4%	0,0%	73,4%
Distribución contratos a tiempo completo por edad	<30 años	8,7%	29,6%	8,9%	8,1%	34,4%	8,1%	7,8%	33,8%	7,8%
	30-44 años	29,3%	50,4%	29,6%	30,7%	48,7%	30,7%	32,2%	50,9%	32,2%
	45-64 años	60,9%	20,0%	60,4%	60,3%	16,9%	60,3%	59,3%	15,3%	59,3%
	>=65 años	1,1%	0,0%	1,1%	0,9%	0,0%	0,9%	0,7%	0,0%	0,7%
Distribución contratos a tiempo parcial por edad	<30 años	9,7%	0,0%	9,7%	8,4%	0,0%	8,4%	10,2%	0,0%	10,2%
	30-44 años	26,8%	0,0%	26,8%	27,7%	0,0%	27,7%	29,2%	0,0%	29,2%
	45-64 años	61,2%	0,0%	61,2%	61,8%	0,0%	61,8%	58,9%	0,0%	58,9%
	>=65 años	2,3%	0,0%	2,3%	2,0%	0,0%	2,0%	1,7%	0,0%	1,7%
Distribución contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	0,2%	0,0%	0,2%
	Mandos intermedios	1,1%	0,9%	1,1%	1,1%	0,9%	1,1%	1,1%	1,4%	1,1%
	Resto de categorías	98,6%	99,1%	98,6%	98,6%	99,1%	98,6%	98,7%	98,6%	98,7%
Distribución contratos a tiempo parcial 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%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
	Resto de categorías	99,9%	0,0%	99,9%	99,9%	0,0%	99,9%	99,9%	0,0%	99,9%

- 152 **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		2023	2022	2021
Promedio contratos por tipología	Indefinido	30.048	27.509	24.284
	Temporal	7.623	8.153	11.225
Promedio contratos por tipología (%)	Indefinido	80%	77,1%	68,4%
	Temporal	20%	22,9%	31,6%
Promedio contratos indefinidos	PCD	11.297	10.477	8.641
	PSD	18.751	17.033	15.643
Promedio contratos temporales	PCD	4.672	4.684	5.753
	PSD	2.951	3.469	5.471
Promedio de contratos indefinidos por sexo	Hombres (PCD)	6.496	6.030	4.970
	Hombres (PSD)	8.432	7.832	7.543
	Mujeres (PCD)	4.801	4.447	3.671
	Mujeres (PSD)	10.320	9.201	8.100
Promedio de contratos temporales por sexo	Hombres (PCD)	2.566	2.606	3.243
	Hombres (PSD)	1.182	1.497	2.332
	Mujeres (PCD)	2.106	2.078	2.511
	Mujeres (PSD)	1.769	1.972	3.139
Promedio de contratos indefinidos por edad	< 30 años	1.835	1.260	853
	30-44 años	8.394	7.866	7.380
	45-64 años	19.352	17.928	16.051
	>=65 años	466	456	
Promedio de contratos temporales por edad	< 30 años	1.476	1.364	2.017
	30-44 años	2.565	2.935	4.212
	45-64 años	3.529	3.779	4.995
	>=65 años	52	75	
Promedio de contratos indefinidos por categoría profesional	Directivos	69	65	58
	Mandos intermedios	302	320	250
	Resto categorías	29.678	27.124	23.976
Promedio de contratos temporales por categoría profesional	Directivos	0	0	0
	Mandos intermedios	6	6	6
	Resto categorías	7.617	8.147	11.219

<sup>152</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 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.



Tal y como se observa en la tabla anterior, se produce una disminución del promedio anual de contratos temporales respecto al año anterior mientras que los contratos indefinidos aumentan. Esto se explica por la modificación de la regulación laboral realizada a lo largo de 2023.

Tabla 59. Promedio anual de contratos por tipo de jornada <sup>153</sup>		2023	2022	2021
Promedio anual	Indefinido	26.425	25.323	24.751
	Temporal	11.056	10.339	10.757
Promedio anual (%)	Indefinido	71%	71,0%	69,7%
	Temporal	29%	29,0%	30,3%
Promedio de contratos a tiempo completo	PCD	12.014	11.518	10.664
	PSD	14.531	13.805	14.088
Promedio de contratos a tiempo parcial	PCD	3.954	3.643	3.731
	PSD	7.171	6.697	7.027
Promedio de contratos a tiempo completo por sexo	Hombres (PCD)	7.614	7.348	6.857
	Hombres (PSD)	8.043	7.884	8.410
	Mujeres (PCD)	4.400	4.170	3.807
	Mujeres (PSD)	6.740	5.921	5.678
Promedio de contratos a tiempo parcial por sexo	Hombres (PCD)	1.448	1.289	1.356
	Hombres (PSD)	1.571	1.445	1.465
	Mujeres (PCD)	2.507	2.354	2.374
	Mujeres (PSD)	5.600	5.252	5.561
Promedio de contratos a tiempo completo por edad	< 30 años	2.306	1.846	1.873
	30-44 años	7.982	7.757	8.341
	45-64 años	15.994	15.408	14.538
	>=65 años	262	311	
Promedio de contratos a tiempo parcial por edad	< 30 años	1.006	900	997
	30-44 años	2.977	3.072	3.251
	45-64 años	6.887	6.115	6.509
	>=65 años	257	252	
Promedio de contratos a tiempo completo por categoría profesional	Directivos	68	62	56
	Mandos intermedios	332	308	243
	Resto categorías	26.145	24.952	24.452
Promedio de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	Directivos	1	2	2
	Mandos intermedios	7	6	12
	Resto categorías	11.118	10.331	10.743

<sup>153</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>154</sup> **Número de nuevos contratos indefinidos**

Tabla 60. Nuevos contratos indefinidos		2023	2022	2021
<b>Total</b>		6.969	6.903	1.667
<b>Discapacidad</b>	PCD	1506	1.656	233
	PSD	5.463	5.247	1.434
<b>Sexo</b>	Hombres	3.937	3.201	876
	Mujeres	3.032	3.702	791

○ <sup>155</sup> **Tasa de rotación media de la plantilla**

Tabla 61. Tasa de rotación por sexo y discapacidad		2023	2022	2021
<b>Total</b>		22,50	14,5	18,1
<b>Discapacidad</b>	PCD	23,32	14,6	22,3
	PSD	21,91	14,4	15,2
<b>Sexo</b>	Hombres	23,69	14,7	18,9
	Mujeres	21,33	14,2	17,3

○ **N.º de despidos por edad, sexo y clasificación profesional**

Tabla 62. N.º de despidos por edad, sexo y clasificación profesional		2023			2022			2021		
		España	Resto países	Total	España	Resto países	Total	España	Resto países	Total
<b>Total</b>	Nº despidos	1.005	0	1005	921	0	921	741	0	741
<b>Sexo</b>	Hombres	592	0	592	520	0	520	406	0	406
	Mujeres	413	0	413	401	0	401	335	0	335
<b>Edad</b>	<30 años	131	0	131	111	0	111	79	0	79
	30-44 años	342	0	342	333	0	333	235	0	235
	45-64 años	515	0	515	458	0	458	410	0	410
	>=65 años	17	0	17	19	0	19	17	0	17
<b>Categoría profesional</b>	Directivos	1	0	1	2	0	2	1	0	1
	Mandos intermedios	16	0	16	10	0	10	5	0	5
	Resto categorías	988	0	988	909	0	909	735	0	735

<sup>154</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>155</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.

○ <sup>156</sup>Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional

Tabla 63. Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional		2023	2022	2021
<b>Remuneración media total</b>		20.555	19.784	18.710
<b>Sexo</b>	Hombres	21.513	20.619	19.491
	Mujeres	19.468	<sup>157</sup> 18.791	17.756
<b>Edad</b>	<30 años	18.425	17.601	16.591
	30-44 años	20.002	19.268	18.127
	45-64 años	21.095	20.321	19.282
	>=65 años	20.731	19.932	18.978
<b>Categoría profesional</b>	Consejeros	0	0	0
	Directivos	104.685	101.246	88.606
	Mandos Intermedios	58.957	56.257	57.672
	Resto de categorías	20.024	19.296	18.314

En 2023 se ha producido un incremento de la remuneración media global de 4%. El análisis por sexos revela que dicha cifra es de 4,3% en hombres frente al 3,6% en mujeres. Esta diferencia se debe a que a lo largo de este año se ha producido una mayor incorporación de hombres en posiciones con mayor retribución.

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 y de la alta dirección de sus empresas durante los ejercicios de 2021, 2022 y 2023 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 la alta dirección por representarla en dichos Órganos.

A 31 de diciembre de 2023, 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 2023 no existían anticipos a miembros del Consejo de Administración. Durante el ejercicio 2023 se han satisfecho primas de seguros de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados en el ejercicio del cargo por importe de 17 miles de euros (17 miles de euros en 2022).

<sup>156</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).

<sup>157</sup> Se modifica el dato de remuneración media de mujeres en 2022 respecto al EINFD tras detectarse un error.

Tabla 64. Remuneración media de Directivos por sexo <sup>158</sup>		2023	2022	2021
Remuneración media total		104.685	101.246	88.606
Remuneración media por sexo	Hombres	118.069	113.335	92.658
	Mujeres	91.302	84.478	81.983

○ <sup>159</sup>Brecha salarial

Tabla 65. Brecha salarial - ILUNION		2023	2022	2021
Brecha salarial total		9,5%	8,9%	8,9%

La brecha aumenta ligeramente en el año 2023 respecto a años anteriores debido a que se ha llevado a cabo un número mayor de contrataciones de hombres con posiciones de elevada contribución a la compañía.

<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 Personas 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. Así, la experiencia de empleado, junto a la experiencia de cliente, se convierte en uno de los principales ejes de actuación de la compañía. Las iniciativas implantadas en esta área abarcan todo el ciclo de vida del empleado y apuestan por el desarrollo del talento interno y del liderazgo en los equipos, fomentando la formación continua y adaptada a las necesidades de cada uno. Por ello, ILUNION ha puesto en marcha un programa de escucha con el objetivo de conocer las inquietudes de la plantilla a través de diversos canales como encuestas periódicas sobre clima laboral, compromiso o comunicación, así como la realización de focus group. En este sentido, la encuesta de compromiso realizada en el año 2023 a toda la plantilla ha tenido un nivel de participación de casi el 50% con resultados muy positivos tales como un índice de felicidad superior al 80%.

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 julio del presente año se ha publicado la Política de Desconexión Digital en la que se especifica el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de necesidad razonable, urgencia o fuerza mayor.

Por otro lado, diversos grupos de sociedades de ILUNION tales como ILUNION Lavanderías, Grupo ILUNION, S.L., ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L. (CSC), ILUNION Hotels, ILUNION Contact Center o ILUNION IT Services, entre otras, cuentan con catálogos de medidas de conciliación o de beneficios sociales que reflejan medidas, dirigidas y pensadas por y para las personas, trabajando para conseguir un entorno laboral respetuoso, confortable y flexible. 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.

En 2023, 531 personas han tenido derecho a permiso parental (37,5% mujeres; 62,5% hombres).

Tabla 66. Indicadores de conciliación – ILUNION		2023	2022	2021
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	531	654	511
	Hombre	332	400	321
	Mujer	199	254	190
Nº personas que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental por sexo	Total	458	528	399
	Hombre	293	341	254
	Mujer	165	187	145
<sup>160</sup> Tasa de regreso al trabajo de personas que se acogieron al permiso parental	Hombre	88,3%	85,3%	79,1%
	Mujer	82,9%	73,6%	76,3%
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	307	303	311
	Hombre	205	206	190
	Mujer	102	113	121
<sup>161</sup> Tasa de retención de empleados/as que se acogieron al permiso parental	Hombre	90,7%	85,3%	62,1%
	Mujer	92,7%	73,6%	53,8%

El número de <sup>162</sup>horas de absentismo de ILUNION es 7.720.446 (2022:6.536.165; 2021:6.072.792). Se ha producido un incremento un 18% de este indicador debido a que ha aumentado de forma significativa el número de procesos de incapacidad temporal (IT) de manera general en todas las áreas de negocio. De acuerdo con la información de seguimiento de IT de las mutuas, los procesos traumatológicos destacan especialmente, seguidos de los procesos de salud mental y a continuación el resto de las patologías.

<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 a la plantilla de España que abarca el 99,1% de los empleados/as de ILUNION. Para el cálculo de las horas de absentismo, se tienen 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 estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (SSBT) 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 estrategia 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>57,6% 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 de 20 procesos de 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, Grupo ILUNION e ILUNION Sociosanitario, S.A cuentan con la Certificación de Organización Saludable (SIGOS) lo que 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 y el bienestar de los empleados a través del proyecto Vida Saludable, que en 2023 ha obtenido reconocimientos como la certificación Top Wellbeing Company de INTRAMA o el 2º premio en la categoría de Bienestar Emocional en la Gala Diversity and Wellbeing Awards de INTRAMA. Esta iniciativa facilita a los empleados recursos, servicios y actividades de promoción de la salud de manera continuada en el tiempo. Entre ellos hay que destacar los servicios médicos, de fisioterapia y de nutrición, los espacios cardioprotectados y cerebroprotectados, el Programa de Ayuda al Empleado (#PAE) o la organización anual de las semanas de la salud.

La promoción de la salud mental y del bienestar emocional es imprescindible para ILUNION. Por ello, en octubre de 2022 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 objetivo 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. En 2023, se han producido 1.470 intervenciones del servicio de asesoramiento psicológico y se han registrado más de 750 participaciones de empleados en talleres y webinars. Las temáticas de consulta por parte de los empleados incluyen dimensiones de salud, aspectos de la personalidad, demandas psicológicas, entorno familiar, clima laboral, condiciones del puesto de trabajo, horarios y conciliación, y dudas sobre el funcionamiento del #PAE. Asimismo, se han llevado a cabo distintas acciones como el lanzamiento de 8 campañas de diferentes temáticas sobre bienestar emocional; la convocatoria de 75 talleres de entrenamiento emocional de 45 minutos de duración con psicólogos

<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 Batteries, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Emprende, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

expertos y el envío de newsletters semanales con noticias y recomendaciones para el autocuidado emocional.

En 2023 se ha continuado en los dos proyectos ya iniciados el año anterior. Por un lado, en el proyecto *MentallyPro*, una iniciativa de la asociación *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. Por otro lado, en el proyecto *6Conecta*, una aplicación para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales (PRL) en todas las áreas de negocio de ILUNION. Su objetivo es avanzar en la digitalización de la actividad de seguridad y salud, optimizar los procesos de gestión documental, estandarizar los procesos y disminuir los tiempos de gestión administrativa en materia de PRL.

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	2.310	28	2.338	2.142	32	2.174	1.860	42	1.902
	Hombres	1.258	15	1.273	1.186	24	1.210	1.029	25	1.054
	Mujeres	1.052	13	1.065	956	8	964	831	17	848
<sup>166</sup> Índice de frecuencia	Total	36,58	57,39	36,78	34,7	179,0	35,2	33,6	0,0	33,0
	Hombres	38,54	58,17	38,73	36,9	180,9	37,6	35,0	0,0	34,4
	Mujeres	34,26	56,51	34,49	32,0	173,7	32,3	31,8	0,0	31,2
<sup>167</sup> Índice de gravedad	Total	1,58	0,22	1,57	1,5	1,1	1,5	1,4	0,2	1,4
	Hombres	1,53	0,26	1,52	1,5	1,3	1,5	1,3	0,2	1,3
	Mujeres	1,64	0,17	1,63	1,5	0,6	1,5	1,6	0,2	1,6
<sup>168</sup> Nº casos enfermedades profesionales	Total	38,0	0,0	38,0	45,0	0,0	45,0	24,0	0,0	24,0
	Hombres	12,0	0,0	12,0	19,0	0,0	19,0	8,0	0,0	8,0
	Mujeres	26,0	0,0	26,0	26,0	0,0	26,0	16,0	0,0	16,0

Tal y como puede observarse en la tabla anterior, en 2023 la accidentabilidad en ILUNION ha aumentado un 7,54% respecto a 2022 debido al incremento de plantilla y a otros factores preventivos. En 2024 se planteará un plan de choque para la reducción de la siniestralidad laboral en las áreas de negocio con mayor casuística. Por otro lado, las enfermedades profesionales (EEPP) han disminuido un 37% debido a la actividad preventiva realizada por las compañías a partir de la investigación de causas de las EEPP de años anteriores.

Respecto a la gravedad de los accidentes, el 99,53% de los accidentes (2.326) han sido leves y el 0,47% graves (11). En 2023 no se ha registrado ningún fallecimiento por accidente de trabajo.

<sup>164</sup> En 2023, se incluyó la información sobre accidentes de todas las entidades que forman parte de ILUNION en España, excepto Gureak Ikuztegia S.L. y las empresas del Grupo Avance que se unieron a ILUNION en ese ejercicio, ya que no estaba integrada en la información proporcionada por las mutuas. Esto representa el 97,9% de los trabajadores de ILUNION

<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 ni 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		2023			2022			2021		
		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	38.709	2.643	41.352	36.413	119	36.532	30.216	588	30.804
	Hombre	22.676	1.702	24.378	20.540	62	20.602	18.754	327	19.081
	Mujer	16.033	941	16.974	15.874	57	15.931	11.462	261	11.723

Las horas de formación han disminuido un 13,2%. Esto se explica porque la formación impartida es fundamentalmente la concerniente a los riesgos y medidas preventivas de los puestos de trabajo, formación específica de PRL para determinados puestos, la formación en emergencias y primeros auxilios y la concerniente a la promoción de estilos de vida saludables. La cifra puede variar en relación con la contratación y con la rotación de plantilla, y en relación con la formación ya impartida para los empleados que no son de nueva incorporación.

### 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 2023, derivado de los resultados de la encuesta de clima laboral de 2022, se han puesto en marcha varias actuaciones. Entre ellas destacan la implantación de un sistema de recompensa y beneficios efectivo que ayude a fomentar una cultura de rendimiento, en la que los empleados se sientan motivados a superar sus metas y lograr resultados.

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 las compañías, 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.

### 3.4.5. FORMACIÓN

La formación, el desarrollo y la gestión del talento organizativo forman parte de la estrategia de ILUNION con objeto de alcanzar, 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 2023 se da continuidad al proyecto Formando ILUNION cuyo objetivo es integrar toda la formación y el aprendizaje 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 2023:

- Impulso de la formación online y promoción del desarrollo profesional de la plantilla a través de la plataforma de formación digital LinkedIn Learning. En 2023 se han completado 1.136 cursos, con un promedio de tiempo por visitante de 2 horas y 41 minutos. Por otro lado, se han diseñado y lanzado 26 iniciativas transversales, además de otras 11 específicas para las compañías que participan en la iniciativa ‘Dale al COCO’.
- Lanzamiento del módulo de aprendizaje en Success Factors en marzo de 2023, como herramienta para mejorar la gestión interna y para acercar la formación a los empleados.
- 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 Taxonomía para responsables de Sostenibilidad y del ámbito financiero.
  - Formación en EFQM.
- Puesta en marcha el Proyecto “Impulsa”, en el que se han identificado perfiles en las distintas empresas con los que se está trabajando en un desarrollo competencial a través de una formación especializada. Han participado 29 profesionales de distintas líneas de negocio.

Por otro lado, y con objeto de facilitar el acceso a formación complementaria a las personas de ILUNION, en 2023 se han firmado nuevos convenios de colaboración con diversas entidades formativas para facilitar el acceso a formación de carácter superior. En 2023, 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		169.392	0	169.392	204.300	112	204.412	238.970	0	238.970	
	Discapacidad	PCD	52.166	0	52.166	69.600	36	69.636	80.062	0	80.062	
		PSD	117.226	0	117.226	134.700	76	134.776	158.907	0	158.907	
	Sexo	Hombres	107.913	0	107.913	135.989	112	136.101	149.164	0	149.164	
		Mujeres	61.479	0	61.479	68.311	0	68.311	89.805	0	89.805	
Categoría profesional	Directivos		1.697	0	1.697	2.573	0	2.573	698	0	698	
	Mandos Intermedios		17.457	0	17.457	11.322	72	11.394	7.361	0	7.361	
	Resto Categorías		150.239	0	150.239	190.405	40	190.445	230.911	0	230.911	
Media de horas de formación	Total		4,4	0,0	4,3	5,6	0,0	5,6	6,7	0,0	6,7	
	Sexo	Hombres	5,6	0,0	5,6	7,6	0,6	7,5	8,4	0,0	8,3	
		Mujeres	3,2	0,0	3,1	3,7	0,0	3,7	5,1	0,0	5,1	
	Categoría profesional	Directivos		23,6	0,0	23,6	38,4	0,0	38,4	12,9	0,0	12,9
		Mandos Intermedios		54,9	0,0	54,4	29,7	37,3	29,7	27,2	0,0	26,8
Resto Categorías		3,9	0,0	3,9	5,3	0,1	5,2	6,6	0,0	6,5		
Número acciones formativas	Total		19.155	0	19.155	19.991	8	19.999	20.245	0	20.245	
	Sexo	Hombres	11.592	0	11.592	12.276	8	12.284	12.419	0	12.419	
		Mujeres	7.563	0	7.563	7.715	0	7.715	7.826	0	7.826	
	Categoría profesional	Directivos		212	0	212	94	0	94	34	0	34
		Mandos Intermedios		1.805	0	1.805	662	2	664	413	0	413
Resto Categorías		17.138	0	17.138	19.235	6	19.241	19.798	0	19.798		

El número de horas de formación ha descendido un 17,1% respecto a 2022 debido a que este año se ha realizado un cambio de herramienta para el registro de actividad formativa. Asimismo, hay formaciones que han quedado sin grabar en el sistema y, por tanto, no se dispone de datos sobre ellas.

Las acciones de formación de directivos/as y mandos intermedios se ha incrementado de manera importante ya que, a partir del análisis de áreas de mejora fruto de la evaluación Liderazgo 360, se han realizado varios programas de desarrollo de bastantes horas de duración con estos perfiles. Por otro lado, en 2023 el porcentaje de horas de formación de personas sin discapacidad es superior al de personas con discapacidad debido al elevado número de horas de formación obligatoria que se realiza en actividades como la de ILUNION Seguridad, cuyo perfil profesional predominante es el de hombres sin discapacidad.

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

### 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 y Les Corts.

### 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. 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.

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.

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 -auditoría 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 normativa publicada desde 2020 hasta el año 2023.

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 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. y en 2023, se sigue manteniendo como herramienta de comunicación directa.

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. Durante este ejercicio se han atendido un total 34 reclamaciones (Año 2022: 31 reclamaciones; Año 2021: 24 reclamaciones) de las cuales, 7 identificadas como acoso y 27 como conflicto y todas ellas están cerradas. 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 2023, 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 continuado con la difusión de una Guía para un uso del lenguaje no sexista e inclusivo, publicada en 2022, con alcance para todas las sociedades de ILUNION. Con el objetivo favorecer la incorporación y el desarrollo profesional de mujeres en puestos de operativa y producción ILUNION ha continuado con el proyecto “ILUNION es para ti”. En el cómputo anual, 32 mujeres trabajadoras han pasado a realizar nuevas funciones u ocupar posiciones masculinizadas, y 144 mujeres (97 de ellas con discapacidad) han pasado a ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados. Con este mismo objetivo, gracias al proyecto “ILUNION Women in Tech” 95 trabajadoras han pasado a realizar nuevas funciones con contenidos más tecnológicos, y se han contratado a 27 mujeres en puestos de cualificación técnica y áreas TIC.

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 142 mujeres víctimas de violencia de género, 127 de ellas, con discapacidad. Por otro lado, se han cerrado nuevos convenios con FAD Juventud, para la generación de empleo para jóvenes en situación de vulnerabilidad y enfocado principalmente a mujeres de colectivo vulnerable y otro con la Fundación Exit cuyo objeto es crear una iniciativa de voluntariado corporativo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Además, se ha reforzado el Protocolo de Atención a Mujeres Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, 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. Se ha atendido a 77 personas, de las cuales 71 son mujeres con discapacidad y 6 sin discapacidad

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 2023, gracias al trabajo de estos profesionales, se realizaron 400.552 medidas de ajuste social y personal, de las que se beneficiaron 28.834, de los cuales, 20.480 eran personas con discapacidad.

- Recursos materiales para la adaptación tanto de espacios como de puestos de trabajo.
- Proyecto Discwork: En ILUNION queremos ir más allá de la inserción laboral integrando a personas trabajadoras con gran discapacidad a través de su proyecto DiscWork. Este servicio brinda apoyo en actividades básicas en el entorno laboral no vinculadas directamente con su trabajo pero que sí tienen un impacto sobre el mismo si no son atendidas. Dichas actividades son propias de la vida diaria, tales como dar apoyo para comer, beber, ir al baño, etc.

Este servicio se presta en el horario y el entorno laboral en oficinas centrales de Torre ILUNION. Nuestro proyecto DiscWork, pionero en España, se implantó en 2018. En 2023 se ha facilitado este acompañamiento a 10 personas.

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

### 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.

En 2023, bajo el paraguas el Plan Director de Sostenibilidad 2023–2027, se ha lanzado el proyecto #ILUNION4HumanRights. Esta iniciativa representa el compromiso público de ILUNION de velar por la protección de los Derechos Humanos en toda su cadena de valor y recoge, entre otras acciones, la aprobación por el Comité de Dirección en noviembre de 2023, de la nueva Política de Derechos Humanos de ILUNION. Este documento establece los criterios fundamentales por los que se rige ILUNION para el conocimiento y protección de los derechos humanos por parte de sus empleados y de sus grupos de interés. A través de esta Política, ILUNION establece un sistema de diligencia debida en derechos humanos que asegura la detección, prevención, mitigación, eliminación y reparación de efectos adversos potenciales y reales en sus actividades propias, en sus filiales y en la relación con su cadena de valor, así como en sus procesos de adquisición, fusión y operaciones de inversión y desinversión y de gestión de riesgos.

El proyecto #ILUNION4HumanRights se divide en distintas fases, la primera incluye la formación interna de los empleados, la modificación de los procedimientos internos, la política de compras o la Due Diligence. La segunda fase se dirige a la gestión de los riesgos en materia de Derechos Humanos y, la tercera, al trabajo de difusión y comunicación con los grupos de interés clientes, proveedores y sociedad. En este marco, se lanzó igualmente el programa de formación en Derechos Humanos para toda la plantilla, definido a medida de la realidad de las empresas y profesionales de ILUNION, compuesto por un módulo general y cinco píldoras formativas específicas en las áreas de compras, personas, seguridad y vigilancia, hoteles y el ámbito sociosanitario.

El compromiso de ILUNION de respetar los derechos humanos se enmarca en la Política de Derechos Humanos 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

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

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 2023 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos a través del canal ético. (Año 2022: 0 denuncias; Año 2021: 0 denuncias).

FIRMADO por: ALBERTO DURAN LOPEZ (NIF: 32654696D)  
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.recsara.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 2023 no se han producido denuncias en materia de corrupción y soborno. (Año 2022: 0 denuncias; Año 2021: 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.

En el año 2023 se ha producido una revisión de la Política de Compliance Penal y del documento vertebrador del sistema de gestión de Compliance penal, siendo aprobados ambos documentos por el Consejo de Administración de Grupo ILUNION de 23 de junio de 2023.

De la misma forma, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, ILUNION llevó a cabo una adaptación de su Canal de Denuncias, adaptándolo íntegramente a la citada normativa. Para ello, el Consejo de Administración de Grupo ILUNION aprobó el 23 de junio la Política del Canal de Denuncias, el Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncias y el Estatuto de Protección del denunciante.

ILUNION dispone de una serie de herramientas en materia de ética que son el Código Ético de Conducta, el Buzón de Denuncias en materia de Ética, el Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE y el Grupo de Trabajo de Ética dependiente de dicho Observatorio. Además, como integrante del Grupo Social ONCE, tiene un “Código Ético y de Conducta para las Personas del Grupo Social ONCE con Responsabilidad Institucional y de Gestión”, 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 y Trabajadoras del Grupo Social ONCE actualizado por última vez en 2023, de carácter orientativo e inspiracional, que tiene su referente en el Código Ético y de Conducta para las Personas del Grupo Social ONCE con Responsabilidad Institucional y de Gestión. 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 Buzón de Denuncias en materia de ética 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 y de Conducta por parte de personas obligadas a su cumplimiento. La gestión del Buzón de Denuncias en materia de ética corresponde al Grupo de Trabajo de Ética dependiente del Observatorio de Transparencia y Ética del Grupo Social ONCE. En 2023 se han recibido 1 consulta y 1 denuncia de empleados de ILUNION que se resuelven favorablemente. (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 2023 se aprobó la Política de Acción Social de ILUNION. En ella se define el concepto y el enfoque de la acción social en ILUNION, así como los criterios objetivos que rigen las iniciativas y proyectos del grupo. Abarca todas aquellas actividades voluntarias en las que se involucran las empresas de ILUNION, con la finalidad de ayudar a colectivos vulnerables en situaciones de crisis humanitarias o de emergencia de cualquier índole. Dichas acciones se controlan y monitorizaron a través de la *Stakeholder App* (una herramienta propia de monitorización interna de las acciones sociales de ILUNION. 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 Center	Donación de alimentos	Hermanas de la Caridad de Pages del Corro en Triana	1.495	130 KG de alimentos
	Donación de alimentos	Banco de alimentos	345	300 kg de alimentos, sobre todo leche
ILUNION Hotels	Restaurantes contra el hambre	Acción contra el Hambre	10.766	Recaudación de fondos
	Cooperación y alojamiento refugiados subsaharianos	CEAR	29.800	Alojamiento y manutención de 50 personas
	Donación material textil y de alimentos	Provida Cádiz, Cruz Roja y Cáritas	4.000	Mantas y alimento
	Hoteles Ucrania	Cruz Roja, Ucrania	14.123	Alojamiento, manutención y donación económica a los damnificados por la guerra de Ucrania
	Donación de alimentos ALPAN	Rotary Club	20.580	2.940 menús
	Ayuda Humanitaria Turquía damnificados terremoto	Cruz Roja	1.724	Recaudación de fondos

Tabla 70. Donaciones – ILUNION

Empresa / Grupo de empresas	Nombre de la acción	Donatario	Importe (€)	Recursos materiales
	Donación de alimentos	Cruz Roja, Hermanitas de los pobres, Banco de alimentos, Fundación benéfica La gota de leche	5.580	Recaudación de alimentos
	Taller para familias	Fundación Bertín Osborne	1.655	Cesión de espacios y salas
	Donación de juguetes	Hospital Universitario Virgen del Rocío	600	Juguetes
	Estancias en habitaciones	Asociación Española contra el Cáncer, Asociación Marco Luna, Fundación Sese	1.498	Noches de hotel
ILUNION Reciclados, S.A.	Donación económica	Asleca León	1.000	Recaudación de fondos
ILUNION Sociosanitario, S.A.	Donación material textil	Asociación conciencia animal "Tres Patas", protectora de animales	1.300	20 colchonetas, 50 mantas y 30 toallas
	Donación material textil	Sahara y Ucrania	1.400	20 kg (100 colchas)
	Donación alimentos	Asociación Acogem	275	112 kg alimentos y productos higiene personal
<sup>169</sup> ILUNION Lavanderías	Donación de materiales de primera necesidad para Turquía	Parroquia Mejorada del Campo	--	150 kg de materiales
	Donación material textil	ERA Equipo Rescate Animal	--	3 camas, 1 colchoneta, 6 sacos de piensos para perros y gatos, 2 correas antiparasitarias, 3 chubasqueros, 3 mantas, 1 comedero
ILUNION Services Facility	Ocio benéfico – donación coste entradas de cine	Fundación Aladina	869	Recaudación de fondos
	Donación de juguetes	Cruz Roja, Ningún niño sin cenar		Donación de 125 juguetes
	Donación económica	YMCA	555	Compra de 22 juguetes
	Donación de alimentos	Banco de Alimentos		211kg de alimentos no perecederos
ILUNION Automoción	Donación económica	Fundación Mi grano de arena	1.000	Donación económica
ILUNION Servicios Industriales	Donación económica	Asociación de diabetes de Zaragoza	500	Donación económica
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	Donación de alimentos	Mensajeros de la Paz	8.400	700 kg de café
Grupo ILUNION S.L.	Donación económica	Fundación Institut Guttmann	300	Donación económica
	Donación económica	San Juan de Dios (Hospital San Rafael)	600	Donación económica
	Donación económica	Fundación SERES	19.900	Donación económica
	Donación económica	Fundación IESE	35.000	Donación económica
	Donación de juguetes	Reyes Magos de Verdad	5.340	Juguetes

<sup>169</sup> No se han podido cuantificar estas donaciones.

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 2023, la aportación a las fundaciones ascendió a 47.072 € (Asociación ProTgD 23.536 €, Fundación Aladina 14.597 €, y Fundación Capacis 8.939 €) de los cuales 23.536 € corresponden a aportaciones de los trabajadores/as y 23.536 € a aportaciones de ILUNION. 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 22.961 € a aportaciones de ILUNION.

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



## 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.

ILUNION quiere impulsar una transformación positiva en las comunidades en las que está presente, llevando nuestro propósito de “Construir un mundo mejor con tod@s incluid@s” a todos los centros de trabajo, plantas de producción y hoteles y a sus entornos locales. Ser referentes de impacto social supone establecer una relación de diálogo y cercanía con los grupos de interés locales, conocer la realidad y las necesidades de la comunidad local y sentir vínculo de pertenencia común. Por ello, ILUNION mantiene un rol activo en el servicio a la comunidad buscando soluciones desde la co-creación.

En 2023 ILUNION ha aprobado la Política de Voluntariado Corporativo de ILUNION en la que se define el concepto y el enfoque del voluntariado en ILUNION, así como los criterios objetivos y el procedimiento que regirán el futuro Programa de voluntariado corporativo. Dicho programa es un catalizador de proyectos sociales y ambientales, alineados con los valores, de la compañía y que refuerzan el compromiso social a través de la solidaridad de nuestras personas, contribuyendo a crear una sociedad más justa e inclusiva. Este programa está dirigido igualmente a los aliados de ILUNION que quieran contribuir, así como a sus familiares. Asimismo, persigue otros objetivos específicos como afianzar el vínculo con las comunidades locales, fomentar el diálogo y la escucha, establecer alianzas con entidades sociales, e impulsar iniciativas alineadas con los ODS correspondientes: ODS 10 (reducción de las desigualdades), 11 (ciudades y comunidades sostenibles) y 17 (alianzas para el logro de los objetivos).

ILUNION quiere ser palanca de transformación inspirando los valores de sostenibilidad e inclusión que nos mueven internamente e influir de manera positiva en la cultura de la comunidad participando activamente. Por ello, se ha puesto en marcha el proyecto Community, una jornada para que los grupos de interés locales puedan conocer ILUNION. En 2023 se han realizado 14 Community Days en Hoteles, y en 2024 se desplegará esta iniciativa en el resto de las compañías.

Por otro lado, 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
ILUNION Automoción	Reto Ford Almussafes-Colonia	1.000
ILUNION Retail	Patrocinio congreso de Asociación Española de directores de compras	14.520
ILUNION Retail	Patrocinio de gala premios Asociación Española del Retail	10.000

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.



Gráfica 10. Riesgos y oportunidades climáticas de ILUNION

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

### 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 noviembre de 2023, el CSC aprobó la Política de compras responsable y sostenible con el objetivo de definir unos criterios de compra basados en los principios de ética, transparencia e integridad, en la evaluación de riesgo de la cadena de suministro y en la incorporación de criterios sociales y medioambientales. Además, persigue establecer un marco global para el control de los recursos y la gestión de los riesgos resultantes de las actividades de compra. El compromiso de ILUNION con la sostenibilidad y su extensión a toda la cadena de valor se concreta en el ambicioso objetivo de conseguir que en 2024 el 95% de nuestros proveedores críticos y estratégicos estén homologados.

A lo largo de 2023, ILUNION ha centrado su estrategia con los proveedores en el desarrollo de una cadena de suministro responsable y sostenible. Para ello, ha mejorado su “Sistema de homologación y medición de riesgo” con la adquisición de GoSupply una herramienta de gestión de riesgos de proveedores. El resultado final ha sido la consolidación de un modelo global de homologación y gestión de proveedores, conforme a criterios: generales, de seguridad financiera, Operacionales y de prevención de riesgos y calidad, de Compliance, Sostenibilidad ASG y Ciberseguridad.

Tras el análisis, se clasifican los proveedores en cuatro niveles de riesgo: bajo, medio, medio-alto y alto. A cierre de 2023, todos los proveedores con facturación superior a 40.000€ han sido enviados a la herramienta GoSupply para analizarse, lo que supone más del 80% de la facturación a nivel de Grupo. De estos, 184 proveedores han finalizado la homologación.

Por otro lado, para proceder a la automatización del proceso de homologación de proveedores, se está trabajando en la integración del módulo de homologación de proveedores (SLP) en SAP ARIBA con la herramienta GoSupply, con el objetivo de crear un proceso de homologación de proveedores ágil y eficiente. Además, ILUNION también cuenta con Moody’s, una herramienta de inteligencia artificial que analiza los riesgos financieros, de compliance y ESG de los proveedores, desde su implantación, han sido evaluados 320 proveedores. Este análisis se realiza con los adjudicatarios de las licitaciones cuando el riesgo arrojado por GoSupply es alto, o cuando se detecta un riesgo de sanciones o reputacional a través de GoSupply.

### 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 <sup>170</sup>78% 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. Asimismo, desde 2014, ILUNION ha incorporado el modelo de excelencia en la gestión de EFQM. Este modelo establece unos exigentes estándares de gestión basados en la excelencia en estrategia, en la ejecución y en la medición de resultados. El modelo EFQM incorpora también la sostenibilidad como un aspecto fundamental y estratégico. Este reconocido estándar internacional refrenda aún más el compromiso de ILUNION con la calidad en el servicio a nuestros clientes y el esfuerzo por la innovación y la mejora continua. Todas las empresas ILUNION se rigen por el modelo EFQM. ILUNION cuenta con 3 empresas con sello EFQM +400 (ILUNION Vida Sénior, ILUNION Contact Center BPO, ILUNION IT Services) 1 sello EFQM +500 (ILUNION Retail) y 4 sellos +600, (Centro Corporativo, ILUNION Hotels, ILUNION Lavanderías e ILUNION Reciclados).

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 2023, ILUNION ha registrado un total de 6.580 reclamaciones, de las cuales el 99,9% se encuentran cerradas. (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.

<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 Batteries, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Emprende, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).

### 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 de 2020 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.

Posteriormente se han ido aprobando por el Consejo de Administración procedimientos por impuestos. A la fecha están ya aprobados los procedimientos de todos los principales impuestos por los que tributamos:

- Procedimiento de Impuesto de sociedades y Operaciones Vinculadas.
- Procedimiento de IVA
- Procedimiento de IRPF
- Procedimiento de IAE
- Procedimiento de IBI
- Procedimiento de transacciones no recurrentes.
- Norma de control fiscal para entidades no residentes.
- Procedimiento de Impuesto de Sociedades Internacional.

La cifra de beneficios obtenidos antes de impuestos en 2023 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes fue de 62.603.858 € (Año 2022: 36.602.953 € y Año 2021: 7.200.597 €). Dentro de estos beneficios se facilitan los obtenidos en los distintos países:

- Andorra: 27.828 € (Año 2022: 261.900 €; Año 2021: -72.071 €).
- Portugal: 597.792 € (Año 2022: 207.222 €; Año 2021: -6.204 €).
- Colombia: 2.120.672 € (Año 2022: -1.202.290 €; Año 2021: -992.001 €).
- España: 59.857.566 € (Año 2022: 37.336.123 €; Año 2021: 8.270.873 €).

El resultado de España en 2023 mejora significativamente con respecto a 2022 por la mejora en el resultado de nuestros Hoteles, impulsado por el sector turístico, con mayor ocupación y sobre todo subidas de precios. También mejoran su resultado nuestras Lavanderías al verse incrementados los precios de nuestros servicios, y al haberse implementado acciones de mejora en eficiencia que han compensado el incremento de los costes energéticos. En el ámbito internacional, Andorra vendió sus activos en el año 2022, obteniendo por ello un resultado positivo, procediéndose a su liquidación en 2023. Por su parte, Portugal ha aumentado su cartera de clientes. Y nuestras lavanderías de Colombia, mejoran su resultado como consecuencia de los ingresos por diferencia de tipo de cambio, ya que el peso colombiano se ha revalorizado en 2023, y por la mejora en los resultados de su actividad.

La cifra de impuestos sobre beneficios pagada en 2023 por Grupo ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes es de 11.114.043 € (Año 2022: pago de 6.265.316 €; Año 2021: pago de 2.124.356 €). 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 2023 más los impuestos pagados en el exterior. Dentro de estos Impuestos sobre beneficios cobrados por el Grupo en 2023 a continuación se facilitan los cobros y pagos netos realizados en los distintos países:

- Andorra: 0 € (Año 2022: 0 €; Año 2021: 0 €).
- Portugal: pago de 84.783 € € (Año 2022: pago de 1.507 €; Año 2021: cobro de 19.200 €).
- Colombia: pago de 503.055 € (Año 2022: pago de 60.165; Año 2021: pago de 113.155 €).
- España: pago de 10.526.205€ (Año 2022: pago de 6.203.644 €; Año 2021: cobro de 2.030.401€).

El incremento de pago de impuestos en España corresponde a un incremento en el resultado del grupo, y a los efectos de la limitación a la compensación de las pérdidas intragrupo conforme a los establecido en la Ley 38/2022 que incorpora una medida de carácter temporal por la que se limita el importe de las bases imponibles negativas individuales de cada una de las entidades que integran el grupo fiscal en el impuesto sobre sociedades en un 50 %. En Colombia durante el ejercicio 2023 no se ha solicitado la devolución de las retenciones de 2022, a diferencia del ejercicio 2022 y 2021. En Portugal la tributación aumenta al igual que el resultado.

Las subvenciones públicas recibidas por ILUNION en 2023 se especifican en las Cuentas Anuales Consolidadas de GRUPO ILUNION, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023, en la nota 17.3 sobre subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio (Año 2023: 82.436.784 €; Año 2022: 71.059.727 €; Año 2021: 66.934.886 €) y en la nota 13.2 sobre subvenciones, donaciones y legados recibidos (Año 2023: 634.461€; Año 2022: 1.542.284 €; todas ellas recibidas en España.

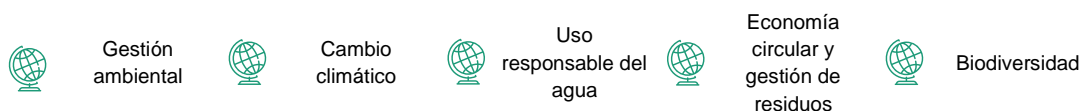
### 3.8. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

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 Batteries, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Emprende, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L (en el anexo II se clarifica la relación de compañías por grupos de sociedades).

El <sup>171</sup>69,5% 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 y el 100% cuentan con el certificado de Ecostars Ecological Hotel Rating, certificación de sostenibilidad para hoteles que otorga eco-estrellas en función de su impacto medioambiental. Por otro lado, a lo largo de 2023 esta compañía ha llevado a cabo la evaluación y certificación BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology), que es el método de evaluación y certificación de la sostenibilidad en la edificación técnicamente más avanzado, en cinco hoteles: Atrium, Barcelona, Islantilla, Málaga y San Mamés. Una vez superado el desafío inicial, el objetivo es conseguir terminar el año con más del 90% de hoteles de la cadena con este certificado de construcción sostenible

#### 3.8.1. GESTIÓN AMBIENTAL

La sostenibilidad ambiental en ILUNION está cimentada en el cuidado y la protección del medioambiente, y se articula en torno a cinco ejes estratégicos, alineados con los principales impactos de nuestra actividad, además de contar con un plan de despliegue en cada una de las compañías del Grupo. Para ILUNION, el crecimiento económico y progreso social van de la mano del compromiso con la gestión medioambiental responsable.



Gráfica 11. Ejes de la estrategia de sostenibilidad ambiental de ILUNION

La gestión responsable de los principales impactos ambientales se articula en torno a la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el cambio Climático. 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.

<sup>171</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.).



Todas las empresas con 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:

- 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 estos. En el caso de ILUNION Hotels, la identificación y gestión de los riesgos ambientales se limita a las oficinas centrales situadas en Torre ILUNION.

Asimismo, en 2023 ILUNION ha llevado a cabo la elaboración del mapa de riesgos climáticos cuya metodología para la identificación y evaluación sigue las directrices del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés) y el Marco de Gestión del Riesgo Empresarial (ERM, por sus siglas en inglés) de COSO. Las fases de aplicación han sido: la selección de escenarios de cambio climático, la selección de horizontes temporales y la identificación y evaluación de riesgos/oportunidades.

#### a) Selección de escenarios de cambio climático

La selección de los escenarios para la evaluación de los riesgos físicos derivados del cambio climático se ha realizado teniendo en cuenta las proyecciones climáticas más recientes en la gama existente de escenarios del IPCC. En concreto, se toma como referencia el Sexto Informe de Evaluación (AR6) sobre el cambio climático, que introduce las Trayectorias Socioeconómicas Compartidas (Shared Socioeconomic Pathways, SSP), base de los escenarios empleados para el análisis. A su vez, estos se retroalimentan con los escenarios previos de Trayectorias de Concentraciones Representativas (Representative Concentration Pathways, RCP).

En el caso riesgos de los riesgos de transición y la de las oportunidades se realizó teniendo en cuenta los escenarios de la Agencia Internacional de la Energía (IEA, por sus siglas en inglés), así como políticas, planes y estrategias a nivel regional (Unión Europea) y nacional, como el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 en España, de cara a establecer las hipótesis de los escenarios de transición.

Para la selección de los escenarios se toma en cuenta:

- Un escenario de sostenibilidad climática: aquel en el que llevan a cabo grandes esfuerzos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
- El escenario tendencial: aquel que es consistente con los patrones históricos, en los que unos países realizan progreso en materia de reducción de emisiones mientras otros no.
- Un escenario de mayor dependencia de los combustibles fósiles y, por tanto, mayor impacto de los riesgos físicos.

A continuación, se muestran los tres escenarios seleccionados para ILUNION, así como sus implicaciones principales. Estos escenarios agrupan hipótesis relacionadas tanto con riesgos físicos como de transición:

Tabla 72. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION				
Escenario	Aumento de temperatura a 2100	Descripción	Basado en	Principales implicaciones
1 Sostenibilidad SSP1-2.6	1.8°C por encima de niveles preindustriales	Se aplican prácticas sostenibles e inversiones en educación y salud. Disminución de la desigualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>IPCC SSP1-2.6</li> <li>SBTi WB2</li> </ul> IEA Escenario de Compromisos Anunciados (APS, por sus siglas en inglés).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las emisiones globales de CO2 se reducen drásticamente, pero se alcanza el cero después de 2050.</li> <li>Se reduce la desigualdad y el consumo de recursos y energía.</li> <li>Se apuesta por los biocombustibles avanzados y energías renovables en el sector transporte.</li> <li>Las temperaturas se estabilizan en torno a 1,8°C más altas a finales de siglo.</li> </ul> El énfasis en el crecimiento económico se desplaza hacia un énfasis más amplio en el bienestar humano.
2 Escenario tendencial SSP2-4.5	2.7°C por encima de niveles preindustriales	Consigue un desarrollo energético equilibrado, aunque sigue habiendo dependencia de los combustibles fósiles. Representa una ruta de emisiones intermedias en comparación con los otros escenarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>IPCC SSP2-4.5</li> </ul> IEA Escenario de Políticas Declaradas (STEPS, por sus siglas en inglés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las emisiones no llegan al cero neto hasta 2100.</li> <li>Los factores socioeconómicos siguen sus tendencias históricas, sin cambios notables.</li> <li>El progreso hacia la sostenibilidad es lento, y el desarrollo y la renta crecen de forma desigual.</li> <li>Las emisiones de CO2 globales se mantienen cercanos a los valores actuales hasta mediados de siglo.</li> <li>La temperatura aumenta hasta 2.7 °C a finales de siglo.</li> <li>El desarrollo tecnológico sucede rápidamente, pero sin cambios importantes.</li> <li>La intensidad en el uso de recursos y energía disminuye.</li> <li>La dependencia de combustibles fósiles decrece lentamente.</li> <li>La electrificación en el transporte es media (50% aproximadamente del transporte total).</li> </ul>
3 Desarrollo basado en combustibles fósiles SSP5-8.5	4.4°C por encima de niveles preindustriales	La economía mundial crece rápidamente, pero se alimenta de la explotación de los combustibles fósiles y de estilos de vida que consumen mucha energía. Los niveles actuales de emisiones de CO2 se duplican aproximadamente en 2050.	<ul style="list-style-type: none"> <li>IPCC SSP5-8.5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se impulsa el desarrollo económico y social con la explotación de abundantes recursos de combustibles fósiles y el uso intensivo de recursos y energía.</li> <li>Se experimenta un rápido crecimiento económico, lo que provoca una demanda de energía muy superior a los otros escenarios.</li> <li>La gran dependencia de los combustibles fósiles conlleva unas emisiones elevadas de Gases de Efecto Invernadero (GEI), lo que implica un aumento de hasta 4.4°C para final de siglo.</li> </ul> Este escenario conlleva un mayor estrés hídrico que puede afectar a aquellas actividades intensivas en el uso de agua.

### b) Selección de horizontes temporales

Los riesgos físicos asociados al cambio climático, como la subida del nivel del mar, los fenómenos meteorológicos extremos y los aumentos de temperatura, tienen horizontes temporales más largos. Estos riesgos se desarrollan a lo largo de décadas o siglos, y se espera que sus principales impactos ocurran en el futuro. En este sentido, y en línea con los criterios técnicos del Reglamento de la Taxonomía Verde Europea, la evaluación de los riesgos que pueden afectar a las actividades se lleva a cabo utilizando escenarios de proyecciones climáticas en el corto y medio plazo (hasta 2060), es decir, comprendiendo un periodo de aproximadamente 40 años. Los horizontes temporales considerados para el análisis de los riesgos físicos son los siguientes:

- Corto plazo: 2020 – 2039 (hasta 2040 en ciertas fuentes).

- Medio plazo: 2040 – 2059 (hasta 2060 en ciertas fuentes).

En el caso de los riesgos de transición y oportunidades relacionadas con el cambio climático, se plantea un análisis más acotado que el de los riesgos físicos, ya estos riesgos están asociados a los cambios económicos, políticos y de mercado. En este sentido, para establecer los horizontes temporales se considera los plazos de planificación estratégica de ILUNION, y la urgencia de llegar a los objetivos para la descarbonización que se están promoviendo a nivel global y local, con los que se esperan cambios significativos.

El corto, medio plazo y largo plazo coinciden con los hitos temporales establecidos en el Plan de Descarbonización de ILUNION (2025, 2029 y 2040). Además, el corto plazo coincide con el Plan Estratégico (2022-2025) de ILUNION mientras que el medio plazo coincide con la Agenda 2030 y objetivos de descarbonización intermedios a la neutralidad climática (2030). Por último, el largo plazo respondería a las ambiciones de neutralidad climática fijadas para el 2050. El análisis de este tipo de riesgos y oportunidades, por tanto, tendrá en consideración los siguientes plazos:

- Corto plazo: 2023 - 2025
- Medio plazo: 2025 – 2030
- Largo plazo: 2031 – 2040

### c) Identificación y evaluación de riesgos/oportunidades.

El alcance de la identificación de los riesgos físicos y su posterior evaluación incluye cada uno de los grupos de empresas que componen ILUNION (Ver Anexo II: Perímetro empresarial). Para calcular la criticidad o materialidad de los riesgos físicos se utiliza como referencia la fórmula establecida por el IPCC:

$$\text{RIESGO FÍSICO: AMENAZA X EXPOSICIÓN X VULNERABILIDAD}$$

donde  $\text{VULNERABILIDAD} = \text{SENSIBILIDAD} / \text{CAPACIDAD ADAPTATIVA}$

Para calcular la criticidad de los riesgos de transición se utiliza la misma fórmula establecida en la metodología de riesgos de ILUNION:

$$\text{CRITICIDAD: PROBABILIDAD X IMPACTO}$$

La evaluación de estas variables se realiza de manera cualitativa según el criterio experto de las áreas. Se realiza a partir de talleres de trabajo, entrevistas o encuestas con el personal clave de la misma, donde el personal otorga una puntuación a cada una de las variables según las escalas definidas en la Política de Gestión de Riesgos de ILUNION.

Para la evaluación de las oportunidades se toma en cuenta la capacidad para aprovechar la oportunidad y la efectividad de dicha oportunidad.

$$\text{OPORTUNIDAD} = \text{CAPACIDAD PARA APROVECHAR LA OPORTUNIDAD} \times \text{EFECTIVIDAD DE LA OPORTUNIDAD}$$

Tras la evaluación, los riesgos climáticos físicos y de transición materiales para ILUNION son los siguientes:

Riesgos físicos	Riesgos de transición	Oportunidades
Aumento de la temperatura – olas de calor	Dependencia de combustibles fósiles	Sostenibilidad como vector de innovación
Estrés hídrico y sequía	Menor disponibilidad de recursos naturales y materias primas	Alianzas con socios estratégicos para impulsar la descarbonización

La descripción de los riesgos climáticos identificados como materiales es la siguiente:

○ Riesgos físicos

Tabla 73. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION			
Peligros	Frecuencia	Elemento climático	Categoría de peligro climático
Físicos	Agudos	Temperatura	Olas de calor
Físicos	Agudos	Agua	Sequía
Físicos	Crónicos	Agua	Estrés hídrico

○ Riesgos de transición

- Riesgos de mercado - Menor disponibilidad de recursos naturales y materias primas: Los efectos físicos del cambio climático pueden provocar escasez de abastecimiento. Como consecuencia, existe el riesgo de escasez de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades y servicios de ILUNION (por ejemplo, agua, energía, etc.). Esta escasez puede provocar un aumento del coste de estos recursos, incrementando los costes operativos de ILUNION e incluso puede provocar interrupciones en la prestación de los servicios.
- Riesgo de mercado - Dependencia de combustibles fósiles: La transición hacia fuentes de energía renovables y sostenibles se ha visto obstaculizada por diversos factores, como la falta de madurez en la transición hacia alternativas energéticas más limpias. Esto representa un riesgo para las empresas, ya que obliga a seguir cubriendo una parte importante de las necesidades energéticas con combustibles fósiles. Esta dependencia de dichos combustibles limita la reducción de las emisiones de GEI, imposibilitando el cumplimiento de los objetivos de descarbonización de ILUNION. Además, la empresa queda expuesta a la volatilidad de los precios de los combustibles fósiles, a nuevas restricciones y a posibles sanciones.

○ Oportunidades climáticas

- Oportunidad de mercado - Sostenibilidad como vector de innovación: La búsqueda de soluciones que cumplan con determinados criterios ASG, puede inspirar la creación de productos y servicios innovadores en ILUNION, que sean más eficientes, respetuosos con el medio ambiente, y satisfagan las necesidades cambiantes de los consumidores.
- Oportunidad de mercado - Alianzas con socios estratégicos para impulsar la descarbonización: A medida que aumenta la concienciación y las exigencias regulatorias en materia de descarbonización, pueden surgir nuevas oportunidades de colaboración con empresas y organizaciones comprometidas con la sostenibilidad. Esto puede ampliar la red de contactos y crear oportunidades para nuevos contratos (por ejemplo, para la gestión de los residuos), entre otras acciones de impulso a la descarbonización.

En 2024 se va a completar el mapa de riesgos ESG de ILUNION incorporando riesgos sociales y de Buen Gobierno, poniendo foco en los Derechos Humanos y en riesgos vinculados a la ética y al buen gobierno corporativo.

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 6M€. Por su parte, ILUNION Lavanderías dispone de un seguro de responsabilidad civil derivada de contaminación cuya cobertura asciende a 191.823 €.

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 74. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION**

Indicador	2023	2022	2021
Inversiones y/o gastos ambientales	34.985.597 €	20.258.851 €	9.978.247 €

Las inversiones y gastos ambientales ascendieron a 34.985.597 € de los cuales el 70,7% 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 inversiones y/o gastos dedicados para la protección del clima en ILUNION Hotels.

### 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

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 ni acústica 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.

ILUNION quiere contribuir a desarrollar una economía más verde y baja en carbono, por ello, en 2022 desarrolló una estrategia 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. Desde el año 2024, el cumplimiento de los objetivos anuales de reducción de emisiones formará parte de la retribución variable de los miembros del Comité de Dirección de ILUNION Lavanderías, la compañía que aglutina más del 80% de las emisiones del Grupo.

Por otro lado, ILUNION Hotels firmó un compromiso con la iniciativa SBTi (Science Based Target initiative) para reducir las emisiones de los tres alcances en base a la ciencia y participar en el compromiso de no superar la temperatura del planeta en más de 1,5°C. El proceso de análisis se ha realizado a lo largo del año 2023 y se han fijado un objetivo de reducción del 42% a 2030 en los tres alcances respecto a 2021.

A continuación, se indican las principales líneas de acción llevadas a cabo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en 2023:

- **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 Sociosanitario, S.A. e ILUNION Servicios Industriales en la zona de Cataluña han procedido al cambio de luminarias por tecnología LED.
- ILUNION Sociosanitario, ILUNION Hotels, ILUNION Reciclados, S.A. e ILUNION Servicios Industriales en la zona de Levante han llevado a cabo renovación de los equipos de climatización y/o enfriadoras por otros más eficientes.
- ILUNION Lavanderías ha elaborado un plan de eficiencia energética, cuyo despliegue comenzará en 2024, con acciones enfocadas en tres áreas: maquinaria, instalaciones y proceso. En su desarrollo y ejecución, se han priorizado las acciones en función de criterios como la eficiencia energética, la reducción de los consumos energéticos y la minoración de las emisiones de CO<sub>2</sub> a



la atmósfera. Además, se ha continuado con la descentralización en la producción de la energía térmica desde los equipos generadores hacia los equipos consumidores lo que ha permitido una reducción del 7% del consumo de energía térmica y un ahorro de 64.220,68 Tn CO<sub>2</sub> eq.

- Certificación BREAAAM: a lo largo de 2023 ILUNION Hotels ha llevado a cabo la evaluación y certificación BREEAM en cinco hoteles. El objetivo es conseguir que en 2024 más del 90% de hoteles de la cadena cuenten con este certificado de construcción sostenible.
- 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

La movilidad se presenta como uno de los retos actuales para las empresas debido a las implicaciones que tiene desde un aspecto social, económico y ambiental. Así, ILUNION aspira a ser una compañía referente en movilidad sostenible y accesible para inspirar un cambio social y ambiental positivo. Por ello, y para minimizar el impacto ambiental asociado a la movilidad, en 2023 la compañía ha aprobado una Política y un Plan de Movilidad Sostenible 2024-2027 que se estructura en torno a cuatro ejes de actuación: empleados, negocio (instalaciones, flota y proveedores), clientes y comunidad, con la accesibilidad como piedra angular.

En el eje de empleados, ILUNION cuenta con varios servicios de autobús lanzadera en centros de trabajo con un elevado volumen de personas y situados en polígonos industriales o parques empresariales. Además, 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, tienen un impacto positivo en la disminución de las emisiones asociadas a la movilidad. En cuanto a los beneficios de esta medida, la implantación de la oficina flexible en 2022 permitió ahorrar el 7,81% de las emisiones asociadas a los desplazamientos al trabajo en ILUNION.



Por otro lado, cabe destacar que ILUNION ha llevado a cabo la modificación de su política de desplazamientos con el objetivo de establecer criterios de movilidad sostenible en la planificación de los viajes de negocio y reducir así las emisiones asociadas a estos traslados. Igualmente, y con el objetivo de fomentar el uso de vehículos eléctricos e híbridos enchufables entre los empleados y el resto de los grupos de interés, ILUNION está acometiendo la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en sus instalaciones.

En materia de formación, ILUNION Facility Services e ILUNION Lavanderías, cuentan con pautas de actuación para una conducción eficiente de vehículos, una nueva forma de conducir que da prioridad al ahorro de combustible, a la que vez que reduce la contaminación ambiental y disminuye el número de accidentes en carretera. Además, ILUNION Lavanderías ha impartido sesiones formativas sobre conducción eficiente y buenas prácticas a 69 conductores, con una duración de más de 400 horas de formación.

En lo referente a la flota, la compañía está trabajando en un plan de transición de flota ligado al plan de descarbonización de la compañía. Asimismo, tanto ILUNION Lavanderías como Ecologicistic Operations, S.L. y Logiraees, S.L. cuentan con un sistema para la gestión de flota que tiene como objetivo aumentar la productividad de los procesos de transporte, reducir los costes operativos y maximizar la eficiencia del combustible. También señalar que en estas dos últimas empresas dedicadas al transporte de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), más del 45% de los kilómetros recorridos fueron realizados con vehículos sostenibles evitando la emisión de 52,4 toneladas de CO<sub>2</sub>.

- **Impulso de las energías renovables**

En 2023 el 9,3% de la energía consumida por ILUNION procedió de fuentes de energía renovable. A continuación, se indican las medidas realizar para alcanzar dicha cifra:

- **Compra de electricidad mediante certificados de origen renovable**

En 2023, toda la energía eléctrica consumida por las instalaciones con control operacional de ILUNION Hotels e ILUNION Facility Services ha procedido de fuentes de energía renovables (energía eólica, solar o hidráulica). Asimismo, a partir de 2024 toda la energía eléctrica consumida en las instalaciones propias de ILUNION procederá de fuentes de energía renovable.

- **Producción solar fotovoltaica**

ILUNION cuenta un plan de despliegue de energía fotovoltaica para autoabastecimiento. De hecho, más del 40% de las plantas industriales y hoteles cuentan con instalaciones de energía fotovoltaica para autoabastecimiento.

Asimismo, a lo largo de 2023, ILUNION Lavanderías ha continuado con su proyecto Techos Verdes cuyo objetivo es la generación del 15% de electricidad de origen renovable para su consumo en procesos industriales con una producción estimada de 1 GWh/año. A finales del año, 22 de las 45 plantas de lavanderías industriales contaban con esta tecnología que ha generado 4.808,69 MWh, lo que ha evitado la emisión de 1.307,96 Tn CO<sub>2</sub> eq.

Asimismo, varias empresas del Grupo (ILUNION Retail, ILUNION Ibéricos de Azuaga, ILUNION Recicladados, S.A., ILUNION Sociosanitario, ILUNION Contact Center, e ILUNION Hotels) cuentan con paneles solares fotovoltaicos.

- Las empresas ILUNION Recicladados, S.A., ILUNION Automoción, ILUNION Hotels e ILUNION Sociosanitario, S.A. 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.

#### • Emisiones de alcance 3

La visión de ILUNION es transformar su cadena de valor para reducir su huella climática e incorporar al plan de descarbonización la medición y reducción de las emisiones de alcance 3. A lo largo de 2023, cuatro empresas del grupo -ILUNION Lavanderías, ILUNION Hotels, ILUNION Facility Services e ILUNION Recicladados- han medido su mapa de emisiones de alcance 3. Esto supone un gran cambio en la estrategia de descarbonización, ya que el mapa de “emisiones indirectas” se incorpora a los criterios y prioridades para llegar a ser neutrales en carbono. Para minimizar estas emisiones ILUNION desplegará un plan de acción con sus proveedores (aliados) para poder abordar estos retos de manera conjunta.

#### • Absorción de emisiones

ILUNION cuenta con una iniciativa de compensación de emisiones de CO<sub>2</sub>, centrada en la reforestación y la regeneración forestal. La creación del bosque ha generado 15 puestos de trabajo en Caminomorisco (Cáceres) y permitirá la absorción de 13.514 toneladas de CO<sub>2</sub> hasta el año 2072. Esto supone la captura de 270 Tn CO<sub>2</sub> anuales. Por otro lado, en colaboración con Lenovo y ClimeCo, se han compensado todas las emisiones generadas por el parque informático de ILUNION IT Services (72,5 Tn CO<sub>2</sub>) a lo largo de su vida útil lo que incluye la fabricación, el transporte y su uso durante 5 años.

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 75. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION**

<sup>172</sup> Indicador	<sup>173</sup> 2023	2022	2021
Consumo de energía (GWh)	460,5	475,2	392,3
Consumo directo de energía (GWh)	454,7	470,9	387,2
Consumo indirecto de energía (GWh)	5,8	4,3	7,1
Emisiones de GEI (toneladas CO <sub>2</sub> eq – Alcance 1)	80.381,1	83.836,5	71.529,7
Emisiones de GEI (toneladas CO <sub>2</sub> eq – Alcance 2)	14.669,1	16.871,9	13.346,3

<sup>172</sup> Se ha llevado a cabo una modificación de los datos de emisiones de consumo de energía y emisiones de GEI 2022 respecto al EINF del año anterior tras proceder a la verificación del cálculo de la huella de carbono y la actualización.

<sup>173</sup> Las emisiones de GEI de 2023 se han calculado con los factores de emisión del MITECO correspondientes al año 2022.

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 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.

### 3.8.5. ECONOMÍA CIRCULAR

ILUNION, tal y como se refleja en la Política de Medio Ambiente y Lucha Contra el Cambio Climático, está comprometida con la economía circular como base de un nuevo modelo económico sostenible que busca prolongar el ciclo de vida de los productos, disminuir el uso de recursos y materias primas, y limitar la producción de desechos.

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. Asimismo, con el objetivo de mejorar la eficiencia del uso de estas, ILUNION promueve la sensibilización ambiental a empleados.

**Tabla 76. Consumo de materias primas**

Indicadores	2022	2021	2020
<sup>174</sup> Papel (Tn)	10,2	14,4	14,7
<sup>175</sup> Papel reciclado (Tn)	16,4	11,8	21,4
<sup>176</sup> Tóner (Tn)	0,1	0,2	0,4
<sup>177</sup> Tóner reciclado (Tn)	0,3	0,3	0,3
ILUNION			
Detergentes (Tn)	1.636,4	1.456,2	1.505,9
Lavanderías			
Blanqueantes y oxidantes (Tn)	1.343,8	1.243,1	1.078,7
Neutralizantes (Tn)	187,3	243,0	202,2

<sup>174</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>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 cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

<sup>177</sup> Dato estimado. Se asume que un cartucho de tóner pesa 0,5 Kg.

Tabla 76. Consumo de materias primas

Indicadores	2022	2021	2020
Suavizantes (Tn)	411,7	332,7	294,2
Plástico (Tn)	408,2	708,5	794,1
ILUNION Textil, S.A.			
Film (Tn)	0,5	0,5	0,5
Textil (metros)	1.316.248	1.472.498	1.649.416
ILUNION Servicios Industriales			
<sup>178</sup> Plástico (Tn)	44,8	35,0	38,3
Disolvente (litros)	0	0	0
Tinta (litros)	0	0	0,004
Madera de pallets (Tn)	0,3	<sup>179</sup> 563,7	369,3
ILUNION Reciclados, S.A.			
Nitrógeno (Tn)	602,7	640,6	729,84

El aumento del consumo de papel en 2023 está motivado por el incremento de actividad en ILUNION Contact Center. Asimismo, el aumento en el consumo de detergentes, blanqueantes y suavizantes en ILUNION Lavanderías está asociado al incremento de los kilos de ropa de uniformidad y a un proceso de cambio de los proveedores de detergencia y de los equipos de lavado lo que ha supuesto un reajuste de estas materias primas. En el caso de ILUNION Servicios Industriales el aumento del plástico se debe a un incremento en el volumen de negocio y con ello una subida del consumo de este insumo en el proceso empaquetado y retractilado.

Cada una de las empresas de ILUNION, en su ámbito de acción, trabaja de forma activa para promover un uso responsable de los recursos y ser más eficientes. 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 continuación, se indican las iniciativas más destacables del Grupo en el año 2023:

- **Nueva línea de actividad:** la planta de Campo Real de ILUNION Reciclados, S.A, ha implantado una nueva línea de tratamiento de frigoríficos y otros equipos de intercambio de temperatura que cuenta con un sistema de detección y clasificación automática de gases, y que es autosuficiente en el tratamiento “in situ” de los gases refrigerantes orgánicos. El proceso está diseñado bajo las premisas de la sostenibilidad y la eficiencia energética, garantizando un menor consumo de recursos y una menor huella de carbono. Además, consigue una separación de los materiales de salida más eficiente, aumentando su calidad y reduciendo la necesidad de reprocesamiento para su posterior uso.
- **Plástico:** en 2023, ILUNION ha reducido el consumo de plásticos de un solo uso en más de 321.000 Kg evitando la emisión de 1.000 Tn de CO<sub>2</sub>. Esto ha sido posible gracias a las distintas actuaciones implementadas en los negocios de lavanderías (proyecto Plastic Off cuyo objetivo final es la eliminación del plástico del proceso de expedición para 2024) y hoteles (sustitución de plástico por materiales biodegradables, retornables y productos a granel).

<sup>178</sup> Dato estimado. Se asume que un metro de plástico equivale a 0,004 Kg

<sup>179</sup> No se dispone de dato para el año 2022.

- **Material textil:** ILUNION Lavanderías ha llevado a cabo la valorización de 715 toneladas de residuos textiles a través de gestores autorizados, convirtiéndolo en absorbentes para la industria. Por otro lado, ILUNION Hotels apuesta por materiales reciclados para dar vida a sus estancias, a través de una técnica innovadora que utiliza los residuos textiles de sus hoteles, como sábanas o cortinas, mezclados con resinas y carbonatos naturales para desarrollar mobiliario de vanguardia. Este proceso se realiza sin necesidad de calor ni presión, lo que consigue reducir la huella de carbono. El hotel ILUNION Atrium ha sido el pionero en implantar, entre su mobiliario, varias piezas como el mural de la entrada del restaurante del hotel y el mueble recibidor del mismo.
- **Bidones:** Como parte del compromiso de ILUNION Lavanderías con la economía circular, la compañía ha acordado con sus proveedores de detergencia la reutilización y reciclaje de los bidones de los productos de lavado.
- **Equipos ofimáticos:** ILUNION IT Services ofrece a sus empleados la posibilidad de adquirir los ordenadores portátiles retirados por un precio ligeramente inferior al de valor de mercado para fomentar la reutilización de estos equipos.

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 77. Generación de residuos ILUNION**

Indicadores		2023	2022	2021
Residuos	Residuos peligrosos (Tn)	355,34	417,5	328,60
	Residuos no peligrosos (Tn)	4.501,4	4.707,8	4.282,40

En 2023, ILUNION ha reducido la generación de residuos no peligrosos en un 15% gracias a las distintas medidas puestas en marcha. En este sentido, las principales líneas de acción 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. A continuación, se describen las principales medidas realizadas a lo largo de 2023:

- ILUNION Lavanderías ha puesto en marcha un plan de gestión integral de residuos, así como un proyecto piloto para la digitalización de la gestión en seis plantas -Cuenca, Guadalajara, Fuenlabrada, Madrid, Mejorada y Segovia- con el objetivo de ampliarlo al resto de instalaciones a lo largo de 2024.
- ILUNION Hotels ha creado una ecoárea, es decir, un espacio exterior para facilitar la segregación y recogida de residuos en ILUNION Calas de Conil. El objetivo final de esta medida es incrementar la tasa de reciclaje al facilitar el proceso de gestión de los residuos. Asimismo, ha puesto en marcha un proyecto piloto de digitalización para mejorar la recogida y tratamiento de la información relativa a la gestión de residuos.

- ILUNION Sociosanitario: la residencia de Baena ha participado en el proyecto Recapacicla, promovido por la Junta de Andalucía, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y Ecoembes, para sensibilizar a las personas de la tercera edad en la importancia del reciclaje. Para ello, se impartieron dos talleres dirigidos a los profesionales del centro y a los mayores.
- ILUNION Automoción ha llevado a cabo la eliminación del plástico film del proceso de embalaje tras su sustitución por un sistema de redes reutilizables. Esto ha permitido el ahorro de 12 Tn de plástico en 2023.

Uno de los focos y objetivos en circularidad es reducir al máximo el desperdicio de alimentos. Por ello, y gracias a la alianza con Too Good To Go en los negocios de ILUNION Hotels e ILUNION Retail, se ha conseguido salvar más de 17.400 Kg de comida que han evitado la emisión de 44,2 Tn de CO2 en los dos últimos años. Por otro lado, ILUNION Sociosanitario, S.A. colabora con el proveedor de servicios de restauración con el fin de llevar a cabo buenas prácticas para la consecución del objetivo “Cero Desperdicio”.

### 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 75% 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 78. Consumo de agua ILUNION**

Indicador	2023	2022	2021
Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	<sup>180</sup> 2.859.864	<sup>181</sup> 2.6120.079	<sup>182</sup> 2.476.733

Las principales líneas de actuación en el ámbito de la gestión integral del agua están centradas en la innovación de nuestros procesos para minimizar el consumo de agua e incluso reciclarla y la sensibilización ambiental a empleados. Conscientes de la problemática, ILUNION se ha establecido como objetivo a 2024 el cálculo de la huella hídrica de las empresas con mayor consumo de agua,

<sup>180</sup> El 81,4% del agua consumida procede de la red pública y el 18,6% restante procede de aguas subterráneas. Por otro lado, el 1,2% del consumo de agua ha sido estimado.

<sup>181</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. Se ha llevado a cabo una modificación de los datos de consumo de agua del año 2022 respecto al EINF D del año anterior tras proceder a la verificación del cálculo de la huella de carbono.

<sup>182</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.

así como la elaboración de un plan de gestión responsable del agua. A continuación, se indican las principales líneas de acción llevadas a cabo en el ámbito de la gestión del agua en 2023:

- ILUNION Lavanderías ha reducido el consumo de agua por unidad de producción un 5,6% 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; la instalación de prensas para la extracción mecánica de agua, así como la implantación de las mejores técnicas disponibles en los túneles de lavado.

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. Estas nuevas fórmulas, se implantaron en el segundo semestre del año 2023 en las lavanderías de Tortosa, Valencia, Guadalajara, Madrid y Elche, alcanzándose reducciones en el consumo de agua para lavado de hasta un 17% en Guadalajara y de 25,5% en la planta de Madrid.

- ILUNION Hotels ha llevado a cabo actuaciones puntuales para minimizar el consumo de agua. En concreto, ha renovado la grifería y las duchas de ILUNION Islantilla, ha procedido a la instalación de duchas más eficientes en ILUNION Pío XII, y ha cambiado el clorador salino de ILUNION Mijas.
- ILUNION Sociosanitario, S.A. ha mantenido y ampliado a todas las residencias las medidas de ahorro de agua implantadas en 2022. Entre estas se incluyen las siguientes: instalación de perlizadores, uso de grifos con cierre temporal, bajada de la presión entrante, así como la revisión y el cambio de tuberías.

### 3.8.7. BIODIVERSIDAD

En materia de biodiversidad, una vez realizado el análisis correspondiente, ILUNION no ha identificado riesgos significativos a este respecto. No obstante, tras la elaboración del Plan Director de Sostenibilidad de ILUNION 2023 -2027, la compañía ha fortalecido su compromiso con la biodiversidad y se ha marcado como objetivo la implantación de un programa de protección y conservación de la biodiversidad alineado con el plan de descarbonización.

Asimismo, ILUNION se ha adherido al Pacto por la Biodiversidad y el Capital Natural y se ha comprometido en el plazo de dos años a llevar a cabo una identificación de los impactos y dependencias de la biodiversidad.



### 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 1) mitigación del cambio climático, 2) adaptación al cambio climático, 3) prevención y control de la contaminación, 4) transición a una economía circular, 5) sostenibilidad y protección de los recursos hídricos y marinos y 6) protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas. 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.
- Reglamento Delegado (UE) 2022/1214 por el que se modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2019 en lo que respecta a las actividades económicas en determinados sectores energéticos y el Reglamento (UE) 2021/2178 en lo que respecta a la divulgación pública de información pública específica sobre esas actividades económicas

- Reglamento Delegado (UE) 2023/2485, que modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 por el que se establecen criterios técnicos de selección adicionales 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 medioambientales.
- Reglamento Delegado (UE) 2023/2486, que detalla los criterios técnicos asociados a los cuatro objetivos ambientales restantes: 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. Este documento completa el conjunto de normas que desarrollan los requisitos para determinar las condiciones por las que una actividad económica califica como sostenible con relación a los objetivos ambientales. En el presente ejercicio fiscal, según lo establecido en este Reglamento, se debe informar al respecto de las actividades elegibles relativas a estos nuevos objetivos. El reporte del alineamiento se realizará a partir del próximo ejercicio.

La Comisión Europea ha publicado adicionalmente comunicaciones complementarias sobre los reglamentos delegados mencionados con la intención de reducir la incertidumbre asociada a la interpretación y aplicación de este complejo marco normativo. Es importante aclarar los siguientes conceptos clave:

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 2022, 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) así como 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. En este ejercicio 2023, tercer año de aplicación de la Taxonomía Europea, Grupo ILUNION debe reportar además 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 al uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos, a la transición hacia una economía circular, a la prevención y control de la contaminación así como a la recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

### 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 derivados 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 (política contable., evaluación del cumplimiento del Reglamento de Taxonomía e información contextual).

<sup>183</sup> Asimismo, la regulación también especifica que en el caso de que se haya producido cualquier modificación en el enfoque y metodología utilizados anteriormente, estas modificaciones serán explicadas y justificadas de forma cualitativa y cuantitativa, aportando información comparable e información suficiente para trazar la evolución de los datos aportados.

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 1) mitigación del cambio climático, 2) adaptación al cambio climático, 3) prevención y control de la contaminación, 4) transición a una economía circular, 5) sostenibilidad y protección de los recursos hídricos y marinos y 6) protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas 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) así como en los Anexos I a IV del Reglamento Delegado 2023/2486 para los tres indicadores clave de resultados.
- b) Evaluación del cumplimiento de los **criterios técnicos de contribución sustancial** establecidos por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139. No aplicable hasta el ejercicio 2024 a los objetivos contemplados en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486
- 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

<sup>183</sup> Según lo indicado en el punto 1.2.3.1, apartados a) y c) del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 (de divulgación).

Delegado. No aplicable hasta el ejercicio 2024 a los objetivos contemplados en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486.

- 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 2,3, y 4).

### 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 2023, 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 y el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486 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 tienen el potencial de 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.
- **Actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la adaptación del cambio climático:**
  - Actividad 11 Educación.
  - Actividad 12.1 Asistencia en establecimientos residenciales.
- **Actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la transición hacia una economía circular**
  - Actividad 2.1 Recogida y transporte de residuos peligrosos.
- **Actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la transición hacia una economía circular**
  - Actividad 2.3. Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos.
  - Actividad 2.6 y desarmado de los productos al final de su vida útil.
- **Actividades que pueden contribuir de forma sustancial a la recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.**
  - Actividad 2.1 Hoteles, complejos vacacionales, campings y alojamientos similares.

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 6.5 Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros
- Actividad 6.6 Servicios de transporte de mercancías por carretera
- 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 2023 y su comparación con el ejercicio 2022, 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. En concreto ha llevado a cabo los siguientes cambios:

- Inclusión de las actividades 6.5 Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros y 6.6 Servicios de transporte de mercancías por carretera.
- En 2023, tras la entrada vigor del Reglamento Delegado (UE) 2023/2486, se considera que la actividad de tratamiento y gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) llevada a cabo por ILUNION Reciclados, S.A. se ajusta mejor a la actividad taxonómica 2.6. Descontaminación y desarmado de los productos al final de su vida útil incluida en el objetivo “Transición hacia una economía circular” ( en 2022 dicha actividad como elegible y alineada en la 5.9. Valorización de materiales de residuos no peligrosos (reportado en 2022)

### **3.9.3.3. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del volumen de negocios**

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. Esta magnitud se encuentra reflejada en las cuentas anuales consolidadas de ILUNION en la nota 17.1 Importe neto de la cifra de negocios.

En el caso del alineamiento, las actividades deben cumplir además con los criterios técnicos de selección correspondientes, con los criterios de 'No causar un perjuicio significativo' al resto de objetivos ambientales (DNSH, por sus siglas en inglés) así como con las salvaguardas mínimas sociales.

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.

La información relativa al volumen de negocios se muestra a continuación, considerando las plantillas por objetivo ambiental<sup>7</sup> (nota c) y desglose de actividades, de conformidad con el Anexo V del Reglamento Delegado (UE) 2023/2486. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c).

Tabla 79. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c) – volumen de negocio

Objetivo ambiental	Proporción del volumen de negocios total que se ajusta a la taxonomía por objetivo <sup>184</sup>	Proporción del volumen de negocios total elegible según la taxonomía por objetivo
<b>CCM</b>	0,4%	0,4%
<b>CCA</b>	0,2%	0,2%
<b>WTR</b>	0,0%	0,0%
<b>CE</b>	0,0%	1,2%
<b>PPC</b>	0,0%	0,3%
<b>BIO</b>	0,0%	15,3%

<sup>184</sup> Debido a las obligaciones de reporting para este año, no se tiene que divulgar la información de alineamiento de los 4 nuevos objetivos (WTR, CE, PPC y BIO)

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

Actividades económicas	Año		Criterios de contribución sustancial										Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")					Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
	Códigos	Volumen de negocios (Mill. €)	Proporción del volumen de negocios, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas				
<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	CCM 4.1	0,03	0,0%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		T	
Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	CCM 5.5*	4,4	0,4%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,4%		T	
Valorización de materiales de residuos no peligrosos	CCM 5.9	0,0	0,0%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,6%		T	
Construcción de edificios nuevos	CCM 7.1	0,0	0,0%	S	NEL	NEL	NEL	N	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,4%		T	
Educación	CCA 11	2,0	0,2%	NEL	S	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,2%	F		
<b>Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)</b>		<b>6,5</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>1,6%</b>			
De las cuales: facilitadoras		2,0	31,2%	0,0%	31,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	S	S	S	S	S	S	S	0,2%	F		
De las cuales: de transición		4,5	68,8%	68,8%						S	S	S	S	S	S	S	1,4%		T	
<b>A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																				
Recogida y transporte de residuos peligrosos	PPC 2.1 / CE2.3	4,0	0,3%	NEL	NEL	NEL	EL	EL	NEL								0,0%			
Hoteles, complejos vacacionales, campings y alojamientos similares	BIO 2.1	174,5	15,3%	NEL	NEL	NEL	NEL	NEL	EL								0,0%			
Descontaminación y desarmado de los productos al final de su vida útil	CE 2.6	5,8	0,5%	NEL	NEL	NEL	NEL	EL	NEL								0,0%			
<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>184,3</b>	<b>16,1%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,5%</b>	<b>15,3%</b>								<b>0,0%</b>			
<b>A. Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)</b>		<b>190,8</b>	<b>16,7%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,5%</b>	<b>15,3%</b>								<b>1,6%</b>			
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		952,0	83,3%																	
<b>TOTAL</b>		<b>1.142,8</b>	<b>100%</b>																	

\*Esta actividad es elegible también por la CE2.3, pero que al no poder reportarse alineada no se puede incluir ni en A2 ni en A1.

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



### 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, con los criterios de 'No causar un perjuicio significativo' al resto de objetivos ambientales (DNSH, por sus siglas en inglés) así como con las salvaguardas mínimas sociales.

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.

La información relativa al CapEx se muestra a continuación, considerando las plantillas por objetivo ambiental (nota c) y desglose de actividades, de conformidad con el Anexo V del Reglamento Delegado (UE) 2023/2486.

Tabla 81. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c) - CapEx		
Objetivo ambiental	<sup>185</sup> Proporción de CapEx total que se ajusta a la taxonomía por objetivo	Proporción de CapEx total elegible según la taxonomía por objetivo
<b>CCM</b>	17,6%	18,6%
<b>CCA</b>	0,0%	1,5%
<b>WTR</b>	0,0%	0,0%
<b>CE</b>	0,0%	4,6%
<b>PPC</b>	0,0%	0,1%
<b>BIO</b>	0,0%	16,9%

<sup>185</sup> Debido a las obligaciones de reporting para este año, no se tiene que divulgar la información de alineamiento de los 4 nuevos objetivos (WTR, CE, PPC y BIO)

Actividades económicas	Año		Criterios de contribución sustancial										Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")				Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
	Códigos	CapEx (Mill. €)	Proporción de las CapEx año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas			
<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	CCM 5.5*	0,1	0,1%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,2%	T	
Valorización de materiales de residuos no peligrosos	CCM 5.9	0,0	0,0%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	6,8%	T	
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	CCM 7.3	17,8	15,5%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	8,4%	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	CCM 7.4	0,3	0,2%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	CCM 7.5	0,1	0,1%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	0,2%	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	1,8	1,6%	S	N	NEL	NEL	NEL	NEL	S	S	S	S	S	S	S	3,8%	F	
<b>CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)</b>		<b>20,2</b>	<b>17,6%</b>	<b>17,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>19,4%</b>		
De las cuales: facilitadoras		20,1	99,4%	99,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	S	S	S	S	S	S	S	12,4%	F	
De las cuales: de transición		0,1	0,6%	0,6%						S	S	S	S	S	S	S	7,0%	T	
<b>A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																			
Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	CCM 6.5 / CCA 6.5	0,0	0,02%	EL	EL	NEL	NEL	NEL	NEL								0,0%		
Servicios de transporte de mercancías por carretera	CCM 6.6 / CCA 6.6	0,7	0,6%	EL	EL	NEL	NEL	NEL	NEL								0,0%		
Adquisición y propiedad de edificios	CCM 7.7 / CCA 7.7	0,5	0,4%	EL	EL	NEL	NEL	NEL	NEL								0,7%		
Educación	CCA 11	0,3	0,3%	NEL	EL	NEL	NEL	NEL	NEL								0,3%		
Asistencia en establecimientos residenciales	CCA 12.1	0,3	0,2%	NEL	EL	NEL	NEL	NEL	NEL								0,3%		
Recogida y transporte de residuos peligrosos	PPC 2.1 / CE2.3	0,1	0,1%	NEL	NEL	NEL	NEL	EL	EL	NEL							0,0%		
Hoteles, complejos vacacionales, campings y alojamientos similares	BIO 2.1	19,4	16,9%	NEL	NEL	NEL	NEL	NEL	NEL	EL							0,0%		
Descontaminación y desarmado de los productos al final de su vida útil	CE 2.6	5,1	4,4%	NEL	NEL	NEL	NEL	NEL	EL	NEL							0,0%		
<b>CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)</b>		<b>26,4</b>	<b>23,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>4,4%</b>	<b>16,9%</b>								<b>1,3%</b>		
<b>A. CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)</b>		<b>46,6</b>	<b>40,6%</b>	<b>18,6%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>4,4%</b>	<b>16,9%</b>								<b>20,7%</b>		
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		68,3	59,4%																
<b>TOTAL</b>		<b>114,8</b>	<b>100%</b>																

\*Esta actividad es elegible también por la CE2.3, pero que al no poder reportarse alineada no se puede incluir ni en A2 ni en A1.

### 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, con los criterios de 'No causar un perjuicio significativo' al resto de objetivos ambientales (DNSH, por sus siglas en inglés) así como con las salvaguardas mínimas sociales.

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.

La información relativa al CapEx se muestra a continuación, considerando las plantillas por objetivo ambiental (nota c) y desglose de actividades, de conformidad con el Anexo V del Reglamento Delegado (UE) 2023/2486.

Tabla 83. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c) - OpEx

Objetivo ambiental	<sup>186</sup> Proporción de OpEx total que se ajusta a la taxonomía por objetivo	Proporción de OpEx total elegible según la taxonomía por objetivo
<b>CCM</b>	0,3%	11,3%
<b>CCA</b>	0,0%	11,7%
<b>WTR</b>	0,0%	0,0%
<b>CE</b>	0,0%	0,9%
<b>PPC</b>	0,0%	0,3%
<b>BIO</b>	0,0%	26,9%

<sup>186</sup> Debido a las obligaciones de reporting para este año, no se tiene que divulgar la información de alineamiento de los 4 nuevos objetivos (WTR, CE, PPC y BIO)

Actividades económicas	Año		Criterios de contribución sustancial								Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")								Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
	Códigos	OpEx (Mill. €)	Proporción de los OpEx, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas				
<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	CCM 4.1	0,002	0,0%	S	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,00%		T	
Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	CCM 5.5*	0,4	0,3%	S	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,30%		T	
Valorización de materiales de residuos no peligrosos	CCM 5.9	0,0	0,0%	S	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,50%		T	
<b>OpEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)</b>		<b>0,4</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>S</b>	<b>0,80%</b>			
De las cuales: facilitadoras		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	S	S	S	S	S	S	S	0	F		
De las cuales: de transición		0,4	100,0%	100,0%							S	S	S	S	S	S	S	0,80%		T	
<b>A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)</b>																					
Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	CCM 6.5 / CCA 6.5	4,5	4,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00%			
Servicios de transporte de mercancías por carretera	CCM 6.6 / CCA 6.6	3,7	3,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00%			
Adquisición y propiedad de edificios	CCM 7.7 / CCA 7.7	4,2	3,7%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								4,20%			
Educación	CCA 11	0,2	0,2%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,20%			
Asistencia en establecimientos residenciales	CCA 12.1	0,6	0,6%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,30%			
Recogida y transporte de residuos peligrosos	PPC 2.1 / CE2.3	0,3	0,3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	EL	N/EL								0,00%			
Hoteles, complejos vacacionales, campings y alojamientos similares	BIO 2.1	30,3	26,9%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL								0,00%			
Descontaminación y desarmado de los productos al final de su vida útil	CE 2.6	0,2	0,2%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,00%			
<b>OpEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)</b>		<b>44,1</b>	<b>39,1%</b>	<b>11,0%</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,2%</b>	<b>26,9%</b>									<b>5,70%</b>			
<b>A. OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)</b>		<b>44,4</b>	<b>39,5%</b>	<b>11,3%</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,2%</b>	<b>26,9%</b>									<b>6,50%</b>			
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																					
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		68,2	60,5%																		
<b>TOTAL</b>		<b>112,6</b>	<b>100%</b>																		

\*Esta actividad es elegible también por la CE2.3, pero que al no poder reportarse alineada no se puede incluir ni en A2 ni en A1.

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

**3.9.3.6. Actividades relacionadas con la energía nuclear y Fósil**

Durante el ejercicio 2023, no ha llevado a cabo actividades relacionadas con la energía nuclear y fósil

<b>Tabla 85. Actividades relacionadas con la energía nuclear y fósil</b>		
<b>Actividades relacionadas con la energía nuclear</b>		
1	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la investigación, el desarrollo, la demostración y la implantación de instalaciones innovadoras de generación de electricidad que producen energía a partir de procesos nucleares con un mínimo de residuos del ciclo de combustible.	No
2	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción y la explotación segura de nuevas instalaciones nucleares para producir electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno, así como sus mejoras de seguridad, utilizando las mejores tecnologías disponibles.	No
3	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la explotación segura de instalaciones nucleares existentes que producen electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno a partir de energía nuclear, así como sus mejoras de seguridad.	No
<b>Actividades relacionadas con el gas fósil</b>		
4	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción o explotación de instalaciones de generación de electricidad que producen electricidad a partir de combustibles fósiles gaseosos.	No
5	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación combinada de calor/frío y electricidad que utilicen combustibles fósiles gaseosos.	No
6	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación de calor que producen calor/frío a partir de combustibles fósiles gaseosos.	No

### 3.9.4. Cumplimiento de los criterios técnicos

Para cada una de las actividades identificadas como elegibles, en relación con los objetivos de mitigación y adaptación del cambio climático, se han evaluado los criterios técnicos de contribución sustancial y de 'no causar un perjuicio significativo'. Además, se ha comprobado el cumplimiento de las garantías mínimas sociales por parte del Grupo.

Como se ha indicado anteriormente, este análisis no será aplicable hasta el ejercicio 2024 a los cuatro objetivos restantes contenidos en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486, de acuerdo con lo establecido en la norma.

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 Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen**

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). El cumplimiento los criterios técnicos citados se basa en el cumplimiento de los requerimientos exigidos en la legislación vigente para la actividad del traslado de residuos en España (Real Decreto 553/2020, de 2 de junio, por el que se regular el traslado de residuos en el interior del territorio del Estado).

Para aportar el criterio de elegibilidad y alineamiento se ha aplicado un proxy basado en el porcentaje de residuos no peligrosos en relación al total de residuos 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 adaptación del cambio climático de la actividad 11. Educación**

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 Asistencia en establecimientos residenciales**

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. 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 20 hoteles y 2 plantas de lavandería industrial.

- *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 Atrium, ILUNION Calas de Conil, ILUNION Caleta Park, ILUNION Islantilla, ILUNION Málaga, ILUNION Menorca, ILUNION Mérida Palace ILUNION Badajoz, ILUNION Sancti Petri e ILUNION Valencia 4.
- ILUNION Lavanderías: en las lavanderías industriales de Almería, Beriain, Euskalduna, Gerona, Granada, Gureak, León, Morales, Noain, Santiago, Sevilla (Sur), Tortosa, Valencia y Zafrá.
- ILUNION Contact Center en las oficinas de Julián Camarillo de Madrid.
- ILUNION Sociosanitario, S.A. en sus instalaciones de Almussafes.

● **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 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>

• **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>


• **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) de las Naciones Unidas**. 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 2023 se puede ampliar la información.

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	
Objetivo/s	Contribución
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	<p><b>Apoyo a colectivos en riesgo a través de cesiones de espacio, donaciones en metálico a diferentes proyectos para tratar de erradicar la pobreza.</b></p> <p>ILUNION en solidaridad con la población que vive en zonas de conflicto, afectadas por desastres naturales o en condiciones extrema pobreza, pone en marcha una serie de acciones para colaborar:</p> <p><b>ILUNION Hotels</b> ha colaborado con Cruz Roja en las operaciones de búsqueda y salvamento de los damnificados por el terremoto ocurrido en Turquía mediante donaciones económicas. Se recaudaron 1.724€ que fueron destinados a la compra de elementos de primera necesidad, entregados en el terreno. Por su parte, <b>ILUNION Lavanderías</b> ha donado 150 kilos de materiales de primera necesidad como camas, colchonetas, chubasqueros y mantas.</p> <p><b>ILUNION Hotels</b> ha alojado a más de 14.000 damnificados por la guerra de Ucrania, mediante un acuerdo de colaboración con Cruz Roja, y ha dado alojamiento a 50 refugiados subsaharianos durante los meses de noviembre y diciembre de 2023, en colaboración con la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). Asimismo, ha entregado 170 mantas como ayuda a la llegada de inmigrantes en Cádiz y Valencia y ha realizado otras donaciones de material textil y alimentos, valoradas en 4.000€.</p> <p><b>ILUNION Sociosanitario, S.A.</b>, ha donado 100 colchas para los refugiados del Sahara y Ucrania e <b>ILUNION Servicios Industriales</b> a través del proyecto “Solidaridad con Ucrania” ha realizado distintas donaciones de alimentos, productos de higiene personal y medicamentos.</p> <p><b>ILUNION Automoción</b>, gracias al programa “Ilusiones Solidarias” de la Cruz Roja de Alicante, ha donado juguetes y 37 kilos de ropa. Además, ha apoyado a la Fundación “Mi grano de Arena” con una donación de 1.000€ destinados a proyectos sociales.</p>



**Establecer medidas y acciones como donaciones de alimentos a personas en situación de vulnerabilidad para asegurar su acceso a una alimentación sana, nutritiva y suficiente.**

**ILUNION Hotels** ha colaborado con el programa ALPAN (Alimentación para Necesidades) donando 2.940 menús, afianzando su compromiso con la sociedad para ayudar a las personas vulnerables que tienen problemas para conseguir alimentación nutricionalmente equilibrada. Además, ha renovado su colaboración con el programa “Hostelería contra el Hambre”, realizado por Acción contra el Hambre, 10.765,50€, destinados a mejorar la empleabilidad de personas de colectivos vulnerables. También cabe destacar la colaboración con Cruz Roja, Hermanitas de los pobres, Banco de alimentos y la Fundación La gota de leche mediante la donación de alimentos para personas en riesgo de exclusión social.

Con motivo de la celebración del día mundial contra el hambre, **ILUNION Contact Center BPO**, donó 300 kilos al Banco de Alimentos de Madrid y 130 kilos a las Hermanas de la Caridad de Pages en Sevilla.

**ILUNION Facility Services** entregó 211 kilos de comida al Banco de Alimentos de Badajoz, **ILUNION Sociosanitario, S.A.**, 112 kg de alimentos y artículos de higiene personal a la Asociación Acogem, e **ILUNION Retail y Comercialización, S.A.**, 700 kilos de café a Mensajeros de la Paz. Además, **ILUNION Reciclados, S.A.** realizó una donación de 1.000€ al comedor social de la Asociación Leonesa de Caridad de León.



**Asegurar el bienestar y la salud de todas las personas, a través del acondicionamiento de espacios seguros o donaciones para apoyar la investigación de enfermedades.**

ILUNION promueve el apoyo a la investigación de enfermedades y la ayuda a pacientes en situación de vulnerabilidad. Entre las actuaciones más importantes destacan la donación de 300€ a la Fundación Institut Guttmann para neurorehabilitación de personas con discapacidad de origen neurológico, y la aportación de 600€ a la Orden Hospitalaria San Juan de Dios para el tratamiento de pacientes desfavorecidos en el Hospital San Rafael.

**ILUNION Servicios Industriales** donó 500€ a la Asociación diabetes Madrid, e **ILUNION Reciclados, S.A.**, 5 kilos de tapones de envases y botellas a la asociación contra el Alzheimer de Astorga.

**ILUNION Hotels** ha sido la primera empresa hotelera en obtener la certificación de “Espacio Cerebroprotegido” en todos sus centros, otorgado por la Fundación Freno al Ictus.

5



**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.**

Con el objetivo favorecer la incorporación y el desarrollo profesional de mujeres en puestos de operativa y producción de ILUNION ha continuado con el proyecto **“ILUNION es para ti”**, permitiendo a 144 mujeres (97 de ellas con discapacidad) ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados. Asimismo, a través de la iniciativa **“ILUNION Women in Tech”**, 95 trabajadoras han pasado a realizar nuevas funciones con contenidos más tecnológicos, y se han contratado a 27 mujeres en puestos de cualificación técnica y áreas TIC.

Por otro lado, ILUNION ha reforzado el Protocolo de Atención a Mujeres Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, atendiendo a 77 personas, de las cuales 71 son mujeres con discapacidad.

**ILUNION Retail y Comercialización, S.A.** forma parte de comité directivo de “Women in Retail”, cuyo objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades en el sector.

**ILUNION Automoción** ha impartido cuatro acciones formativas a 19 trabajadores, relacionadas con la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género, **ILUNION Facility Services** organizó un taller de defensa personal femenina impartido el 23 y 24 de noviembre por la campeona del mundo de Taekwondo, Meri Suárez.

**ILUNION Hotels** ha participado en la campaña “Está en tu mano”, como miembro del Foro Inserta Responsable para detectar casos de violencia de género.

6



**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.**

Las principales líneas de actuación están centradas en la innovación de procesos para minimizar y la sensibilización ambiental.

**ILUNION Lavanderías** ha reducido su consumo de agua debido a la instalación de lavadoras de última generación, que incorporan sistemas de recuperación de agua en las fases de aclarado y ajustan el consumo de agua a cada tipo de textil, la instalación de prensas para la extracción mecánica de agua, así como por la modernización de los túneles de lavado. Gracias a ello se han alcanzado reducciones en el consumo de

agua para lavado de hasta un 17% en Guadalajara y de 25,5% en la planta de lavandería ubicada en Madrid.

**ILUNION Lavanderías** ha reducido el consumo de agua por unidad de producción un 5,6% 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; la instalación de prensas para la extracción mecánica de agua, así como la implantación de las mejores técnicas disponibles en los túneles de lavado. 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.

**ILUNION Hotels** ha renovado la grifería y las duchas de ILUNION Islantilla, ha procedido a la instalación de duchas más eficientes en ILUNION Pío XII, y ha cambiado el clorador salino de ILUNION Mijas.

**ILUNION Sociosanitario, S.A.** ha mantenido y ampliado a todas las residencias las medidas de ahorro de agua implantadas en 2022. Entre estas se incluyen las siguientes: instalación de perlizadores, uso de grifos con cierre temporal, bajada de la presión entrante, así como la revisión y el cambio de tuberías.



**Aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en todas las empresas de ILUNION, a través de la instalación de placas solares para generar energía renovable.**

Toda la energía eléctrica consumida por las instalaciones con control operacional de ILUNION Hotels e ILUNION Facility Services han procedido de fuentes de energía renovables.

ILUNION cuenta con un plan de despliegue de energía fotovoltaica para autoabastecimiento. Actualmente, más del 40% de las plantas industriales y hoteles cuentan con instalaciones de energía fotovoltaica para autoabastecimiento.

**ILUNION Lavanderías** continúa implementando su proyecto “Techos Verdes” cuyo objetivo es la generación del 15% de electricidad de origen renovable. A finales del año, 22 de las 45 plantas de lavanderías industriales contaban con esta tecnología.

**ILUNION Hotels** ha instalado placas fotovoltaicas en cinco hoteles, ILUNION Caleta Park, Calas de Conil, Islantilla, Menorca y Sancti Petri.

Asimismo, varias empresas del Grupo (ILUNION Retail, ILUNION Ibéricos de Azuaga, ILUNION Reciclados, S.A., ILUNION Sociosanitario S.A., ILUNION Contact Center BPO) cuentan con paneles solares fotovoltaicos.



### **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.**

A 31 de diciembre de 2023 trabajaban en ILUNION 39.026 personas, un 6,1% más que a finales del año anterior y el 41,7% de la plantilla tenía algún tipo de discapacidad. En lo que respecta al número de nuevas contrataciones, prácticamente todas las divisiones han incorporado nuevos perfiles, incentivando la contratación de personas con discapacidad.

**ILUNION Automoción** pone en marcha un proyecto de atracción de talento a través del cual nueve personas se han incorporado a la compañía

**ILUNION Hotels** ha desarrollado el “Proyecto Kronos: desde el valor de la equidad”. Una iniciativa para optimizar la distribución de cargas, jornadas y horarios de trabajo, brindando así, una mejor planificación y conciliación de la vida personal y laboral.

En lo que respecta a medidas para facilitar y favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, en 2023 se han realizado un total de **260.496 medidas de ajuste social y personal**, de las que se han beneficiado un total de 23.125 personas. En esta línea, gracias al **proyecto DiscWork**, que brinda apoyo en actividades básicas de la vida cotidiana en el entorno laboral a personas con gran discapacidad, se ha facilitado este acompañamiento a **10 personas trabajadoras en Torre ILUNION**.

ILUNION ha continuado con 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 objetivo 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 para sus familiares. En 2023, se han producido 1.470 intervenciones del servicio de asesoramiento psicológico y se han registrado más de 750 participaciones de empleados en talleres y webinars.

También son reseñables dos proyectos que se iniciaron en 2021 y han continuado a lo largo de 2023: el **Proyecto 6conecta**, una aplicación para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales y el **proyecto Vida Saludable**, una iniciativa destinada a la promoción de la salud y el bienestar de los empleados que en 2023 ha obtenido reconocimientos como la certificación Top Wellbeing Company de INTRAMA o el 2º premio en la categoría de Bienestar Emocional en la Gala Diversity and Wellbeing Awards de INTRAMA.



**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.**

Las políticas 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. Estas son las actividades realizadas por las empresas del grupo para ayudar a la reducción de las desigualdades:

**ILUNION Seguridad** cuenta con 3,1% de vigilantes con discapacidad lo que supone un aspecto diferenciador respecto a la competencia.

**ILUNION Contact Center BPO** continuó con el proyecto Raíces en su decidida apuesta por la integración social y laboral de las personas con discapacidad (PCD) en entornos rurales. Con esta iniciativa, se han generado 21 puestos de trabajo para PCD en los centros regionales de atención al cliente de Miajadas y Jaraíz de la Vera (Cáceres). Por otro lado, ha puesto en marcha la solución de biometría de voz en el servicio de ARCO–ONCE para mejorar la accesibilidad en la autenticación durante las llamadas.



Gracias a la iniciativa “**ILUNION Hotels con el pueblo ucraniano**”, además de brindar alojamiento en 10 hoteles a más de 1.000 personas, 30 de estos refugiados han pasado a formar parte de la plantilla de la compañía.

**ILUNION Capital Humano ETT, S.A.** ha impartido a 20 personas la primera acción formativa Triple-A para el colectivo con discapacidad intelectual dentro del proyecto INSERTA. Triple-A es el nivel más alto de accesibilidad y es la primera vez que se ejecuta un curso con un estándar tan alto.

**ILUNION Servicios Industriales** ha establecido un acuerdo de colaboración con la Fundación TAS cuyo objetivo es fomentar la integración laboral de personas con discapacidad en el entorno rural. La Fundación se compromete a proporcionar a la empresa candidatos a puestos de trabajo y contratar a un tutor laboral encargado de acompañar a la persona con discapacidad para enseñarle las tareas relativas al desempeño de su trabajo durante el tiempo que sea necesario.

**ILUNION Retail y Comercialización, S.A.** ha lanzado “Todos aun@”, un proyecto de voluntariado que realiza acciones para paliar la soledad no deseada que afecta a diferentes colectivos en la sociedad. Además, **ILUNION Sociosanitario, S.A.** ha puesto en marcha el proyecto “Soledad No Deseada CD” en dos centros de día del Ayuntamiento de Madrid para



	<p>detectar situaciones de soledad no deseada y trabajar sobre las fortalezas, los factores protectores y los diferentes perfiles de soledad.</p>
	<p><b>Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.</b></p> <p><b>ILUNION Sociosanitario, S.A.</b> ha llevado a cabo el proyecto de “Domotización de la Residencia ILUNION Parla”. Para ello ha instalado diferentes sistemas tecnológicos como pantallas táctiles, monitores de constantes, etc. que permiten controlar de forma personalizada las necesidades de los usuarios, mejorando así la mayor calidad de los cuidados y tratamientos.</p> <p><b>ILUNION Accesibilidad, S.A.</b> forma parte del programa de innovación “Hotel Digital” de Iberostar cuyo objetivo es el desarrollo de productos, sistemas y servicios con un eje central de digitalización e innovación tecnológica, aunando conocimientos y tecnología para su implementación en el Grupo Iberostar. Por otro lado, ha firmado un acuerdo de colaboración con el Instituto Tecnológico Hotelero para el desarrollo del proyecto “ITH TechYRoom” en el hotel RH Corona del Mar de Benidorm cuyo objetivo es fomentar la accesibilidad para personas sordas, ciegas y de baja visión o con gran discapacidad física.</p>
	<p><b>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.</b></p> <p>ILUNION está comprometida con la economía circular como base de un nuevo modelo económico sostenible que busca prolongar el ciclo de vida de los productos, disminuir el uso de recursos y materias primas, y limitar la producción de desechos.</p> <p>Uno de los focos y objetivos en circularidad es reducir al máximo el desperdicio de alimentos. Gracias a la alianza con <i>Too Good To Go</i> en los negocios de <b>ILUNION Hotels e ILUNION Retail y Comercialización S.A.</b>, se ha conseguido salvar más de 17.400 Kg de comida que han evitado la emisión de 44,2 Tn de CO2 en los dos últimos años. Por otro lado, <b>ILUNION Sociosanitario, S.A.</b> colabora con el proveedor de servicios de restauración con el fin de llevar a cabo buenas prácticas para la consecución del objetivo “Cero Desperdicio”.</p> <p><b>ILUNION Hotels</b> llevó a cabo la recogida de 12 Tn de aceite de cocina usado. Además, ha puesto en marcha un proyecto piloto de digitalización para mejorar la recogida y tratamiento de la información relativa a la gestión de residuos. Por otro lado, ha creado una ecoárea, un espacio exterior para facilitar la segregación y recogida de residuos en ILUNION Calas de Conil, cuyo objetivo es incrementar la tasa de reciclaje al facilitar</p>

el proceso de gestión de los residuos. Asimismo, ha puesto en marcha un proyecto piloto de digitalización para mejorar la recogida y tratamiento de la información relativa a la gestión de residuos.

La residencia de Baena de **ILUNION Sociosanitario, S.A.** ha participado en el proyecto Recapacicla, promovido por la Junta de Andalucía, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y Ecoembes, para sensibilizar a las personas de la tercera edad en la importancia del reciclaje.

**ILUNION Automoción** ha llevado a cabo la eliminación del plástico film del proceso de embalaje tras su sustitución por un sistema de redes reutilizables. Esto ha permitido el ahorro de 12 Tn de plástico.

ILUNION ha reducido el consumo de plásticos de un solo uso en más de 321.000 Kg evitando la emisión de 1.000 Tn de CO<sub>2</sub>. Esto ha sido posible gracias a las distintas actuaciones implementadas en los negocios de lavanderías (proyecto Plastic Off, cuyo objetivo final es la eliminación del plástico del proceso de expedición para 2024) y hoteles (sustitución de plástico por materiales biodegradables, retornables y productos a granel). Además, **ILUNION Automoción** ha implementado el uso de botellas metálicas de agua para toda su plantilla eliminando totalmente los vasos de plástico.

ILUNION **Lavanderías** ha llevado a cabo la valorización de 715 toneladas de residuos textiles a través de gestores autorizados, convirtiéndolo en absorbentes para la industria. Por otro lado, **ILUNION Hotels** apuesta por materiales reciclados para dar vida a sus estancias, a través de una técnica innovadora que utiliza los residuos textiles de sus hoteles, como sábanas o cortinas, mezclados con resinas y carbonatos naturales para desarrollar mobiliario de vanguardia. Este proceso se realiza sin necesidad de calor ni presión, lo que consigue reducir la huella de carbono.

**ILUNION Lavanderías** ha acordado con sus proveedores de detergencia la reutilización y reciclaje de los bidones de los productos de lavado.

**Ecologicistic** ha recogido y transportado 66.114 toneladas de RAEE, incrementando la cifra un 8,24% con respecto a 2022.



**Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, a través de un Plan de Descarbonización para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.**

ILUNION quiere contribuir a desarrollar una economía más verde y baja en carbono, por ello, en 2022 desarrolló una estrategia 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. Desde el año 2024, el cumplimiento de los objetivos anuales de reducción de emisiones formará parte de la retribución variable de los miembros del Comité de Dirección de **ILUNION Lavanderías**, la compañía que aglutina más del 80% de las emisiones del Grupo. Por otro lado, **ILUNION Hotels** firmó un compromiso con la iniciativa SBTi (Science Based Target initiative) para reducir las emisiones de los tres alcances en base a la ciencia y participar en el compromiso de no superar la temperatura del planeta en más de 1,5°C. El proceso de análisis se ha realizado a lo largo del año 2023 y se han fijado un objetivo de reducción del 42% a 2030 en los tres alcances respecto a 2021.



ILUNION ha aprobado una Política y un Plan de Movilidad Sostenible 2024-2027 que se estructura en torno a cuatro ejes de actuación: empleados, negocio (instalaciones, flota y proveedores), clientes y comunidad, con la accesibilidad como piedra angular.

La visión de ILUNION es transformar su cadena de valor para reducir su huella climática e incorporar al plan de descarbonización la medición y reducción de las emisiones de alcance 3. A lo largo de 2023, cuatro empresas del grupo -ILUNION Lavanderías, ILUNION Hotels, ILUNION Facility Services e ILUNION Reciclados- han medido su mapa de emisiones de alcance 3. Esto supone un gran cambio en la estrategia de descarbonización, ya que el mapa de “emisiones indirectas” se incorpora a los criterios y prioridades para llegar a ser neutrales en carbono. Para minimizar estas emisiones ILUNION desplegará un plan de acción con sus proveedores (aliados) para poder abordar estos retos de manera conjunta.

**ILUNION Lavanderías** ha elaborado un plan de eficiencia energética, cuyo despliegue comenzará en 2024, con acciones enfocadas en tres áreas: maquinaria, instalaciones y proceso. En su desarrollo y ejecución se han priorizado las acciones en función de criterios como la eficiencia energética, la reducción de los consumos energéticos y la minoración de las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

**ILUNION Hotels** ha llevado a cabo la evaluación y certificación BREEAM en cinco hoteles. El objetivo es conseguir que en 2024 más del 90% de hoteles de la cadena cuenten con este certificado de construcción sostenible.

**Ecologic**, ha evitado la emisión de 52,35 t de CO<sub>2</sub> ya que el más del 45% de los kilómetros recorridos fueron realizados por vehículos sostenibles.

	<p><b>ILUNION CONTACT CENTER BPO</b> ha instalado 3 estaciones de recarga de vehículos eléctricos.</p> <p><b>LUNION IT Services</b>, a través de una colaboración con Lenovo y ClimeCo, ha realizado la compensación de 72,5 Tn 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.</p> <p><b>ILUNION Sociosanitario, S.A. e ILUNION Servicios Industriales</b> en la zona de Cataluña han procedido al cambio de luminarias por tecnología LED.</p> <p><b>ILUNION Sociosanitario, S.A., ILUNION Hotels, ILUNION Reciclados, S.A. e ILUNION Servicios Industriales</b> en la zona de Levante han llevado a cabo renovación de los equipos de climatización y/o enfriadoras por otros más eficientes.</p>
	<p><b>Conservar la vida de los ecosistemas y proteger la biodiversidad, apoyando proyectos de reforestación para minimizar la huella climática.</b></p> <p>ILUNION se ha marcado como objetivo la implantación de un <b>programa de protección y conservación de la biodiversidad</b> alineado con su plan de descarbonización. Por ello, se ha adherido al Pacto por la Biodiversidad y el Capital Natural, sumándose a la <b>Iniciativa Española Empresa Biodiversidad (IEEB)</b>. A través de este convenio, ILUNION se compromete a llevar a cabo acciones relevantes para la biodiversidad y el capital natural.</p> <p>En el marco del programa de acciones “Mares circulares” en el que <b>ILUNION Hotels</b> colabora con la Fundación Coca-Cola, varios empleados voluntarios han participado en la limpieza de la costa de Cala Galdana (Menorca). Dicha acción concluyó con la recogida de más de 45 kilos de residuos en la playa.</p>
	<p><b>Promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas.</b></p> <p>ILUNION ha aprobado y/o actualizado 9 políticas: Política de relación con los Grupos de Interés, Política de Alianzas, Política de Acción Social, Política de Voluntariado Corporativo, Política de Derechos Humanos, Política de Premios y Reconocimientos, Política de Movilidad sostenible y Política de Compras Responsable y Sostenible.</p> <p>ILUNION ha puesto en marcha #ILUNION4HumanRights, un proyecto representa el compromiso público de la organización de velar por la protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor. Esto se refleja en la Política de Derechos Humanos documento que establece los criterios fundamentales por los que se rige ILUNION para el conocimiento y protección de los derechos humanos por parte de sus empleados y de</p>

sus grupos de interés. Esta iniciativa, que nace de la política, tiene varias fases de implementación. La primera de ellas consiste en la formación interna para los empleados y la modificación de los procedimientos internos, como la política de compras o la Due Diligence, conforme a los criterios de debida diligencia en materia de Derechos Humanos. En 2023 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

Para asegurar la debida diligencia en la lucha contra la corrupción y el soborno y favorecer una cultura ética, en 2021 **el Consejo de Administración aprobó la Política de Compliance Tributario** y la Estrategia Fiscal de ILUNION.

En el año 2023 se ha producido una revisión de la Política de Compliance Penal y del documento vertebrador del sistema de gestión de Compliance penal, siendo aprobados ambos documentos por el Consejo de Administración de Grupo ILUNION de 23 de junio de 2023. De la misma forma, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, ILUNION llevó a cabo una adaptación de su Canal de Denuncias, adaptándolo íntegramente a la citada normativa. Para ello, el Consejo de Administración de Grupo ILUNION aprobó el 23 de junio la Política del Canal de Denuncias, el Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncias y el Estatuto de Protección del denunciante

En 2023 no se produjeron denuncias en materia de corrupción y soborno.

17  
ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS



#### **Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.**

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.

Las plataformas a las que pertenece ILUNION son Pacto Mundial, Fundación SERES, Forética, Asociación de Directivos de Sostenibilidad (DIRSE), Institute for Ethics in Communication and Organizations (IECO), Iniciativa Empresa Española Empresa y Biodiversidad, Plataforma de Empresas por la Movilidad Sostenible, Club de Excelencia en Gestión o el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), entre otras (Ver página 47 del presente documento).

### 3.11. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS EXIGIDOS POR LA REGULACIÓN

#### 3.11.1. Requisitos derivados de la ley 11/2018

- **Modelo de negocio**

Tabla 86. Indicadores modelo de negocio - ILUNION				
Ámbito		Marco de reporting	Página	Comentario /Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:		116-117	--
	Entorno empresarial		116-117	--
	Organización y estructura	GRI 2.1	118-119	--
	Mercados en los que opera	GRI 2.2	117	--
	Objetivos y estrategias	GRI 2.6	119-120	--
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		119-120	--
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3.1	123	
		GRI 3.2		
		GRI 3.3		
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos		122	--
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 3.3	122	--

• Cuestiones medioambientales

Tabla 87. Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Enfoque de gestión</b>	GRI 3.3	163-164	*Alcance medioambiental predefinido
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales impactos de la actividad	165	*Alcance medioambiental predefinido
<b>Gestión medioambiental</b>	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de gestión ambiental y certificados ambientales vigentes	163 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.).
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: importe de recursos (€) dedicados a la prevención de riesgos ambientales	169	*Alcance medioambiental predefinido
Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	164	*Alcance medioambiental predefinido
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: información cuantitativa relativa a provisiones y garantías para riesgos ambientales	169	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	170-171-172-173-174 *Alcance medioambiental predefinido

		contaminación lumínica		
<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	175-176- 177-178	*Alcance medioambiental predefinido
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para combatir el desperdicio de alimento	178	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	178	*Alcance medioambiental predefinido
	Consumo de materias primas	GRI 3.3 GRI 301.1	175-176	*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	176-177	*Alcance medioambiental predefinido
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302.1 GRI 302.2	174	*Alcance medioambiental predefinido
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	171-172- 173	*Alcance medioambiental predefinido
	Uso de energías renovables	GRI 302.1	173-174	*Alcance medioambiental predefinido
		Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305.1 GRI 305.2	174
<b>Cambio climático</b>	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3.3 Gestión de los temas materiales	175	*Alcance medioambiental predefinido
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción metas de reducción	171	--
<b>Biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	--	179	ILUNION no han identificado riesgos significativos en materia de impactos en la biodiversidad.



Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	--	179	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.).*

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

## • Cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 88. 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.	124	--
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI-2.7	125-126	--
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405.1	127-128-129-130	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI-2.7	131-132	Alcance: España (% empleados de ILUNION) 2023: 99,1% 2022:99,1% 2021:99,2%
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	133	--
Brecha salarial	Gender Wage Gap (OCDE)= Ingresos medios de hombres - Ingresos medios mujeres) / Ingresos medios de hombres.	135	Alcance: España (2023:99,1%; 2022: 99,1%; 2021:99,2% de los empleados de ILUNION) Para su cálculo se ha tenido en cuenta el salario bruto anual (fijo +variable)
<b>Empleados</b>			
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	134	Alcance: España (2023:99,1%; 2022: 99,1%; 2021:99,2% 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	134	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	135	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	125	--

Tabla 88. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno	136	--
Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	136	--
<b>Organización del trabajo</b>	Marco interno: Número horas de absentismo: Plantilla media * % Absentismo acumulado * Promedio Horas convenio.	137	Alcance: España (el 99,1% 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 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	136-137	--
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	138-139	
<b>Salud y seguridad</b>	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	139	Alcance: 97,9% de los trabajadores de ILUNION

Tabla 88. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
	la Encuesta trimestral de coste laboral del INE 2022. • N° enfermedades profesionales: Se consideran todos los expedientes de enfermedad profesional con baja y sin baja excluyéndose las EEPP en estudio		
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social	Marco interno. Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	141 --
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2.30	141 (2023:99.1%; 2022: 99,1%; Año 2021:99,2% de los empleados de ILUNION)
	Balace 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	141 --
	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	141
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404.2a	142-143 --
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno nº horas de formación impartidas	142-143 --
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	145	--
<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	146-147-148 --
	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	146-147-148 --

**Tabla 88. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION**

Ámbitos	Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	146-147-148	--
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	146-147-148	--

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

## • Cuestiones relativas al respeto a los derechos humanos

Tabla 89. Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - 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	150-151	--
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	150-151	--
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias por vulneración de derechos humanos	151	--
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	150-151	--

• Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno

Tabla 90. 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	152	--
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la corrupción y el soborno	152-153	--
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	152-153	--
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	153-154-155	--

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

## • Cuestiones relativas a la sociedad

Tabla 91. 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	156	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio	156	
	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	157-158	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de asociación o patrocinio	157	
<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	159	
	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	159	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	--	159	ILUNION no realizado auditorías a proveedores y subcontratistas en 2023, 2022 y 2021
<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	160	Alcance: % certificación calculada para todo el perímetro empresarial de ILUNION a excepción de aquellas empresas que carecen de



		gestión (Recycling4all, S.L., ILUNION Batteries, S.L., ILUNION Lavanderías de Portugal, Unipessoal LDA, El Reducto Financiero, S.L., ILUNION Colombia, S.A.S., ILUNION Emprende, S.L. y ONCISA Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.).	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	160
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre reclamaciones recibidas y reclamaciones cerradas	160
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos antes de impuestos país por país	162
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios pagados país por país	162
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas  GRI 201.4	162

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 92. Indicadores cuestiones relativas a la taxonomía				
Ámbitos		Marco de reporting	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Taxonomía	Proporción de actividades económicas elegibles y alineadas 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	Desde página 73 a 78	
	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 página 80 a 84	

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

Tabla 93. Perímetro empresarial - ILUNION					
Sociedad	División	Grupo de Sociedades		PART. DIREC TA	PART. INDIREC TA
ILUNION Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION CEE Limpieza y Medio Ambiente, S.A.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	9,00%	91,00%
ILUNION Seguridad, S.A.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	0,00%	82,68%
Avance BYA, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
Avance Outsourcing, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Job Solutions ETT, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
Enclave de Avance, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
Avance Dota Tech, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Contact Center, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION CEE Contact Center, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Emergencias, S.A.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	FACILITY	75,50 %	--
Servicios Sociales de Telecomunicaciones, S.L.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	FACILITY	100,00 %	--
Servitelco Multiservicios, S.L.	SERVICIOS	ILUNION CONTACT CENTER BPO	FACILITY	0,00%	100,00%
Modular Logística Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	FACILITY	75,00 %	12,50%
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SERVICIOS	ILUNION AUTOMOCIÓN	FACILITY	50,00 %	--
ILUNION Servicios Industriales Andalucía, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Servicios Industriales, S.L.	SERVICIOS	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES	FACILITY	100,00 %	--
Recycling4all, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	FACILITY	75,00 %	--
ILUNION Reciclados, S.A.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	FACILITY	0,00%	75,00%
Ecologic Operations, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	FACILITY	25,00 %	56,25%
Logiraees, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	FACILITY	25,00 %	56,25%
ILUNION Batteries, S.L.	ECONOMÍA CIRCULAR	ILUNION RECICLADOS	FACILITY	50,00 %	--
ILUNION Lavanderías, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y ILUNION LAVANDERÍAS	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Bugaderías de Catalunya, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y ILUNION LAVANDERÍAS	FACILITY	100,00 %	--
ILUNION Lavanderías de Canarias, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y ILUNION LAVANDERÍAS	FACILITY	100,00 %	--

Tabla 93. Perímetro empresarial - ILUNION

Sociedad	División		Grupo de Sociedades	PART. DIREC TA	PART. INDIREC TA
ILUNION Cipo, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00 %	--
ILUNION Amalia, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00 %	--
Textil Rental, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00 %	--
ILUNION Navarra, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00 %	--
Lavanderías Mecánicas CRISOL, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00 %	--
ILUNION Lavandería Franco, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00 %	--
ILUNION Lavandarias de Portugal, Unipessoal LDA	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00 %	--
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00 %	--
ILUNION Lavandería Colombia, SAS	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	0,00%	100,00%
Gureak Ikuztegia S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	50,00 %	--
ILUNION Lavandería Bogotá, SAS	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	0,00%	100,00%
Lavandería Industrial LIG, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	75,00 %	--
ILUNION Inca, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	0,00%	25,00%
ILUNION Lavandería Euskalduna, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00 %	--
ILUNION Textil, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION LAVANDERÍAS	100,00 %	--
ILUNION Hotels, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION HOTELES	100,00 %	--
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION HOTELES	100,00 %	--
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION HOTELES	100,00 %	--
ILUNION Turismo Responsable, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION HOTELES	100,00 %	--
Costa Sal, S.A.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION HOTELES	100,00 %	--
El Reducto Financiero, S.L.	HOTELERA HOSPITALARIA	Y	ILUNION HOTELES	0,00%	100,0%
ILUNION Sociosanitario, S.A.	SOCIOSANITARIA		ILUNION SOCIOSANITARIO	100,00 %	--
ILUNION Fisioterapia y Salud, S.A.	SOCIOSANITARIA		ILUNION FISIOTERAPIA Y SALUD	100,00 %	--
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	COMERCIALIZACIÓN		ILUNION RETAIL	100,00 %	--
ILUNION Asesores, S.A.	COMERCIALIZACIÓN		ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	100,00 %	--
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	COMERCIALIZACIÓN		ILUNION CORREDURÍA DE SEGUROS	87,50 %	--
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	COMERCIALIZACIÓN		ILUNION IBÉRICOS DE AZUAGA	97,67 %	--
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	CONSULTORÍA		ILUNION CAPITAL HUMANO	100,00 %	--
ILUNION Accesibilidad, S.A.	CONSULTORÍA		ILUNION ACCESIBILIDAD	100,00 %	--
ILUNION IT Services, S.A.	CONSULTORÍA		IT SERVICES	100,00 %	--
ILUNION Servicios TI, S.A.	CONSULTORÍA		IT SERVICES	100,00 %	--

**Tabla 93. Perímetro empresarial - ILUNION**

Sociedad	División	Grupo de Sociedades	PART. DIREC TA	PART. INDIREC TA
Oncisa Promociones Inmobiliarios, S.L.	Servicios OTROS	ONCISA	100,00 %	--
ILUNION Colombia, SAS	OTROS	OTROS	100,00 %	--
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	Servicios OTROS	OTROS	100,00 %	--
Grupo ILUNION, S.L.	CABECERA	CABECERA		--
ILUNION Emprende, S.L.	CABECERA	CABECERA	100,00 %	--

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

Tabla 94. Certificaciones ILUNION									
SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella de carbono	Otras Certificaciones
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 / ENS / UNE 17483.1
ILUNION Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
ILUNION CEE Outsourcing, S.A.	SI	SI	SI			SI		SI	SGE21
ILUNION Fuego y Conducción, S.A.	SI	SI	SI			SI	SI	SI	SGE21
Avance BYA, S.L.	SI								
Avance Outsourcing, S.L.									
ILUNION Job Solutions ETT, S.L.									
Enclave de Avance, S.L.									
Avance Dota Tech, S.L.									
ILUNION Contact Center, S.A.	SI	SI		SI	EFQM +400	SI		SI	ISO 18295.1 / UNE 16880
ILUNION CEE Contact Center, S.A.	SI	SI		SI	EFQM +400	SI		SI	ISO ISO 18295.1 / UNE 16880
ILUNION Emergencias, S.A.	SI	SI		SI	EFQM +400		SI	SI	ISO 22320 / UNE 16880 / ISO 10667 / ISO 66181
Servicios Sociales de Telecomunicaciones, S.L.	SI	SI	SI	SI					ISO 18295.1
Servitelco Multiservicios, S.L.	SI			SI					
Modular Logística Valenciana, S.L.	SI	SI	SI					SI	
Fabricación Modular Valenciana, S.L.	SI		SI					SI	
ILUNION Servicios Industriales Andalucía, S.L.									
ILUNION Servicios Industriales Aragón, S.L.	SI	SI	SI					SI	

Tabla 94. Certificaciones ILUNION

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella de carbono	Otras Certificaciones
ILUNION Servicios Industriales Catalunya, S.L.	SI							SI	
ILUNION Servicios Industriales, S.L.	SI	SI	SI					SI	BWB/IATF16649 / ISO 22716
Recycling4all, S.L.								SI	
ILUNION Recicladors, S.A.	SI	SI	SI		EFQM +600			SI	EMAS / CEE / EFR
Ecologic Operations, S.L.	SI	SI						SI	
Lograees, S.L.	SI	SI						SI	
ILUNION Batteries, S.L.									
ILUNION Lavanderías, S.A.	SI	SI	SI		EFQM +600	SI		SI	
ILUNION Bugaderies 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	
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 Lavandarias de Portugal, Unipessoal LDA									
Lavandería Morales e Hijos, S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandería Colombia, SAS	SI	SI	SI					SI	
Gureak Ikuztegia S.L.	SI	SI	SI					SI	
ILUNION Lavandería Bogotá, SAS	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	

**Tabla 94. Certificaciones ILUNION**

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella de carbono	Otras Certificaciones
ILUNION Textil, S.A.	SI	SI	SI					SI	OEKO TEX100 / EFR
ILUNION Hotels, S.A.		SI			EFQM +600	SI	SI	SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Hotels Catalunya, S.A.					EFQM +600			SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Hotelak Euskadi, S.L.					EFQM +600			SI	UNE 170001 / Q Sostenible
ILUNION Turismo Responsable, S.L.					EFQM +600	SI		SI	UNE 170001 / Q Sostenible
Costa Sal, S.A.					EFQM +600			SI	
El Reducto Financiero, S.L.								SI	
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.								SI	
ILUNION Retail y Comercialización S.A.	SI	SI			EFQM +500			SI	
ILUNION Asesores, S.A.	SI	SI						SI	
ILUNION Mediación, Correduría de Seguros, S.A.	SI	SI					SI	SI	
ILUNION Ibéricos de Azuaga, S.A.	SI						SI	SI	
ILUNION Capital Humano ETT, S.A.	SI		SI	SI			SI	SI	
ILUNION Accesibilidad, S.A.								SI	UNE 170001
ILUNION IT Services, S.A.	SI	SI	SI	SI	EFQM +400			SI	DIN 33870 / ISO TEC 19752 / ISO TEC 19798 / ENS
ILUNION Servicios TI, S.A.								SI	
Oncisa Promociones Servicios Inmobiliarios, S.L.								SI	
ILUNION Colombia, SAS									
ILUNION CEE Centro de Servicios Compartidos, S.L.	SI	SI	SI					SI	
Grupo ILUNION, S.L.	SI	SI	SI	SI	EFQM +600	SI		SI	EFR / Empresa Saludable

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



**Tabla 94. Certificaciones ILUNION**

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 27001	EFQM	Madrid Excelente	Bequal	Huella de carbono	Otras Certificaciones
ILUNION Emprende, S.L.									

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

**3.14. ANEXO IV: ÍNDICE DE TABLAS (capítulo 3)**

Tabla 52. Asuntos materiales de ILUNION.....	123
Tabla 53. Distribución del número de empleados por tipo de discapacidad, sexo, edad y clasificación profesional desglosado por países– ILUNION .....	125
Tabla 54. Número de contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION .....	127
Tabla 55. Distribución contratos indefinidos y temporales por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION .....	128
Tabla 56. Número de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional – ILUNION .....	129
Tabla 57. Distribución de contratos por tipo de jornada por edad, sexo y clasificación profesional .....	130
Tabla 58. Promedio anual de contratos por tipología – ILUNION .....	131
Tabla 59. Promedio anual de contratos por tipo de jornada .....	132
Tabla 60. Nuevos contratos indefinidos .....	133
Tabla 61. Tasa de rotación por sexo y discapacidad.....	133
Tabla 62. Nº de despidos por edad, sexo y clasificación profesional.....	133
Tabla 63. Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional .....	134
Tabla 64. Remuneración media de Directivos por sexo .....	135
Tabla 65. Brecha salarial - ILUNION .....	135
Tabla 66. Indicadores de conciliación – ILUNION .....	137
Tabla 67. Indicadores de seguridad y salud – ILUNION .....	139
Tabla 68. Indicadores de formación en seguridad y salud – ILUNION .....	140
Tabla 69. Formación ILUNION .....	143
Tabla 70. Donaciones – ILUNION .....	153
Tabla 71. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION.....	157
Tabla 72. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION.....	166
Tabla 73. Acciones de patrocinio de empresas de ILUNION.....	168
Tabla 74. Inversiones y/o gastos ambientales ILUNION .....	169
Tabla 75. Consumo de energía y huella de carbono ILUNION.....	174
Tabla 76. Consumo de materias primas.....	175
Tabla 77. Generación de residuos ILUNION .....	177
Tabla 78. Consumo de agua ILUNION.....	178
Tabla 79. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c) – volumen de negocio .....	186
Tabla 80. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del volumen de negocios. Año 2023	187
Tabla 81. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c) - CapEx.....	188
Tabla 82. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del CapEx. Año 2023 .....	189
Tabla 83. Tabla por objetivo ambiental correspondiente a la nota (c) - OpEx.....	190
Tabla 84. Porcentaje de elegibilidad y alineamiento del OpEx. Año 2023 .....	191
Tabla 85. Actividades relacionadas con la energía nuclear y fósil .....	192
Tabla 86. Indicadores modelo de negocio - ILUNION .....	209
Tabla 87. Indicadores Cuestiones Ambientales - ILUNION .....	210
Tabla 88. Indicadores cuestiones sociales y relativas al personal - ILUNION .....	213
Tabla 89. Indicadores cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos - ILUNION .....	217
Tabla 90. Indicadores cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - ILUNION .....	218
Tabla 91. Indicadores cuestiones relativas a la sociedad- ILUNION .....	219

Tabla 92. Indicadores cuestiones relativas a la taxonomía .....	221
Tabla 93. Perímetro empresarial - ILUNION .....	222
Tabla 94. Certificaciones ILUNION .....	225

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

*D. Alberto Durán López*  
Vicepresidente Ejecutivo  
Fundación ONCE

Firma:

\_\_\_\_\_

22 de marzo de 2024

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