

1 SOBRE ESTE INFORME

Flex Equipos de Descanso SA. y sus sociedades dependientes (en adelante, Grupo Flex) formulan el siguiente estado de información no financiera, que se ha elaborado siguiendo los requisitos establecidos en 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, publicado en el BOE el 29 de Diciembre de 2018. Para su elaboración se han seguido las directrices que establece el Global Reporting Initiative en sus Estándares GRI seleccionados y que aparecen en la Tabla "ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018".

Grupo Flex es una organización dedicada a la fabricación y distribución de equipos de descanso con presencia a nivel internacional con una cartera de 580 proveedores de materias primas y mercaderías activos en el ejercicio 2019. Se trata en su mayoría de productores de materias primas e intermedias y, en menor medida, distribuidores y licenciarios.

Grupo Flex tiene operaciones a cierre de 2019 en España, Portugal, Reino Unido, Chile, Brasil, Canadá y Estados Unidos con un total de 1.774 empleados a cierre del año 2019. En todos los países mencionados tiene centros de producción de equipos de descanso y comercializa sus productos en esos mismos países. La central corporativa del grupo está basada en Getafe (España), y los equipos de Corporate se encuentran en la sociedad Flex España.

A través de alguna de sus filiales comercializa también en otros países exportando sus productos. En algunos países también cuenta con cadenas de retail (tiendas propias) para comercializar sus productos.

La siguiente tabla muestra la relación entre sociedades pertenecientes a FLEX y País donde se encuentra:

Sociedad	País
ES KLUFT US	EEUU
FLEX DE CHILE	Chile
FLEX DO BRAZIL	Brasil
FLEX ESPAÑA	España
KOL	
NOCTALIA	
PROMOFLEX	
MOLAFLEX	Portugal
VI-SPRING	UK
ASTB	
MARSHALL MATTRESS	Canadá

Los principios básicos de gestión en el Grupo gravitan en torno a su equipo humano, siendo las personas que forman parte del mismo el principal activo y del que emana el mayor valor añadido para la consecución de los objetivos estratégicos. Por ello, los pilares fundamentales en los que se sustenta la gestión de personas son el Código de Conducta - Código Ético, la Igualdad de

Oportunidades para todos los empleados, y la Seguridad en el Trabajo. De ellas emanan las distintas políticas y procedimientos vigentes en las distintas filiales.

El Grupo lleva inmerso desde hace años en un proceso de globalización que implica, entre otras iniciativas, el lanzamiento e implementación de políticas corporativas que cubran las principales áreas de su gestión en materia de Personas.

Política y gestión de riesgos

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgo de mercado (incluyendo riesgo de tipo de cambio, riesgo de interés en el valor razonable y riesgo de precios), riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo del tipo de interés en los flujos de efectivo. El programa de gestión del riesgo global del Grupo se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera del Grupo.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento Central de Tesorería del Grupo con arreglo a políticas aprobadas por el Consejo de Administración. Este Departamento identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros en estrecha colaboración con las unidades operativas del Grupo. El Consejo proporciona políticas para la gestión del riesgo global, así como para materias concretas tales como riesgo de tipo de cambio, riesgo de tipo de interés, riesgo de liquidez, empleo de derivados y no derivados e inversión del excedente de liquidez.

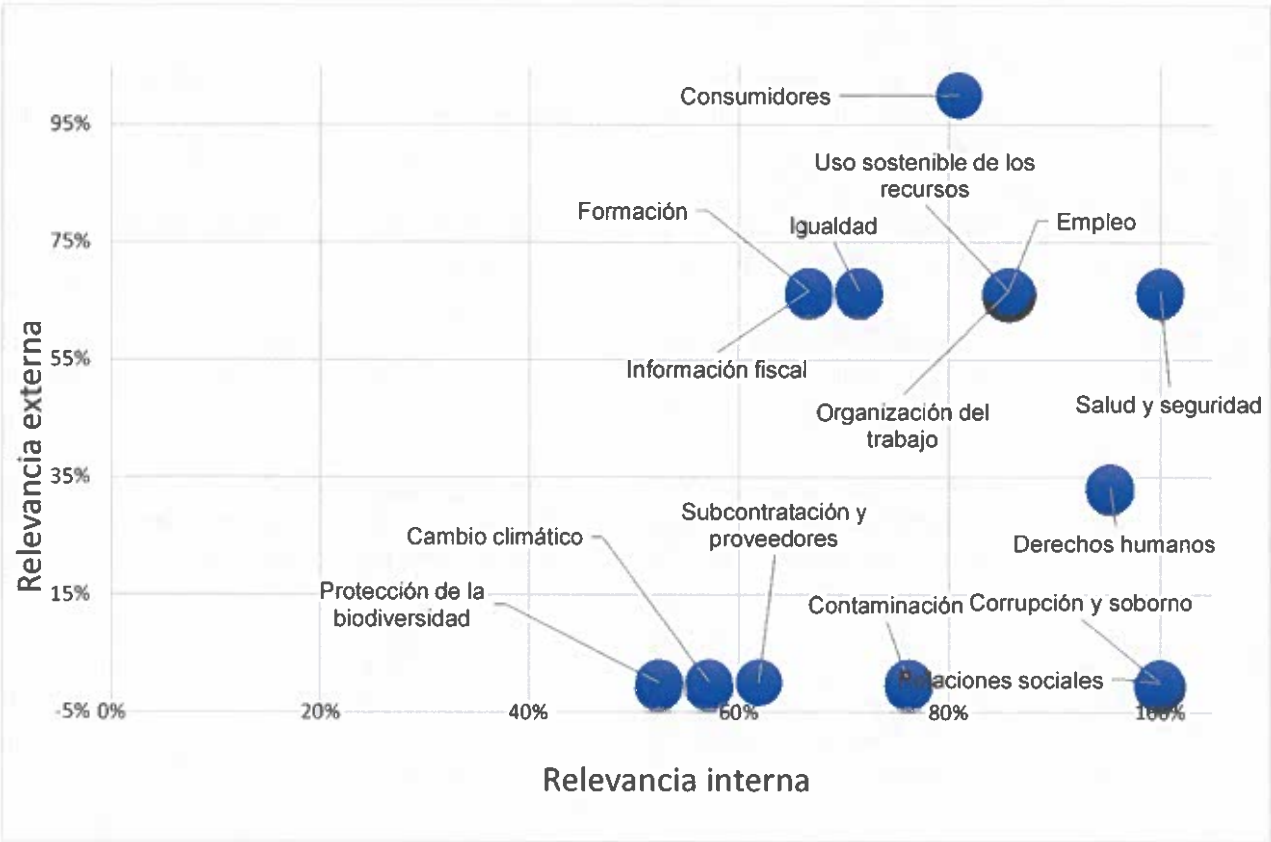
- Riesgo de mercado: Los principales riesgos de este tipo a los que se enfrenta el Grupo son
 - Riesgo de tipo de interés: La exposición del Grupo a este riesgo, derivado principalmente de las deudas con entidades de crédito a tipo variable, se cubre, parcialmente, con instrumentos de cobertura de tipo de interés contratados con las propias entidades financieras acreedoras.
 - Riesgo de tipo de cambio: En la actualidad el Grupo no se ve afectado por un riesgo de tipo de cambio digno de mención en lo que se refiere a las transacciones en moneda extranjera.
 - Riesgo de mercado: La implantación internacional del Grupo reduce la posibilidad de que la disminución de la demanda en un mercado se produzca simultáneamente en algún otro de los mercados donde actúa.
- Riesgo de crédito: Este riesgo deriva, fundamentalmente, de la posibilidad de incumplimiento de sus obligaciones por parte de los clientes del Grupo y varía según el mercado geográfico y la propia actividad.

Aquellas sociedades dependientes dedicadas a la distribución minorista de nuestros productos apenas tienen riesgo de crédito. Para el resto, el riesgo se controla mediante una política de concesión de crédito interna previa al inicio de relaciones comerciales y la revisión periódica de los límites autorizados.

- Riesgo de liquidez: El Grupo mantiene una política de gestión de su liquidez a través de instrumentos financieros a corto, medio y largo plazo, de forma que puede atender sin dificultad las necesidades de liquidez previstas.

Para elaborar este informe y poder seleccionar los contenidos que deben ser objeto de desarrollo, se ha realizado un análisis de materialidad en base a los temas de sostenibilidad para los sectores expuestos en “The Global Reporting Initiative (GRI)- Sustainability Topics for Sectors”. En esta fase previa, se ha realizado una priorización interna de los temas en base a discusión a nivel de equipo Directivo del grupo, sobre los temas sugeridos en el informe citado anteriormente. Por otro lado, se han tenido en cuenta la priorización externa en base a los indicadores de GRI SASB. Sobre la base de este análisis, no se incluyen en este documento datos relativos a las actividades desarrolladas en Cuba.

El análisis de materialidad para identificar los aspectos relevantes de FLEX Equipos de Descanso S.A es:



2 ENFOQUE DE GESTIÓN AMBIENTAL

El Grupo Flex Equipos mantiene un compromiso constante con el medio ambiente, respetando nuestro entorno y minimizando el impacto tanto en el proceso productivo como en la gestión comercial, conforme a lo establecido en las políticas de la ISO 14001. Los diferentes centros de trabajos siguen los pilares de la norma, aunque no existen procedimientos documentados para todos los centros, cada país tiene su gestión medioambiental propia y para la realización de este informe se ha solicitado la documentación a cada centro. Molaflex y Kol si tienen la certificación 14001.

- En general en la compañía se aplica los siguientes enfoques en materia ambiental. Compra de Materiales, obtención de estos preferentemente de procedencia Local, Priorizando la reutilización siempre que sea posible.
- Consumo de Energía, establecimiento de medidas de ahorro e identificación de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, seguimiento sistemático de los impactos.
- Consumo de Agua, solo se utiliza agua para consumo doméstico, no tenemos ningún proceso en la compañía donde se utiliza agua como medio.
- Impactos sobre Biodiversidad, Identificación previa de especies susceptibles de afección, utilización de métodos y medidas preventivas en la alteración del espacio natural: no computa.
- Emisiones, vertidos y residuos, medición y seguimiento de emisiones, valoración de combustibles alternativos (bio-diésel y otros), utilización de medidas preventivas ante vertidos accidentales y gestión del 100 % de residuos peligrosos y desarrollo de procesos para reutilización de recurso.
- Productos y servicios, Utilización de productos naturales no alterados y de procedencia geográficamente cercana, realización de servicios previa identificación de aspectos ambientales y su afección al medio Ambiente. Establecimiento de medidas minimizadoras y correctoras de impactos al entorno natural.
- Cumplimiento normativo, Identificación de legislación local, regional, autonómica y nacional, registro e implantación a los procesos productivos.
- Aspectos generales, dotación de medios y equipos de tecnología no agresiva hacia el Medio Ambiente. Formación y sensibilización de personal, establecimiento del principio de precaución y seguimiento sistemático de acciones.

Información sobre riesgos y oportunidades de naturaleza ambiental

Las fuentes de riesgo identificadas

1. Peligros relacionados con materias primas, subproductos del proceso y productos finales. Flex recibe de cada proveedor un certificado para conocer la naturaleza y características de toxicidad de las sustancias (inflamable, explosivo, corrosivo, daña la

capa de ozono, afecta a las especies acuáticas, etc.), las cantidades utilizadas, su almacenamiento y envasado. Según PRL disponemos de un listado con productos con algún tipo de toxicidad como pueden ser disolventes o grasas y con la ficha técnica de cada producto. Estos productos son utilizados en el departamento de Mantenimiento.

2. Peligros relacionados con el almacenamiento. Hay un protocolo de almacenamiento de residuos peligrosos y los efectos que pueden producirse en caso de accidente, fuga o desperfectos.
3. Peligros relacionados con los procesos de producción o con la prestación de servicios. En los procesos de producción no existen peligros para el Medio Ambiente. Solo se ha detectado un proceso donde pueden existir riesgos medio ambientales y es en la carga de baterías de los Almacenes de producto terminado por que exista riesgo de derrame. Existe un protocolo de actuación y las fábricas cuentan con recogida de vertidos.
4. Peligros relacionados con los residuos, vertidos y emisiones. Cada fábrica tiene un contrato con una empresa de residuos y vertidos autorizada. En cuanto a procesos donde pueda existir emisiones al medio Ambiente solo tenemos un horno de templado eléctrico y se realizó la medición correspondiente con un servicio ajeno de prevención y el resultado fue negativo.
5. Peligros de otras instalaciones o infraestructuras. No computa

Oportunidades

1. Reducción de Consumo en las plantas de producción
Se está realizando un cambio progresivo en todas nuestras plantas de bombillas y fluorescentes de alto consumo a tecnología LED. En 2021 nuestro compromiso será de tener el 90% de las plantas con esta tecnología implantada. El nuevo centro de producción de Molaflex, se ha realizado con pantallas inteligentes con sensores de movimiento y de captación de luz.
2. Economía Circular: valorización.
Tenemos en los centros de producción la gestión de residuos realizada por empresas del sector donde se hace la separación de los residuos generados, cartón, madera, plásticos y chatarra. Se retira de casa del cliente los colchones usados y se realiza la separación en fábrica. También se retira todo el embalaje de entregas a clientes final para hacer la gestión en planta.
3. Proyectos de lucha contra el cambio climático, como la obtención del sello FSC para nuestras maderas utilizadas en la fabricación de bases



O el desarrollo e investigación que está realizando nuestro departamento de I+D con la fabricación de un colchón realizado con hilo de poliéster reciclado de plástico recogido del mar y otra parte de botellas.

Información Ambiental Adicional

La responsabilidad de aplicación de políticas y enfoques de carácter ambiental parten desde la propia Dirección General de Flex Equipos de Descanso, contando para este cometido con la necesaria ayuda y colaboración los departamentos Financiero, Técnico y de Producción. Entendemos por gestión Ambiental Sostenible aquella que trata de consumir el menor volumen posible de recursos naturales, en su caso la reutilización de materiales siempre que técnicamente esté permitido, la minimización de impactos negativos a flora, fauna y atmósfera, la adopción de medidas correctoras en caso de impactos negativos al Medio Ambiente y en todo caso el uso de principio de precaución ante la incertidumbre de impacto negativo hacia el medio ambiente

Recursos

Para la gestión del medio ambiente disponemos de una persona en cada centro productivo a tiempo parcial, se encarga de mantener y cubrir la legislación medioambiental de cada estado.

Posibles provisiones y garantías.

Flex Equipos de Descanso dispone de Seguro de Responsabilidad Civil con una cobertura de hasta 12 millones de Euros

En el bloque de Medio Ambiente no computan las tiendas ASTB y Noctalia, por no ser centros productivos y funcionan como puntos de ventas, ni la sociedad Promoflex por estar formada solo por personal de venta en centros comerciales que no son de propiedad de la compañía sino externos.

Materiales utilizados

Para la fabricación de equipos de descanso los principales materiales utilizamos son:

- Tejidos
- Espumas
- Fibras
- Viscoelástica
- Pegamento
- Acero
- Cajas

Estos materiales los podemos englobar en familias de productos.

Adjuntamos los consumos por Centro Productivo. Todos estos datos se han obtenido de la Lista de Materiales de los diferentes productos que se fabrican en cada centro. Se agrupa por familia y se obtienen las unidades correspondientes.

	Fibras (kg)	Fibras (m)	tejidos (m)	Tejidos (kg)	Cajas (un.)	Cajas (kg)	madera (m3)	Madera (kg)
Kol	195.000	no aplica	no aplica	435456	no aplica	420660	no aplica	no aplica
Salamanca	no aplica	200800	no aplica	65933	no aplica	57342	no aplica	2138688

Getafe	102981	557664	455628	no aplica	24706	no aplica	no aplica	no aplica
VI Spring	630448	no aplica	399755	no aplica	no aplica	no aplica	1002,8	no aplica
Molaflex	69000	no aplica	no aplica	3842066	no aplica	250608	no aplica	358038
Brasil	49655	439880	480109	210542	no aplica	9600	no aplica	446537
Chile	64603	256360	1245092	575233	no aplica	no aplica	no aplica	2028584
kluft	no aplica	695530	1937684	no aplica	47412	no aplica	no aplica	no aplica

	Acero (kg)	Pegamento (galon)	Pegamento (kg)	Latex (un.)	Viscolastica (m)	Espumas (m)	Espumas (Kg)	Espumas (un.)
Kol	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Salamanca	2141312	no aplica	1009	no aplica	431	no aplica	4280	no aplica
Getafe	353668	no aplica	52887	no aplica	32714	1456277	no aplica	461574
VI Spring	1241342	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Molaflex	1394701	no aplica	82023	no aplica	401672	996941	42567	no aplica
Brasil	2020190	no aplica	104205	no aplica	76569	86369	2094397	no aplica
Chile	2980609,8	no aplica	67925	no aplica	690311	1845596	1000751	no aplica
kluft	no aplica	21866	no aplica	57777	no aplica	no aplica	no aplica	434683

Materiales reciclados usados

Dentro de nuestro proceso de semielaborados en el Centro de 'Molaflex las tapas de los colchones cuyos componentes son (fibra, telas, polieteres y viscoelásticas) se reutilizan reciclando el material y usándolo nuevamente para fabricar una manta de material que se vuelve a utilizar para fabricar tapas.

Cantidad de Material Reciclado: 103.500 Kg.

Este dato se obtiene de la lista de materiales de los productos que llevan "manta de Masias reciclado" como un porcentaje de fibra virgen.

Productos reutilizados y materiales de envasado

Para los embalajes usamos dos tipos de materiales, plásticos y cartón.

Flex Equipos de Descanso España está vinculado al Plan de Adhesión de Ecoembes.

Se declaran los productos fabricados en Kol, los productos fabricados en Molalflex y comercializados en España y los productos fabricados en Salamanca.

No se dispone de datos relativos a reciclaje de materiales para las demás sociedades.

Kol

- Papel Cartón : 211,675 kg
- Plásticos HDPE : 401,196 Kg
- Plásticos Otros: 28.689 Kg

Getafe y Salamanca

- Papel Cartón : 161.585 Kg
- Plásticos Otros: 91.108 Kg

Energía

Consumo de energía

Flex no hace uso de energías renovables.

A continuación, se refleja el consumo eléctrico y de gas Natural por Centros

	Electricidad (kw/h)	Gas	fuel oil (l)
Kol	1.046.089	no aplica	18.420
Salamanca	837.670	3.404.188	no aplica
Getafe	1.678.170	1.191.580	no aplica
VI Spring	684.119	370.120	no aplica
Molaflex	1.509.547	no aplica	128.936
Brasil	1.105.293	480	750
Chile	665.500	12.510	800
kluft	529392	no hay datos	no hay datos
Marchall	197.201	26.800	no aplica

Reducción del Consumo de energía

Cada centro realiza medidas específicas para la reducción del consumo y ahorro energético. En la comparativa de los centros del año anterior con este año todos los centros han reducido su consumo eléctrico menos Molaflex. Esto es debido a que se ha construido una nueva planta con 32000 m2 frente a la antigua planta que solo tenía 10.000 m2 y la producción se ha duplicado.

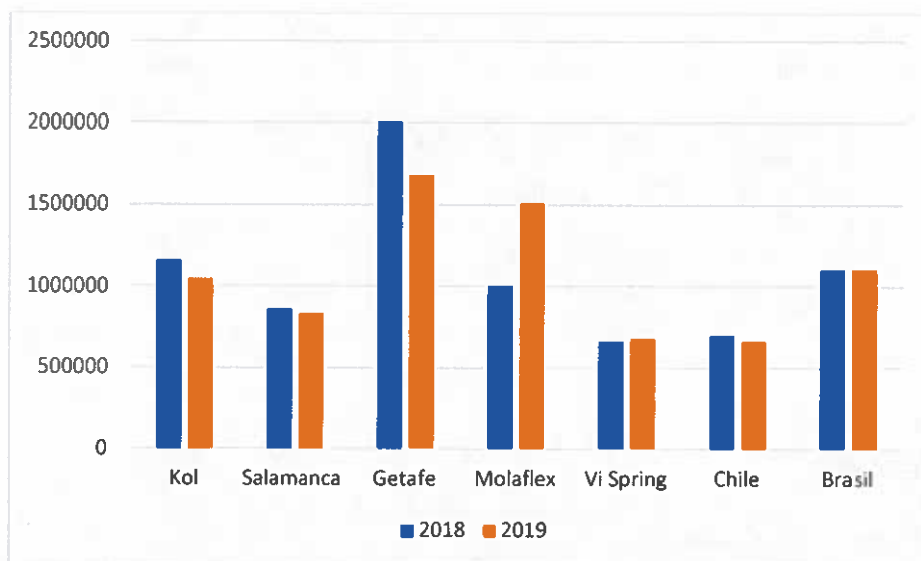


Tabla comparativa anual de consumo de energía por sociedad

Reducción de las Necesidades Energéticas de Productos y Servicios

El consumo energético va vinculado a la producción, si aumenta la demanda, aumenta el consumo.

AGUA

En los procesos productivos de la compañía no se utiliza el agua como recurso, por lo que el consumo de agua en todas nuestras plantas es consumo doméstico exclusivamente.

	Agua (l)
Kol	1.127.000
Salamanca	no aplica
Getafe	4.557.000
VI Spring	no aplica
Molaflex	339.224
Brasil	875.000
Chile	64.589.000
kluft	no hay datos
Marchall	no aplica

BIODIVERSIDAD

No se considera relevante, según el estudio de materialidad

EMISIONES

Emisiones directas de CO2

Flex no genera emisiones de óxidos de nitrógeno ni azufre, debido a que nuestro proceso productivo no es contaminante y solo generamos CO2 debido al consumo energético.

Emisiones Alcance 1		Emisiones Alcance 2
T/CO2eq		T/CO2eq
Gas Natural	Gas Oil	Electricidad
1.025,8	410,7	2.424,22

EFLUENTES Y RESIDUOS

Descarga de agua por calidad y destino

El vertido de agua en Flex Equipo de Descanso procede exclusivamente de oficina, o baño sanitario se realiza directamente a red de saneamiento municipal con destino a depuradora. No existen otros vertidos.

Residuos por tipo y método de eliminación

Diferenciamos en dos familias de residuos, residuos generados por el propio proceso productivo y que gestionamos en forma de valorización separándolos en las plantas para poder retirar por un gestor autorizado como pueden ser textiles, embalajes, chatarra, madera o colchones, y residuos contaminantes que básicamente son aceites y lubricantes que utilizamos para el engrase de las máquinas, residuos electrónicos en su mayor parte provenientes de material informático y fluorescentes.

	Palets (Kg)	Plástico (kg)	Plástico (m)	Cartón (kg)	Colchones (kg)	chatarra (kg)	mixto (kg)
Kol	no aplica	26.850	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Salamanca	no aplica	58.175	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Getafe	65.520	31.980	no aplica	75.000	284.270	43.380	274.350
VI Spring	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Molaflex	55.840	312.111	no aplica	298.400	101.490	no aplica	557000
Brasil	19.740	70.180	no aplica	18.100	no aplica	58.460	152240
Chile	no aplica	52.427	no aplica	53.861	no aplica	22.131	157.890
kluft	no aplica	no aplica	207.028	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica

	Oil products (kg)	Lubricants (kg)	Fluorescentes (uni)	Aerosol (kg)	Agua con hidrocarburos (ton)	Toner (uni)	Equipos electrónicos
Kol	100	no aplica	no aplica	200	no aplica	no aplica	no aplica

Salamanca	800	no aplica	114	no aplica	36,1	no aplica	no aplica
Getafe		35	200	2208	no aplica		
VI Spring	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Molaflex	4200	600	no aplica	1707,68	no aplica	no aplica	no aplica
Brasil	13,8	no aplica	no aplica	2038	717,8	no aplica	no aplica
Chile	130	285	22	no aplica	no aplica	239	171
kluft	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
Marchall	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Incumplimiento de leyes y reglamentos ambientales

Se ha cumplido con legislación ambiental en todas las actividades durante 2019, no se han registrado reclamaciones en el ámbito administrativo, tampoco en el particular hacia este tema.

3 Nuestro equipo

3.1 Plantilla

Se presentan en el siguiente cuadro datos de plantilla (número de trabajadores) directa, incluyendo datos de empleo directo por las empresas del grupo a fecha 31 de diciembre de 2019. Se incluyen empleados con relación laboral indefinida y a tiempo parcial. Igualmente se incluyen colaboradores en plantilla a jornada completa y a tiempo parcial. Todos ellos, a los efectos de este informe, computan por uno.

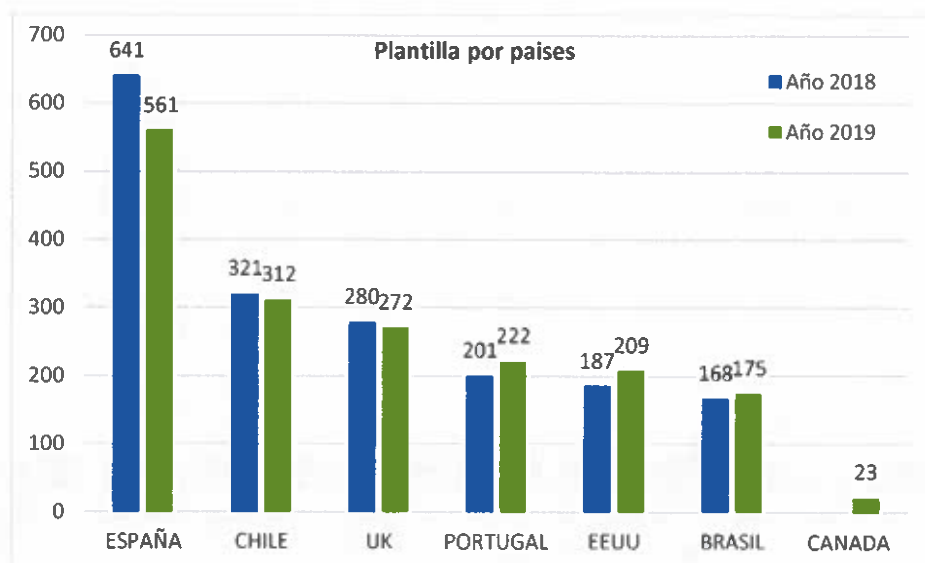
En el siguiente cuadro se muestra el número de empleados directos por Sociedad y país.

		ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	CANADA	TOTAL
ASTB	Año 2018	-	-	60	-	-	-	-	-
	Año 2019	-	-	58	-	-	-	-	-
ES KLUFT US	Año 2018	-	-	-	-	187	-	-	-
	Año 2019	-	-	-	-	209	-	-	-
FLEX DE CHILE	Año 2018	-	321	-	-	-	-	-	-
	Año 2019	-	312	-	-	-	-	-	-
FLEX DO BRAZIL	Año 2018	-	-	-	-	-	168	-	-
	Año 2019	-	-	-	-	-	175	-	-
FLEX ESPAÑA	Año 2018	324	-	-	-	-	-	-	-
	Año 2019	256	-	-	-	-	-	-	-
KOL	Año 2018	139	-	-	-	-	-	-	-
	Año 2019	134	-	-	-	-	-	-	-
MARSHALL MATTRESS	Año 2018	-	-	-	-	-	-	-	-
	Año 2019	-	-	-	-	-	-	23	-
MOLAFLEX	Año 2018	-	-	-	194	-	-	-	-
	Año 2019	-	-	-	215	-	-	-	-
NOCTALIA	Año 2018	66	-	-	7	-	-	-	-
	Año 2019	67	-	-	7	-	-	-	-
PROMOFLEX	Año 2018	112	-	-	-	-	-	-	-
	Año 2019	104	-	-	-	-	-	-	-
VISPRING	Año 2018	-	-	220	-	-	-	-	-
	Año 2019	-	-	214	-	-	-	-	-
TOTAL	Año 2018	641	321	280	201	187	168	*	1.798
	Año 2019	561	312	272	222	209	175	23	1.774

(*)Marshall Mattress se incorporó al Grupo Flex en 2019

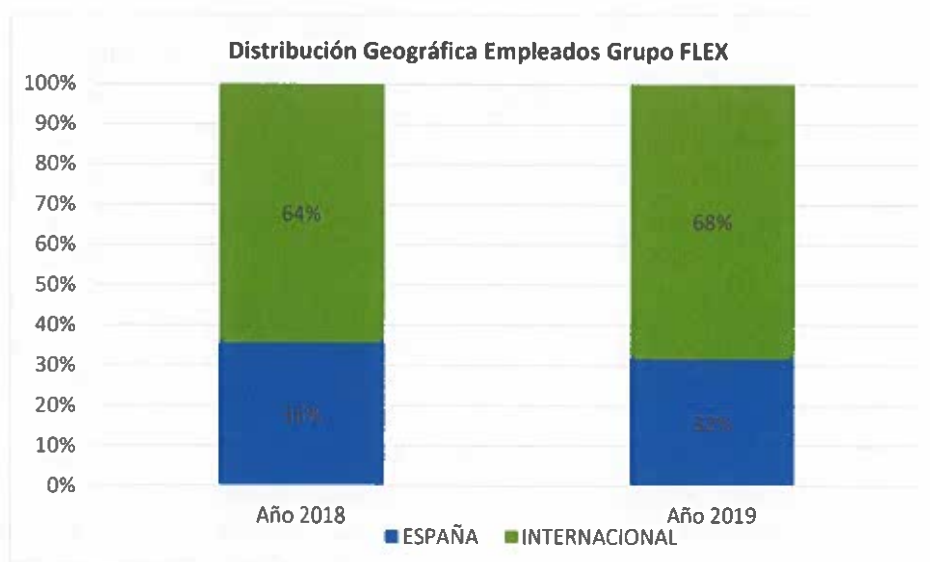
Grupo FLEX cuenta a fecha 31 de diciembre de 2019 con 1.774 empleados repartidos en 7 países y 12 sociedades diferentes.

La central corporativa del grupo está basada en Getafe (España), y los equipos de Corporate aparecen bajo la sociedad Flex España.



El Grupo continúa reforzando su estrategia de crecimiento internacional, teniendo a fecha de cierre 2019 dos tercios de sus empleados fuera de España.

	ESPAÑA	INTERNACIONAL
Año 2018	641	1157
Año 2019	561	1213



3.2 Horas de trabajo

Se presenta a continuación el número de horas de trabajo anuales contratadas de media para empleado a jornada completa en las Sociedades del Grupo de cada país.

La media ponderada de horas de trabajo/año para todos los empleados del grupo es de 1.844 horas, y la desviación típica entre distintas filiales, de 122,12 horas anuales. No están incluidas en este análisis las horas extraordinarias que se realizan en las distintas filiales del grupo para hacer frente a picos de producción.

En la mayor parte de los centros de producción está implantado un sistema de flexibilidad en la programación de horas de trabajo -banco de horas-, pactado con la Representación de los Trabajadores, lo que potencia la eficiencia en las operaciones de producción y comercialización de nuestros productos.

	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	CANADA	Desviación típica
Año 2018	1.736	1.943	1.755	1.759	2.000	1.973		123,17
Año 2019	1.732	1.987	1.770	1.759	2.000	1.973	1.960	122,12

Cuadro. Horas de trabajo en jornada completa al año por país.

3.3 Género

A los efectos de este informe, se han definido tres niveles profesionales (Empleados, Coordinadores/Supervisores y Managers/Directores).

Se presenta a continuación la distribución por género para el total de la plantilla y por nivel profesional.

	MUJERES		HOMBRES	
	Año 2018	Año 2019	Año 2018	Año 2019
Directores & Managers	26	23	73	70
Coordinadores / Supervisores	55	56	153	150
Empleados	584	557	907	918
TOTAL	665	636	1.133	1138

Cuadro. Distribución por género y nivel profesional

El grupo cuenta, en sus distintas filiales, tal y como se explica en otra sección de este informe, con Políticas implantadas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas contra la discriminación, que además de cumplir con la legislación vigente en cada país en materia de licencias y permisos, aseguran que el reclutamiento, la selección y promoción de los empleados de haga en función de los méritos, con independencia de su raza, color, religión, género, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad o cualquier otra característica protegida por las legislación vigente.

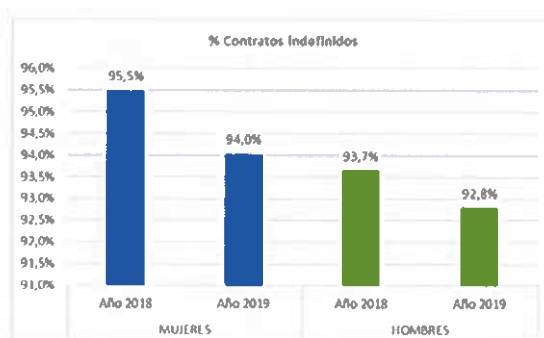
La distribución por género viene marcada por la naturaleza del trabajo a realizar. En los entornos de Producción/fabricación, el empleo es mayoritariamente masculino, a excepción de la fábrica de KOL donde más de 3/5 partes de los empleados son mujeres. Si bien la mayoría de solicitudes de trabajo y candidaturas recibidas para posiciones abiertas en este entorno son de varones, se observa una incorporación creciente de mujeres en las distintas secciones de producción de nuestras filiales.

En todas las demás áreas y departamentos, la distribución por género es más equitativa, siendo mayor la presencia de mujeres en las posiciones de atención al cliente y comerciales de retail.

	MUJERES		HOMBRES	
	Año 2018	Año 2019	Año 2018	Año 2019
Nº Total de contratos de trabajo	664	636	1.134	1.138
% Contratos indefinidos	95,5%	94,3%	93,7%	93,0%
% Contratos temporales	4,5%	5,7%	6,3%	7,0%
% Contratos tiempo parcial	21%	21%	2%	2%
Despidos	58	60	129	143

	Directores & Manages	Supervisores & Coordinadores	Resto de Empleados
	Año 2019		
Nº Total de contratos de trabajo	93	206	1475
% Contratos indefinidos	100,0%	98,5%	92,3%
% Contratos temporales	0,0%	1,5%	7,7%
% Contratos tiempo parcial	1,1%	1,5%	10,5%
Despidos	10	24	169

En Flex primamos la calidad en el empleo. Por ello es muy notable la proporción de contratos indefinidos respecto a los temporales y en su mayoría la contratación es a tiempo completo.



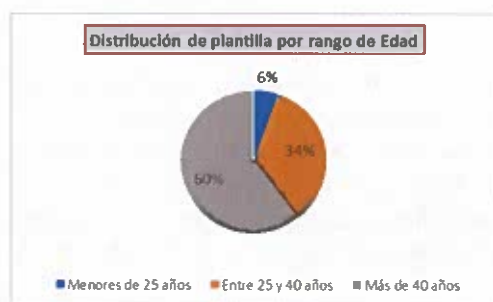
Cuadro. Distribución por género y tipo de contrato (Indefinido vs temporal; tiempo parcial)

3.4 Edad

A los efectos de este informe, se han definido tres rangos de edad: (i) menores de 25 años, (ii) entre 25 y 40 años y (iii) mayores de 40 años. El grupo cumple con la legislación vigente en cada país y buenas prácticas corporativas en materia de no empleo de menores de edad. Igualmente, y en aras de potenciar la igualdad de oportunidades, en todas las filiales y particularmente en España, existen prácticas de no discriminación por edad, si bien se potencia la contratación de mayores de 50 años en situación de desempleo como forma de compromiso social y de empleo en los entornos geográficos en los que opera.

Las cifras totales de grupo muestran un porcentaje elevado de trabajadores mayores de 40 años, motivado en parte por el hecho de que más del 70% de los puestos de trabajo son en entorno de producción, donde se observa una menor rotación de plantilla, así como por la política de compromiso social mencionada.

Cuadro. Distribución de plantilla total grupo por Rango de edad



Número de despidos por género y rangos de edad, tanto de 2018 como de 2019.

	MUJERES				HOMBRES				TOTAL
	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años	TOTAL Mujeres	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años	Total Hombres	
Nº de Despidos 2018	7	18	33	58	56	39	34	129	187
Nº de Despidos 2019	1	19	40	60	5	62	76	143	203

	Año	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Mayores de 40 años
Nº Total de contratos de trabajo	2018	90	631	1077
	2019	88	613	1073
% Contratos indefinidos	2018	80%	92%	97%
	2019	82%	93%	95%
% Contratos temporales	2019	18%	7%	5%
% Contratos tiempo parcial	2018	16%	5%	11%
	2019	10%	5%	11%

Contratos a tiempo parcial/completo por Rango de Edad.

	% Mujeres		% Hombres	
	2018	2019	2018	2019
Menores de 25 años	23%	24%	77%	76%
Entre 25 y 40 años	31%	26%	69%	74%
Más de 40 años	42%	40%	58%	60%
TOTAL	37%	34%	63%	66%

Contratos por Género y Rango de Edad.

3.5 Retribuciones y brecha salarial

La política retributiva aplicada en el Grupo Flex se establece de manera objetiva, careciendo de influencia alguna la cuestión de género. Así, la retribución se fija considerando principalmente la cualificación, la experiencia profesional y la responsabilidad, atendiendo al rol y a su impacto en la organización.

Dada la distinta composición de los conceptos salariales en las distintas filiales, y al hecho de no tener un único sistema informático de Gestión de Compensación y Administración de Personal a nivel Grupo, no es posible presentar un gráfico de brecha salarial consolidado. Se analizan por tanto en detalle las filiales españolas, y se presentan como anexo el gráfico de brecha salarial no ajustada de las filiales internacionales, habiéndose excluido del análisis aquellos colectivos de los cuatro niveles (Directores, Managers, Supervisores y Resto de Empleados) que no tienen representación de ambos géneros, por no ser posible la comparativa.

En cuanto a la remuneración del Consejero de Flex de Equipos de Descanso, S.A, se encuentra desglosado en la nota 22 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo

Remuneración salarial media por sexo (euros)

	2018	2019
Hombres	28.842	27.363
Mujeres	21.062	20.938

Remuneración salarial media por tramo de edad (euros)

	2018	2019
< 25 años	14.046	13.978
25 a 40 años	23.732	18.931
> 40 años	35.848	29.129

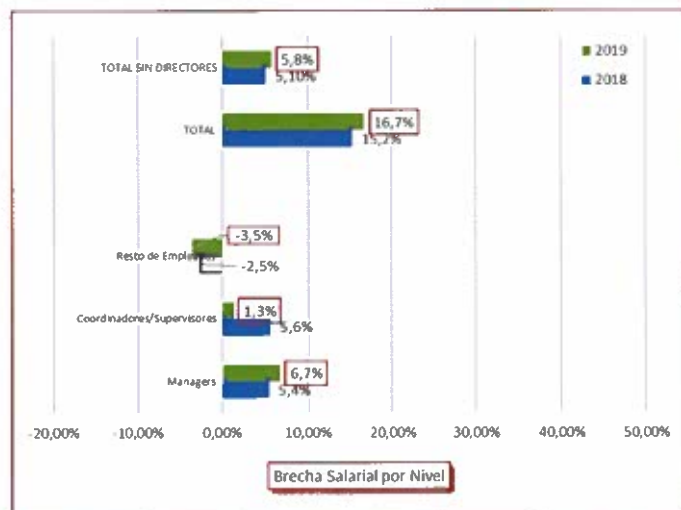
Remuneración salarial media por categoría laboral (euros)

	2018									
	ASTB	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia PT	Promoflex VS
Directores y Managers	30.394	27.412	44.756	88.801	77.570	52.768	33.495			69.669
Hombres	46.296	87.166	98.986	147.896	120.260	101.209	69.551			86.393
Mujeres	52.178	10.643	23.106	54.683	43.538	35.428	15.117	52.087		
Supervisores y Coordinadores		19.714	16.506	55.128	48.606	41.338	15.929	49.227		
Hombres										75.368
Mujeres	19.279	5.213	8.461	29.580	28.538	17.955	10.865	24.884	10.538	11.133
Resto de plantilla										
Hombres	24.194	6.465	8.026	30.186	29.076	18.165	10.986	21.002		11.133
										31.376

	2019									
	ASTB	Canada	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia PT
Directores y Managers		84.702	53.406	120.857	80.240	63.797	51.941			
Mujeres										84.380
Hombres	81.969	60.565	48.565	95.545	148.131	115.960	118.659	87.272		130.539
Mujeres	30.929		12.338	22.684	47.920	51.094	31.794	20.486	52.826	38.242
Supervisores y Coordinadores										
Hombres	32.650		15.816	19.646	56.055	52.062	48.496	27.332	48.056	58.776
Mujeres	21.107	33.271	5.432	9.307	28.322	27.926	21.860	13.968	20.665	11.245
Resto de plantilla										
Hombres	22.696	29.527	6.303	8.065	30.255	26.651	19.896	16.646	22.254	14.937
										31.307
										32.614

Se presenta a continuación el análisis de brecha salarial para las cuatro sociedades que operan en España (FLEX, Noctalia, Promoflex y Kol). A estos efectos, se presenta el cálculo de la Brecha Salarial No ajustada.

FLEX - ESPAÑA. Datos diciembre 2018 y 2019 – Salario bruto fijo anual.



No se observan diferencias significativas en los niveles profesionales de Resto de Empleados, de Coordinadores/supervisores y de Managers, oscilando entre un -3,5% y un +6,7%.

La antigüedad en el puesto y en la empresa, si bien no se presentan datos de Brecha Salarial ajustada, hace que la misma se deslice ligeramente al alza al tener una mayor antigüedad media los hombres dentro del Grupo.

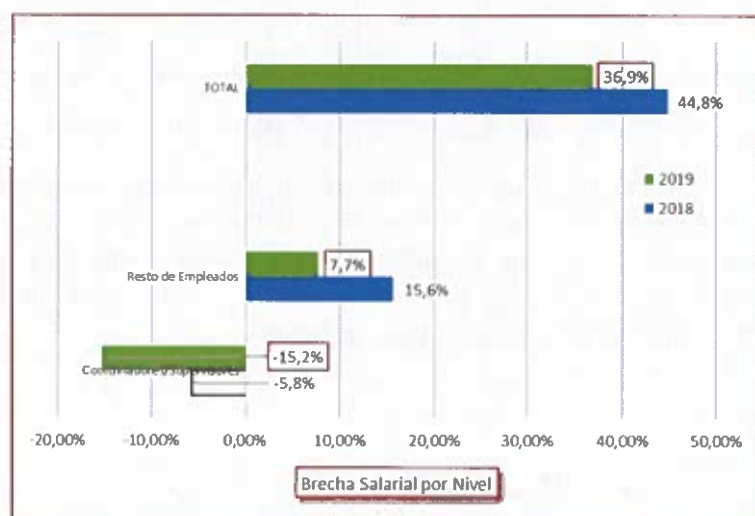
KOL - ESPAÑA. Datos diciembre 2018 y 2019– Salario bruto fijo anual.

	2018	2019
Managers	34,3%	34,8%
Coordinadores/Supervisores	13,7%	20,5%
Resto de Empleados	1,1%	0,3%
TOTAL	18,6%	18,9%
TOTAL SIN DIRECTORES	11,98%	12,4%

El patrón en Kol tiene algunos puntos en común con FLEX España, siendo el motivo fundamental de las diferencias entre salarios medios de hombres y mujeres (en consolidado Empresa) el hecho de que el único director de esta unidad de negocio es varón.

La diferencia en Brecha Salarial no ajustada entre los Managers (3 en total: 2 mujeres y 1 hombre) se sustenta en el hecho de la mayor importancia y complejidad de la posición del varón y, por tanto, mayor Compensación, frente a las otras dos. Cabe destacar que las medidas adoptadas en materia de Igualdad de Oportunidades, hacen posible que la Brecha Salarial no ajustada para los puestos de entrada en la Compañía (Operarios, Administrativos) sea prácticamente nula (0,3%).

NOCTALIA - ESPAÑA. Datos diciembre 2018 – Salario bruto fijo anual



Noctalia es la red de tiendas propias del Grupo en la Península. Con 50 tiendas en España y 6 en Portugal, distribuidas por distintas ciudades, el empleo ha sido mayoritariamente femenino, habitual en todo el retail del sector.

La distribución salarial por género está impactada por ser una plantilla reducida, donde el único manager es varón, lo que condiciona el resultado de la brecha dado su mayor salario correspondiente a la mayor responsabilidad del cargo en sí.

PROMOFLEX - ESPAÑA. Datos diciembre 2018 Y 2019 – Salario bruto fijo anual

Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo una sola persona en el nivel de Supervisor y siendo todo el colectivo de Promotoras de género femenino, el análisis de Brecha de Género no ajustada no aporta valor.

La población en el puesto específico de Promotor de Ventas en punto de venta es abrumadoramente femenina a día de hoy no solo en la industria en la que opera PROMOFLEX y el grupo FLEX en general (Equipos de descanso) sino en la mayor parte de los sectores de actividad similares (posiciones de Promoción de Venta en Retail y Grandes Superficies).

3.6 Brecha salarial (otras filiales)

Se presenta Cuadro de Brecha Salarial por género no ajustada de algunas de las filiales del grupo.

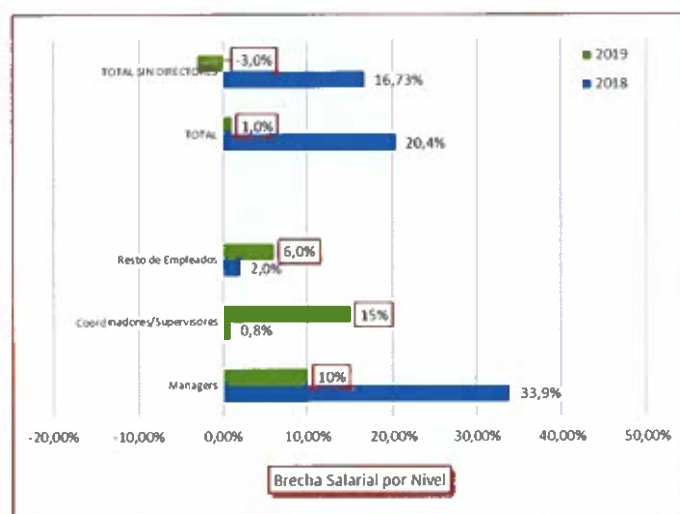
MOLAFLEX - PORTUGAL

	2018	2019
Managers	46,9%	34%
Coordinadores/Supervisores	5,1%	25%
Resto de Empleados	1,1%	16,1%
TOTAL	7,7%	20,7%
TOTAL SIN DIRECTORES	3,34%	17,8%

Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de género por nivel profesional – MOLAFLEX PORTUGAL

La brecha existente se explica por la presencia mayoritaria de hombres en la Compañía, con mayor antigüedad y que realizan trabajos que generan complementos a los que las mujeres acceden en menor medida. No obstante, se continúa trabajando para reducirla y en la medida de lo posible eliminarla, como se observa en el colectivo de Managers, donde dicha brecha se ha reducido considerablemente en 2019 con respecto al año anterior.

ES KLUFT - USA



Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de género por nivel profesional – ES KLUFT USA

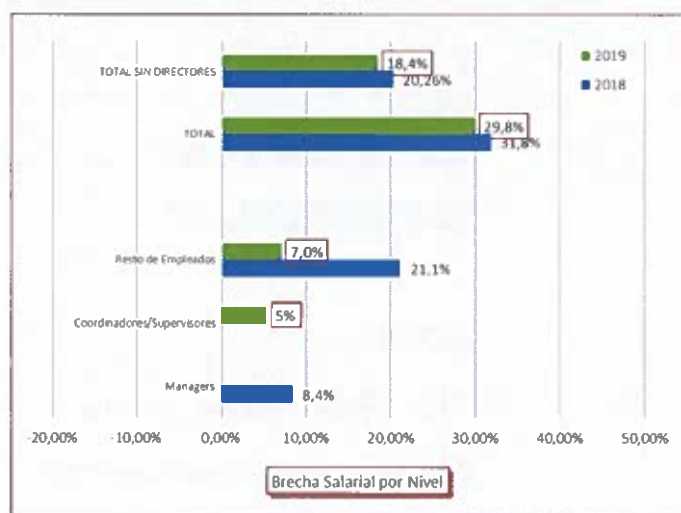
VISPRING - UK

	2018	2019
Managers	33,9%	28,7%
Coordinadores / Supervisores	0,8%	35,0%
Resto de Empleados	2,0%	4,0%
TOTAL	20,4%	7,5%

Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional

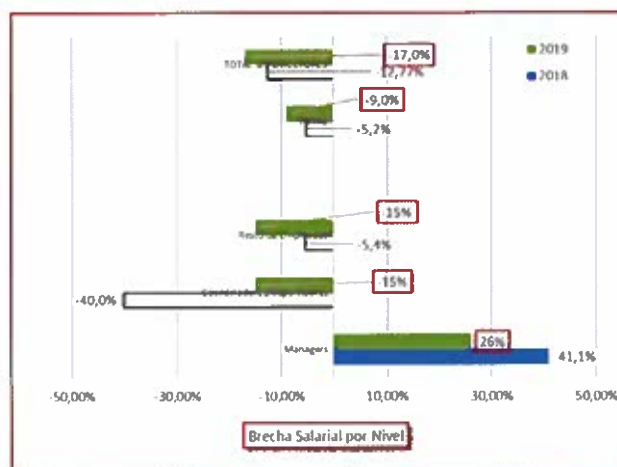
AND SO TO BED – UK

En 2019 la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido considerablemente en todos los niveles.



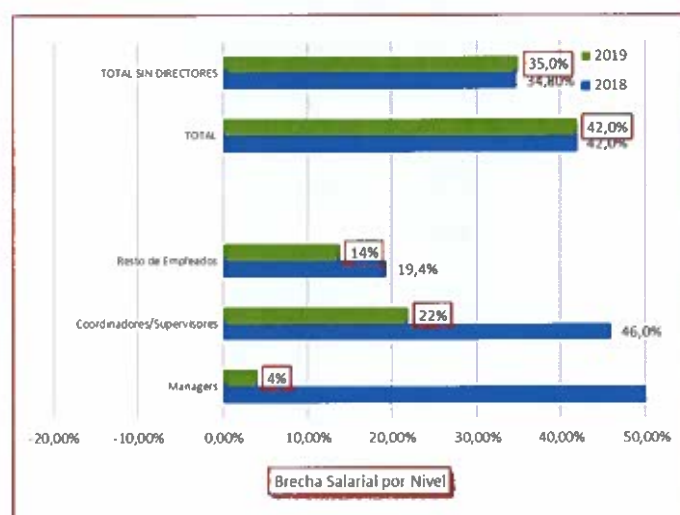
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – AND SO TO BED UK

FLEX de CHILE



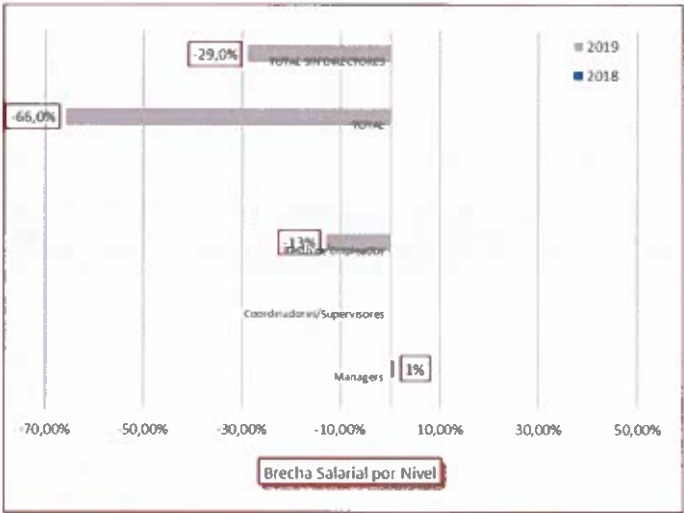
Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – FLEX de CHILE

FLEX de BRASIL



Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – FLEX de BRASIL

MARSHALL MATTRESS - CANADA



Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional – MARSHALL MATTRESS - CANADA

3.7 Políticas, procedimientos, códigos y protocolos para la igualdad de trato y oportunidades.

Tal y como se ha comentado en la introducción, el alcance de las Políticas y Procedimientos se detallan a continuación. La mayoría de las filiales internacionales del grupo cuentan con Políticas y Procedimientos similares. Durante el año 2020 se lanzarán políticas corporativas que cubrirán, con alcance global, los pilares fundamentales en materia de gestión de Personas.

	Código de Conducta	Plan de Igualdad	Plan de Riesgos Laborales	Política de Seguridad	Protocolo Prevención de Acoso	Protocolo Prevención de Delitos	Protocolo Anti-Esclavitud	Reglamento interno
ASTB	X	X	X	X	X	X	X	
ES KLUFT US	X				X			
FLEX DE CHILE			X		X			X
FLEX DO BRAZIL				X				X
FLEX ESPAÑA	X	X	X	X	X	X		
KOL			X	X				
MARSHALL MATTRESS	X	X	X	X			X	
MOLAFLEX								
NOCTALIA			X	X				
PROMOFLEX	X	X	X		X	X		
VISPRING	X	X	X	X	X	X	X	

Cuadro. Políticas generales en materia de Buen Gobierno e Igualdad y Seguridad

FLEX tiene diferentes procedimientos, códigos, protocolos y políticas para la Igualdad de trato y Oportunidades, todas ellas están publicadas en la intranet de la empresa y son accesibles a toda la plantilla. A destacar:

1. Código de Conducta, creado en el año 2016, constituye la regulación básica y el instrumento codificado en el que se expresan y recopilan el conjunto de normas, valores, principios y reglas éticas que han de regir la actividad del Grupo FLEX, y su objetivo es servir de guía ante cualquier tipo de situación que se pueda presentar en el ámbito de la gestión profesional de sus Administradores, Directivos y Empleados. Sus principios generales son: la actuación por parte de las personas sujetas debe ser legal y honesta, procurando siempre la responsabilidad y transparencia; todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con FLEX recibirán un trato justo y digno; y en todo momento debe evitarse cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a FLEX o a su reputación, no habiéndose recibido denuncia ninguna por estos motivos.
2. Plan de Igualdad, creado en el año 2011, este principio de igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Garantizará el acceso al empleo, a la formación profesional, a las condiciones de trabajo incluyendo la retribución, a la promoción profesional, a las evaluaciones del desempeño y en general a todas aquellas actuaciones y decisiones que la empresa adopta en el ejercicio de su poder de dirección y que repercuten directa o indirectamente en los empleados.
3. Plan de Riesgos Laborales, actualizada en el año 2016. La ley 31/1995 de 8 de Noviembre, aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que FLEX aplica, y supone la implantación de una cultura de prevención en todos los niveles de la empresa. Compromiso firme a impulsar la prevención para alcanzar el mayor nivel posible de

seguridad y salud, garantizar el control de los riesgos que pudiesen afectar a todos los trabajadores, así como la prevención de incendios y el control de daños materiales, lo que redundará en una mejora continua de las condiciones de trabajo, favorecerá el clima laboral de los trabajadores y colaboradores y aumentará la productividad en el trabajo.

4. Política de Seguridad, actualizada en 2017: la Política sobre el uso de los Sistemas de Información del Grupo FLEX dispone cómo la Compañía está comprometida con la protección de los activos de información y de sistemas de información ante problemas de falta de disponibilidad, confidencialidad e integridad y, al mismo tiempo, a asegurar que se hayan establecido controles internos importantes en todas sus operaciones.
5. Protocolo Prevención Acoso, creado en el año 2010. FLEX cuenta con un protocolo para la prevención y tratamiento del: a) acoso sexual, b) acoso por razón de sexo, c) acoso moral. Y se compromete a garantizar que dentro de la empresa existirá un ambiente exento de acoso sexual y/o moral implementando procedimientos para prevenir, controlar y sancionar, en su caso, todos los comportamientos que vulneren los derechos fundamentales de los empleados y específicamente los de dignidad, igualdad e integridad física y moral. La empresa se compromete a llevar a cabo una política activa de prevención y eliminación de aquellos comportamientos que pudieran dar lugar a situación de acoso, no habiendo tenido que activar el protocolo en ningún momento.
6. Protocolo Prevención Delitos, actualizado en el año 2016, tras la modificación introducida por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal. FLEX informa y facilita el acceso a este protocolo para todos los colaboradores, con la creación del Código de Conducta, Política de Poderes, Gestión de los recursos financieros, Asesoramiento de servicios jurídicos externos y un Canal de Denuncias.

3.8 Políticas y prácticas de integración de personas con discapacidad

En los últimos años el Grupo FLEX, en cada una de sus filiales, ha venido desarrollando acciones encaminadas a facilitar la integración al mundo laboral y en sus plantillas de personas con discapacidad. En cada país esas acciones se han adecuado a las prácticas locales cumpliendo con lo dispuesto en el marco legal respectivo.

En las filiales del grupo en España, para garantizar la diversidad, incorporación e inclusión de personas con discapacidad así como su integración en el mercado laboral, se trabaja en dos ejes. En primer lugar, la contratación directa en plantilla de personal con discapacidad; por otro lado la subcontratación de servicios a través de centros especiales de empleo, obteniendo la homologación estatal del certificado de excepcionalidad con la contratación de los mismos.

En España, el Grupo tiene 4 personas contratadas con Discapacidad; y el equivalente a 7 personas subcontratadas con Centros Especiales de Empleo.

3.9 Colaboración y compromiso con la sociedad

Grupo FLEX colabora con diferentes ONG's, con la donación de equipos de descanso para casas de acogida y organizaciones que ayudan a gente necesitada, equipando con almohadas, bases y colchones sus albergues.

Asimismo, el Grupo colabora con la Fundación Princesa de Girona en la promoción de jóvenes con talento facilitando mediante programas de Mentoring y acompañamiento su acceso a la Universidad y el mercado laboral.

3.10 Organización del tiempo de trabajo

El Grupo Flex asume el compromiso de apoyar la conciliación familiar, personal y laboral de sus colaboradores, poniendo en práctica en cada país, de acuerdo con sus hábitos y costumbres y a lo dispuesto en cada legislación laboral local, distintas iniciativas, fomentando la desconexión, así como con herramientas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, que equilibran las necesidades de la empresa con la conciliación de los empleados.

El esquema de organización del trabajo puede variar dependiendo del país, del Convenio Colectivo y legislación laboral aplicables. Como norma general, el número de horas de trabajo así como los tipos de jornada se determina en los Convenios por negociación con los representantes de los trabajadores.

Existen diferentes modalidades de trabajo tanto en cuanto a jornada como en cuanto a calendarios de aplicación, según los países, atendiendo a razones organizativas, productivas y técnicas.

FLEX, además de cumplir con la legislación laboral en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, fomenta el ejercicio corresponsable de estos, facilitando la flexibilidad horaria, la acumulación de horas de lactancia en días completos y los cambios de turnos y horarios, siempre que sea posible.

En cuanto a horarios y jornada se refiere, en FLEX se diferencian 2 colectivos: Oficinas y Fábrica/Almacenes

OFICINAS: Habitualmente en jornada partida (con parada para comer) de lunes a jueves e intensiva o continuada los viernes, así como durante los meses de Julio y Agosto para facilitar la conciliación familiar. No obstante, existen colectivos de oficinas tienen jornada partida de lunes a viernes (con parada para comer) y colectivos de Atención al Cliente, que se ajustan a las necesidades de atención al público, pudiendo pasar por turnos rotatorios, si las mismas lo requieren.

FÁBRICAS Y ALMACENES: Fundamentalmente trabajan a turnos, voluntarios y rotatorios de lunes a viernes para facilitar la conciliación, de lunes a viernes. En la medida de lo posible, los turnos suelen concentrarse de mañana y, cuando así se requiere por demanda, se amplían a turno de tarde e incluso de noche, puntualmente y fundamentalmente en Logística.

Se facilita flexibilidad horaria para asuntos personales, que no estén cubiertos por los permisos obligatorios, las horas de menos trabajadas un día se compensan en días futuros. Las horas extraordinarias son de carácter voluntario, con una remuneración superior a la hora normal y generalmente para el personal de Fábrica.

Para el personal de retail de tiendas propias se adapta al horario comercial generalizado, de lunes a viernes en jornada partida y sábado por la mañana. En cuanto al personal “promotor demostrador” en centros comerciales, su horario se adapta al de mayor demanda de público para el mejor desempeño de las funciones que ejercen.

3.11 Seguridad y nuestra salud en el trabajo

El Grupo cuenta, en todas sus filiales, con Comités de Seguridad y Salud de acuerdo con lo dispuesto en el marco legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales en cada país. En dichos Comités participan tanto representantes de los trabajadores como de la empresa.

En materia de Seguridad y Salud en todas las filiales se dispone de profesionales de Prevención que operan local, y en algunos se cuenta con servicio médico o de asistencia sanitaria, según la dimensión de los mismos. Así mismo, se realizan exámenes médicos con protocolos específicos por puesto de trabajo y mediciones de higiene y ergonómicas cuando corresponde.

En todos los centros de producción / fábricas existen mapas de riesgos con fichas de análisis de riesgos por puesto de trabajo tipo.

Todos los trabajadores son informados y formados sobre estos riesgos y su forma de minimizarlos y, cuando el puesto lo requiere, se facilitan equipos de protección individual.

El grupo realiza controles de condiciones de trabajo, inspecciones, y análisis de los incidentes e y accidentes, habiendo creado un reporte de Seguridad y Salud a nivel global, usando definiciones comunes en todas las filiales con objeto de realizar un seguimiento más eficaz y establecer pautas de actuación así como generar comportamientos encaminados a la eliminación total de los accidentes de trabajo.

Seguridad & Salud Laboral
AÑO 2019

	2019 Indicadores de Gestión SEGURIDAD Y SALUD			
	TOTAL GRUPO FLEX	MUJERES	HOMBRES	
Plantilla media anual	1.774	612	1.162	
	1.844	1.844	1.844	Media de horas trabajadas por empleado en 2019
Total horas trabajadas 2019	3.162.269	1.149.784	2.012.485	Total Horas Trabajadas 2019 Grupo Flex
Número de Accidentes	100	29	71	Número de accidentes de trabajo en 2019
Ratio de Frecuencia de accidentes	31,6	25,2	35,3	Número de Accidentes por cada 1.000.000 de horas trabajadas
Total días perdidos por accidentes de trabajo	2.129	1.027	1.102	Total días de trabajo perdido por accidentes de trabajo
Ratio de Severidad Accidentes	0,67	0,89	0,55	Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo por cada 1000 horas trabajadas
Enfermedad Profesional	0	0	0	Número de casos de Enfermedad Profesional en 2019
Professional illness Severity rate	0,00	0,00	0,00	Tasa de Severidad de Enfermedad Profesional
Total Absentism rate	4,6%	6,4%	3,7%	Porcentaje horas de trabajo perdidas por Accidente, enfermedad profesional o común, y faltas injustificadas sobre el total de horas trabajables

Cuadro. Indicadores de Gestión en Seguridad y Salud Laboral

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Total Número Plantilla	664	612	1.134	1.162	1.798	1.774
Total Horas Trabajadas	1.203.903	1.149.784	2.083.398	2.012.485	3.286.494	3.162.269
Número de Accidentes	29	29	68	71	97	100
Ratio de Frecuencia de accidentes	24,1	25,2	32,6	35,3	29,5	31,6
Total días perdidos por accidentes de trabajo	1383	1.019	1.027	1.102	2.402	2.121
Ratio de Severidad Accidentes	1,15	0,89	0,49	0,55	0,73	0,67
Nº de bajas por enfermedad profesional	2	0	1	0	3	0
Ratio de Absentismo	6,2%	6,4%	2,8%	3,7%	3,99%	4,6%

Cuadro. Indicadores de Gestión en Seguridad y Salud Laboral 2018 Y 2019

Los resultados son en general más favorables en comparación con la media en industrias similares, si bien las diferencias por país son relevantes. Se han diseñado planes de acción específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales por cada país y centro de trabajo, con especial enfoque en fábrica.

En Materia de Prevención de riesgos laborales, las ratios más frecuentemente utilizadas y la forma de medirlos (frecuencia, severidad) varían por país.

3.12 Relaciones sociales

El Grupo FLEX cumple la legislación específica de cada país en el que opera en materia de representación de los trabajadores, y se adapta a cada cultura local en la forma de enfocar y encauzar las relaciones laborales con sus empleados, aplicando en cada centro los procedimientos de información, consulta al personal y negociación de los trabajadores. Los principales interlocutores de negociación, comunicación e información para asuntos laborales es el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención.

Sobre el total de su plantilla a nivel global, el 73,7% de los trabajadores está cubierto por un Convenio Colectivo de aplicación, sea a nivel Empresa como es el caso de España, o sectorial como en Brasil.

En lo que respecta a las Sociedades de España, los respectivos convenios colectivos cubren al 100 % de los trabajadores. Existen Comités de Empresa y Delegados de Personal en todas ellas, y de entre ellos son elegidos los miembros del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

	AÑO 2018			AÑO 2019		
	Número de empleados	Nº Empleados cubiertos	% Empleados cubiertos por el convenio colectivo	Número de empleados	Nº Empleados cubiertos	% Empleados cubiertos por el convenio colectivo
Total Grupo	1.798	1.277	71,0%	1.774	1.307	73,7%
ASTB	60	0	0%	58	58	100%
ES KLUFT US	187	0	0%	209		0%
FLEX DE CHILE	321	267	83%	312	286	92%
FLEX DO BRAZIL	168	168	100,0%	175	165	94,3%
MARSHALL MATTRESS				23	15	65,2%
MOLAFLEX	194	194	100,0%	215	215	100,0%
NOCTALIA PORTUGAL	7	7	100,0%	7	7	100,0%
VISPRING	220	0	0,0%	214		0,0%
FLEX ESPAÑA	641	641	100%	561	561	100%
FLEX	324	324	100%	256	256	100%
KOL	139	139	100%	134	134	100%
NOCTALIA	66	66	100%	67	67	100%
PROMOFLEX	112	112	100%	104	104	100%

Cuadro. Porcentaje de Empleados a bajo Convenio Colectivo de Empresa o Sector

Grupo Flex otorga gran importancia a la comunicación interna hacia los empleados, y dispone de diversos canales a tal efecto, incluyendo Intranet, blogs/grupos y utilizando de forma fluida el correo electrónico para la difusión de los mensajes de interés general, además de reuniones de mandos con los trabajadores para el despliegue.

3.13 Formación y desarrollo profesional

El Grupo Flex sigue apostando por el desarrollo de las personas, promoviendo la capacitación para generar perfiles polivalentes, identificando las prioridades de aprendizaje, ligadas a la función y el puesto, así como a los retos del negocio, ofreciendo formación, ya sea de conocimiento técnico como de habilidades, con el objetivo de acelerar el desarrollo de las competencias personales como profesionales.

	Directores	Managers	Coordinadores / Supervisores	Operarios	Total Horas
Nº de horas de Formación	148	1.185	1.821	17.092	20.246
Nº de horas de Formación 2019	328	1.182	3.940	34.786	40.236
Horas media por persona 2018	10	14	9	12	11,3
Horas media por persona 2019	20,5	15,6	19,3	23,5	22,7

Cuadro. Horas de Formación 2018 y 2019

Grupo FLEX ha invertido 40.236 horas de formación en el año 2019, con un promedio superior a 22 horas de formación por persona, y por encima de 15 horas por persona en cada uno los grupos. La formación continua para el desempeño adecuado en el puesto de trabajo es mayormente interna, impartida por profesionales de referencia.

Fundamentalmente en materia de Seguridad y Salud Laboral (protocolos de extinción de incendios, cursos de carretillas elevadoras, ergonomía y manipulación de cargas), así como para formación en otras competencias como idiomas, liderazgo, motivación de equipos de trabajo, desarrollo profesional, paquetes informáticos, etc. se acude a la formación externa.

4. SOCIEDAD

4.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

Grupo Flex es una organización dedicada a la fabricación y distribución de equipos de descanso con presencia a nivel internacional con una cartera de proveedores de materias primas y mercaderías de 580 con actividad en el ejercicio 2019. Entre estos destacamos en su mayoría productores primarios y fabricantes y en el menor de los casos distribuidores y licenciarios. Los productos suministrados por los proveedores evaluados a continuación son materias primas (espuma, látex, metal, fibras, embalaje, textil, madera y otros) y mercaderías. La mayor parte de las compras son en territorio local, en torno al 80%, en base al cálculo Nº Proveedores. El abastecimiento local nos ayuda a garantizar el suministro, fomentar una economía local estable y mantener las relaciones en la comunidad. Entendemos por local las empresas ubicadas en las regiones pertenecientes al país donde se encuentre ubicada cada sede.

En este ejercicio 2019 hemos incorporado una nueva sociedad al Grupo, Marshall Mattress, sita en Canadá, donde abajo se detallan sus cifras.

A continuación, detallamos por organización el número total de proveedores con el que trabajamos en cada sociedad y la relación de proveedores que son locales y los que son globales/internacionales (ubicados fuera del país donde opera cada sede).

2019	Flex	Mofaflex	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESKCA	ESKPA	Vi-Spring	ASTB	Marshall
Nº total proveedores	107	96	58	5	85	83	61	56	56	23	30
Locales	83%	59%	64%	100%	87%	76%	90%	100%	75%	65%	50%
Globales	17%	41%	36%	0%	13%	24%	10%	0%	25%	35%	50%

Por otro lado, hemos analizado el porcentaje de proveedores locales y globales/internacionales según el importe total comprado durante el ejercicio, siendo la proporción 75% local/ 25% internacional.

2019	Flex	Molaflex	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESKCA	ESKPA	Vi-Spring	ASTB	Marshall
Importe total compra (€)	19.520.348 €	23.042.822 €	12.525.860 €	419.687 €	14.793.331 €	21.405.510 €	15.754.896 €	14.725.915 €	16.132.607 €	1.938.644 €	566.973 €
Locales	80%	62%	48%	100%	89%	72%	98%	100%	72%	50%	49%
Globales	20%	38%	52%	0%	11%	28%	2%	0%	28%	50%	51%

	Total GRUPO
Nº total proveedores	580
Importe total (€)	140.826.593 €
Locales	75%
Globales	25%

En cuanto a patrocinios deportivos, cabe destacar que Grupo Flex no los realiza.

4.2 Subcontratación y proveedores

En Flex Equipos de Descanso, S.A. tenemos una Política de Compras, apoyada en un procedimiento por el cual establecemos los criterios de selección de proveedores, la evaluación de estos y su evaluación/ reevaluación de forma continuada, tanto de los existentes como de los nuevos, de tal forma que siempre tengamos los documentos en vigor y cumplamos con las normativas.

Actualmente certificamos mediante el REACH, de obligado cumplimiento en el marco del EEE, la protección para la salud humana y el medio ambiente frente al riesgo que pueda conllevar la fabricación, comercialización y uso de las sustancias y mezclas químicas sobre el 98% según el valor de compra de los proveedores gestionados por Flex España y proveedores globales gestionados desde Central de Compras. Mediante OEKO-TEX, de carácter voluntario, verificamos no haya en textiles, espumas, o fases de la fabricación de estos materiales, sustancias que puedan resultar nocivas para la salud en el 98% según el valor de compra de los proveedores gestionados por Flex España y proveedores globales gestionados desde Central de Compras. Y mediante el EUTR dónde se verifica la cadena de custodia del origen de la materia prima de la madera sobre el 100% del importe total de los proveedores gestionados por Flex España.

A su vez realizamos una evaluación de proveedores de calidad de Flex España y proveedores globales gestionados desde Central de Compras (85% de los proveedores de total de importe comprado) donde consideramos principalmente el precio, el nivel de servicio y la calidad, así como un estudio de mapa de riesgos (riesgo de cierre, de retrasos y de incremento de no conformidades de calidad). En base a esta evaluación obtenemos unos ratios (bien, seguimiento o acciones correctivas) que mediante una carta formal informamos a dichos proveedores y se toman las acciones pertinentes.

En lo que respecta a los sistemas de supervisión y auditorías a los proveedores en 2018 se elaboró un cuestionario que se ha estado enviando desde dicho año a la mayoría de los proveedores, los cuales representan el 97% del importe total comprado (Flex España + Globales gestionados por Central de Compras). Conforme a esta directriz de diciembre de 2018 queremos auditar a nuestros proveedores de forma más rigurosa. De modo que no sólo abarquemos criterios básicos de compra, sino que tengamos en cuenta estos otros criterios: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad en el recinto de trabajo, compensación y horas de trabajo, libertad sindical, medio ambiente, discriminación y abusos. Hasta la fecha tenemos un 84% del

97% que nos han enviado el documento debidamente cumplimentado y por tanto cumplen con las directrices reflejadas en dicho documento.

4.3 Derechos Humanos.

El Grupo Flex sigue las directrices y líneas maestras de actuación publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la "OIT") y otras instituciones internacionales.

En particular, el Grupo Flex ha implementado, en el desarrollo de sus relaciones internas y externas, procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y tolerancia cero con su posible vulneración.

El Grupo Flex dispone de un canal de denuncias habilitado para denunciar cualquier vulneración en esta materia, y además posee un Código de Conducta que sirve para prevenir y mitigar cualquier vulneración.

El Grupo Flex no ha recibido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos en el ejercicio 2019, y se esfuerza por cumplir las disposiciones y convenios fundamentales de la OIT en materias como el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Asimismo, cuenta con políticas de igualdad que buscan la erradicación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación, siendo la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, así como el trabajo infantil, una prioridad en todas las unidades de negocio.

Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo ha adoptado medidas de vigilancia y control para prevenir las conductas de corrupción y el soborno. En particular, la compañía matriz Flex Equipos de Descanso S.A. implementó en 2015 un sistema de prevención de delitos (en adelante, el Sistema). Si bien el Sistema mantiene un enfoque basado en la normativa penal española, prevé conductas de riesgo relacionadas con la corrupción y el soborno susceptibles de aplicación en un marco internacional, salvo que las normativas locales establezcan requisitos más estrictos, en cuyo caso prevalecerán.

El Grupo está desarrollando en la actualidad sistemas específicos de prevención adaptados a los diversos marcos jurídicos donde opera internacionalmente. Las conductas previstas en el Sistema tienen su equivalencia, con distintos matices, en Derecho comparado. Por ello, el Grupo considera que las directrices recogidas en el Código de Conducta pueden y deben utilizarse como líneas de actuación en cada unidad de negocio.

En particular, y como acción derivada de la implantación del Sistema, el Grupo dispone de un Código de Conducta que contiene directrices concretas. Este documento contempla determinadas pautas de obligada observancia respecto a, entre otros, los siguientes comportamientos:

- Corrupción de funcionario extranjero.
- Corrupción en los negocios.
- Tráfico de influencias.
- Cohecho.
- Política de obsequios, regalos y dádivas.

Adicionalmente, el Grupo ha constituido el Comité Ético Penal con poderes autónomos y amplias potestades de vigilancia y control. Para obtener plena visibilidad sobre cualquier conducta susceptible de inclusión en las categorías anteriores, existe un canal confidencial de denuncias o *whistleblowing*. El mismo sirve para efectuar denuncias, que serán investigadas, con plenas garantías para el interesado y el Grupo. Respecto a las denuncias durante el ejercicio 2019:

- No se han recibido denuncias relacionadas con conductas previstas en este apartado.
- No se han impuesto medidas disciplinarias relacionadas con las conductas de este apartado.

El Grupo, y particularmente Flex Equipos de Descanso S.A. como matriz, ha realizado esfuerzos divulgativos y comunicativos sobre el contenido y fines del Sistema. La documentación relevante se encuentra a disposición de los trabajadores y directivos, tanto en formato electrónico como físico en su caso. Se desarrollan programas internos de formación adaptada sobre esta materia tanto en Flex Equipos de Descanso, S.A. como en el resto de filiales del Grupo, tanto dentro de España como en otros países.

Lucha contra el blanqueo de capitales

El Grupo en su conjunto ha adquirido un compromiso sobre la prevención de conductas que pudieran constituir blanqueo de capitales. En ese sentido, el Sistema contempla las siguientes conductas susceptibles de ser consideradas como blanqueo de capitales:

- Adquirir, poseer, utilizar o transmitir bienes sabiendo que tienen origen en actividades delictivas.
- Ayudar a aquella persona o entidad que haya participado en una infracción a eludir las consecuencias legales.
- Ocultar o encubrir la naturaleza, origen, ubicación o destino de bienes, a sabiendas de su origen delictivo.

En cuanto a la prevención y vigilancia de estas conductas, el Código establece como medida general el cumplimiento por parte de todos los administradores, directivos y empleados de las leyes y del resto del ordenamiento jurídico. En su caso, si las normas regulatorias resultaran más exigentes, las mismas prevalecerán sobre las disposiciones del Código de Conducta.

Respecto al blanqueo de capitales, el Grupo no ha recibido durante 2019 denuncia, inspección, procedimiento o notificación alguna en los ordenamientos jurídicos donde operan sus unidades de negocio y sus sociedades filiales.

Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Como parte destacada de sus compromisos con la sociedad, varias mercantiles españolas del Grupo apoyan económicamente a entidades que reúnen los requisitos dispuestos en la Ley 49/2002 sobre el "Régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo". Las aportaciones materializadas durante el ejercicio 2019 fueron las que seguidamente se detallan:

Entidad donante	Entidad donataria	Finalidad social donataria	CIF donataria	Importe donación
Flex ED, S.A.	Fundación Sagrat Cor (Sarria)	Formación profesional	G08862633	1.000 €
Flex ED, S.A.	Fundación Princesa Girona	Formación profesional	G55044333	36.000 €
Flex ED, S.A.	ICADE	Docencia	R28003958	4.000 €
Artedescanso	Fundación Pequeño Deseo	Atención infantil	G82585787	440 €

Información al consumidor y seguridad general del producto.

El Grupo Flex desarrolla diversos productos y equipos de descanso en el curso ordinario de su actividad. En el proyecto de desarrollo de cada producto, como una fase más, se incluye la redacción y revisión del etiquetado mostrando todos los datos que deben ser informados al consumidor, de acuerdo con la normativa general y/o sectorial de aplicación. Con carácter adicional al cumplimiento normativo, el Grupo Flex sigue las recomendaciones y mejores prácticas de las principales asociaciones internacionales en el sector del descanso. Por ejemplo, las emanadas de EBIA - European bedding industries' association.

La seguridad de los productos es una prioridad para el Grupo Flex. Durante el ejercicio 2019, el Grupo Flex no ha recibido ninguna resolución administrativa o judicial firme donde se cuestione la seguridad de los productos comercializados. En ese sentido, tampoco han existido incumplimientos sobre salud o seguridad general de los productos fabricados durante el periodo de referencia.

Todas las sociedades de Grupo Flex tienen un Departamento de Atención al Cliente (en adelante ATC) que se ocupa de atender y tramitar las reclamaciones de clientes.

En el ejercicio 2019 se recibieron en Flex Equipos de Descanso S.A. un total de 17.127 reclamaciones de clientes (17.071 en 2018), de las cuales 11.265 se consideraron procedentes y 5.862 improcedentes.

En España, a través de las Oficinas de Información al Consumidor (OMIC), se han recibido en 2019 un total de 28 reclamaciones¹, que son tramitadas y contestadas a través del Departamento de Asesoría Interna.

Durante el ejercicio 2019 no ha habido ninguna reclamación de consumidor planteada por vía judicial.

Información Fiscal.

Información Fiscal (Euros)	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	Otras regiones
Beneficios obtenidos	-5.037	667	5.333	1.668	5.277	363	1.575
Impuestos sobre beneficios pagados (en 2018)	-804	-116	-1.825	-350	-2.104	-104	-276
Subvenciones públicas recibidas	0	0	0	0	0	0	0

¹ Dato estimado

ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018

CONTENIDO	PÁGINAS	GRI
Información General		
Descripción del modelo de negocio	1	GRI 102-2
Presencia Geográfica	1	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7
Objetivos y estrategias	5	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura		GRI 102-15
Marco de reporting utilizado		GRI 102-54
Análisis de materialidad	3	GRI 103-1 GRI 103-2 GRI 103-3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
Nº y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional.	12-17	GRI 102-8 GRI-405-1
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional.	12-17	GRI 102-8
Nº de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	15	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad.	19	GRI 102-38
Brecha salarial	18	GRI 405-2
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	18	-
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro		GRI 201-3
Implantación políticas de desconexión laboral	28	-
Empleados con discapacidad.	28	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	28	-
Absentismo	30	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación	28	GRI 401-3
Seguridad y salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	29-30	GRI 403-3
Indicadores de siniestralidad	29-30	GRI 403-2
Enfermedades profesionales	30	GRI 403-2
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	31	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	28-29	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	28-29	GRI 403-4
Formación	31-32	

Políticas implementadas en el campo de la formación	31-32	GRI 404-2
Indicadores de formación		GRI 404-1
Accesibilidad universal para personas con discapacidad	28	
Igualdad	26	GRI 401-3 GRI 406-1
Cuestiones medioambientales		
Información general detallada	4	
Contaminación	10	
Medidas para prevenir la contaminación	4-5	GRI 305-6 GRI 305-7
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	10-11	GRI 301-2 GRI 306-2 GRI 301-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de materias primas	6-7	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	8	GRI 302-1
Consumo de agua	9	GRI 303-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética		GRI 302-4
Uso de energías renovables	8	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de GEI	10	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas para adaptarse al cambio climático	10	GRI 201-2
Objetivos de reducción de GEI	10	GRI 305-5
Protección de la Biodiversidad	9	
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	9	GRI 304-3
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	34	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1 GRI 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	34	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	34	GRI 419-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	34	GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	34-35	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	35	GRI 205-2 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	36	-
Información sobre la sociedad		
Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible	32	GRI 204-1 GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 102-43
Subcontratación y proveedores	33	GRI 308-1 GRI 414-1 GRI 308-2 GRI 414-2

Consumidores	36	GRI 416-1 GRI 102-43 GRI 418-1
Información fiscal	36	GRI 201-1 GRI 201-4



KPMG Asesores, S.L.
Pº de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Flex Equipos de Descanso, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2019

A los Accionistas de Flex Equipos de Descanso, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Flex Equipos de Descanso, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2019 adjunto del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos Ley 11/2018" que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

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

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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



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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere al ejercicio 2019.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 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 aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "sobre este informe", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



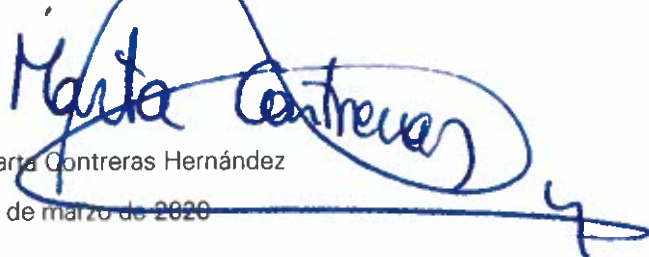
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Flex Equipos de Descanso, S.A. (y sociedades dependientes) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no haya 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 y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "índice de contenidos Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión consolidado.

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.

KPMG Asesores, S.L.



Marta Contreras Hernández

26 de marzo de 2020