

## 1 SOBRE ESTE INFORME

Flex Equipos de Descanso SA. y sus sociedades dependientes (en adelante, indistintamente, el Grupo o 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 495 proveedores de materias primas y mercaderías activos en el ejercicio 2021. Se trata en su mayoría de productores de materias primas e intermedias y, en menor medida, distribuidores y licenciatarios.

Grupo Flex tiene operaciones a cierre de 2021 en España, Portugal, Reino Unido, Chile, Brasil, Canadá, Estados Unidos y Cuba, con un total de 1.829 empleados a cierre del año 2021. En todos los países mencionados tiene centros de producción de equipos de descanso y comercializa sus productos en esos mismos países, salvo en Canadá donde sólo se comercializan los productos. 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 y, desde el ejercicio 2021, con sociedades filiales, en España y Chile, especialmente dedicadas al e-commerce.

En el alcance del Estado de Información no Financiera del Grupo Flex se han tenido en consideración los países que, en su conjunto, representan el mayor número de empleo y volumen de facturación de todo el grupo. Para el caso concreto de las sociedades BYL e ECOM DIGITAL FACTORY, únicamente entrarán en el alcance de la parte financiera y en la información de headcount al haberse incorporado al Grupo a lo largo del ejercicio 2021.

La siguiente tabla muestra la relación entre sociedades pertenecientes a FLEX y el país donde se encuentran:

Sociedad	País
ES KLUFT & COMPANY	USA
ESK IPCO	
MARSHALL VENTILATED MATTRESS COMPANY	Canada
VI SPRING	UK
AND SO TO BED	
FLEX DO BRASIL	Brasil
FLEX EQUIPOS DE DESCANSO CHILE	Chile
BYL	
MOLAFLEX COLCHOES	Portugal
FLEX ED	España
PRODUCTOS KOL	
NOCTALIA	
ARTEDESCANSO 2004	
PROMOFLEX	
FLEX PREMIUM BEDDING	
ECOM DIGITAL FACTORY	

Los principios básicos de gestión en el Grupo gravitan en torno a su equipo humano, siendo las personas que forman parte del mismo su 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.

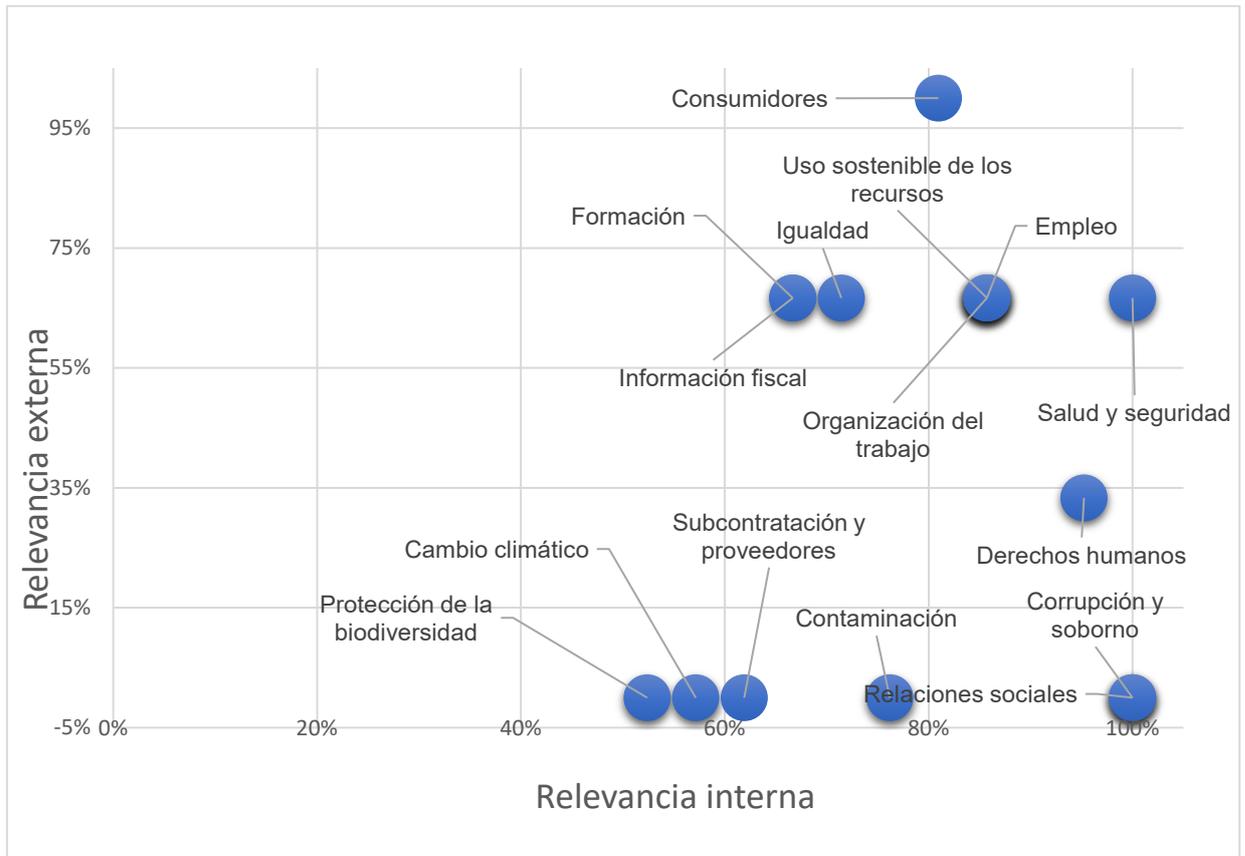
- Riesgo de mercado: Los principales riesgos de este tipo a los que se enfrenta el Grupo son
  - Riesgo de tipo de interés: La exposición del Grupo a este riesgo, derivado principalmente de las deudas con entidades de crédito a tipo variable, se cubre, parcialmente, con instrumentos de cobertura de tipo 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 en 2019 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. En 2021 no se han producido cambios en este análisis.

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



## 2 ENFOQUE DE GESTIÓN AMBIENTAL

### 2. 1. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

En el proceso de transformación llevado a cabo por el GRUPO FLEX en los últimos años, la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático han pasado a formar parte del propósito de la compañía y de su estrategia de negocio. Este compromiso con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático se plasma en la Política del Sistema de Gestión, además de incorporar la sostenibilidad de forma transversal en el modelo y la estrategia de negocio, con relación a los aspectos medioambientales, la compañía vela por la minimización de sus procesos e instalaciones y es el pilar sobre el que se fundamenta el sistema de gestión ambiental (SGA) implantado en 2021, siguiendo el estándar mundial ISO 14001.

FLEX ha definido una Política del Sistema de Gestión con miras a la mejora continua de la Organización, basada en las políticas generales del Grupo y que establece los siguientes principios:

- Compromiso de protección y conservación del medioambiente.
- Compromiso de mejorar de forma continua el desempeño ambiental y prevención de la contaminación.
- Compromiso de cumplir con la legislación aplicable a nuestras actividades y a los requisitos de nuestros clientes y otras partes interesadas.
- Aplicación de la regla “3Rs”: Reducir / Reciclar / Reutilizar.
- Cooperación con las autoridades y organismos cualificados en el desarrollo de las disposiciones que se destinen a proteger a la comunidad, a las empleadas y a los empleados y al medio ambiente.
- Utilización racional de los recursos, reduciendo y separando de forma correcta los residuos, asegurándose que su eliminación respeta el medioambiente, optimizando también la utilización de las materias primas y energía consumidas.
- Evaluación de los riesgos sobre el medioambiente en todas las actividades.
- Realización de programas de mejoras medioambientales.
- Superar proactivamente las expectativas de los clientes.
- Garantizar de forma continua la calidad de los productos.
- Seguir manteniendo a FLEX como referencia en el sector del descanso.

Los objetivos y la política del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente<sup>1</sup> se indican en la imagen siguiente:

**FLEX**

Member of

## Sistema de calidad y medio ambiente

### Objetivos

La política de calidad y medio ambiente definida por FLEX®, surge como un medio para alcanzar los siguientes objetivos:

- Proporcionar una amplia gama de productos relacionados con el descanso, para satisfacción de los clientes.
- Dotar de los medios y equipamientos necesarios para conseguir elevados índices de calidad de nuestros productos y procesos.
- Utilizar materiales y procesos productivos que respeten las reglas sociales y ambientales.
- Generar valor a los accionistas.
- Cumplir la legislación y reglamentación ambiental aplicable, así como los compromisos ambientales suscritos, procurando anticipar la aplicación de los nuevos requisitos legales.
- Reducir la producción de residuos y fomentar la puesta en valor de los residuos generados, asegurando que éstos son tratados de forma correcta.
- Fomentar a nuestros proveedores de productos y servicios para que asuman comportamientos y prácticas ambientales responsables;
- Sensibilizar y formar a todo el personal de la compañía, reforzando la conciencianización y competencias ambientales de forma individual y colectiva.

### Política

FLEX® tiene definida una política del sistema de gestión basada en las políticas generales del grupo, con vistas a la mejora continua dentro de la organización.

- Compromiso de protección y conservación del medioambiente.
- Compromiso de mejorar de forma continua el desempeño ambiental y prevención de la contaminación.
- Compromiso de cumplir con la legislación aplicable a nuestras actividades y a los requisitos de nuestros clientes y otras partes interesadas.
- Aplicación de la regla "3Rs": Reducir / Reciclar / Reutilizar.
- Cooperación con las autoridades y organismos cualificados en el desarrollo de las disposiciones que se destinen a proteger a la comunidad, a las empleadas y a los empleados y al medio ambiente.
- Utilización racional de los recursos, reduciendo y separando de forma correcta los residuos, asegurándose que su eliminación respeta el medioambiente, optimizando también la utilización de las materias primas y energía consumidas.
- Evaluación de los riesgos sobre el medioambiente en todas las actividades.
- Realización de programas de mejoras medioambientales.
- Superar proactivamente las expectativas de los clientes.
- Garantizar de forma continua la calidad de los productos.
- Seguir manteniendo a FLEX como referencia en el sector del descanso.

Periodo Bienal: Años 2021-2022

<sup>1</sup> También se puede encontrar en el siguiente enlace web:  
[https://www.flex.es/pdf/Calidad%20Flex\\_2021\\_2022.pdf](https://www.flex.es/pdf/Calidad%20Flex_2021_2022.pdf).

A continuación, adjuntamos la carta interna del CEO que se comunicó a todo el personal de Flex:

## **COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL**

### **Carta de la Dirección General**

Hoy más que nunca debemos de cuidar y proteger nuestros recursos naturales que son escasos y reafirmar nuestro compromiso con el cuidado del planeta y con la lucha del cambio climático. FLEX tiene entre sus principales objetivos reducir nuestro impacto ambiental trabajando sobre la eficiencia de los recursos y promoviendo la adopción de buenas prácticas de respeto al Medio Ambiente.

A este respecto, la Dirección ha decidido ir más allá e implantar a nivel IBERIA el Sistema de Gestión Medioambiental basado en ISO 14001 (anteriormente por plantas), al objeto de desarrollar íntegramente nuestra actividad desde la protección del Medio Ambiente y hacer sostenible nuestro modelo de negocio.

**La Política Medioambiental, definida por la Dirección General, establece los siguientes principios:**

- Protección y conservación del Medioambiente
- Compromiso de Mejora Continua y Prevención de la contaminación.
- Compromiso de cumplir con la Legislación Aplicable a nuestras actividades y a los requisitos de nuestros Clientes y otras partes interesadas.
- Aplicación, de la regla de las "3Rs": Reducir, /Reciclar / Reutilizar
- Cooperación con las Autoridades y Organismos cualificados en el desarrollo de las disposiciones que se destinen a proteger a la comunidad, a los empleados y al Medio Ambiente.
- Utilización racional de los recursos, reduciendo y separando de forma correcta los residuos, asegurándose que su eliminación respeta el medioambiente, optimizando también la utilización de las materias primas y energía consumidos.
- Evaluación de los riesgos sobre el medioambiente en todas las actividades.
- Realización de programas de mejora medioambientales.

Todo ello requiere de una acción rápida y coordinada, que nos permitirá reducir el impacto de nuestra actividad en el medioambiente y que nuestros productos tengan un ciclo de vida completo y eficiente, mediante hábitos, usos y consumos responsables y sostenibles.

*Contamos con todas las personas que formamos parte del Grupo Flex, comprometidas con el cuidado y el respeto al Medioambiente, como un solo Equipo.*

  
Rafael González Beteré  
Presidente y CEO  
8 de julio de 2021

## 2.2 CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES

**Flex cuenta con las siguientes certificaciones en materia de medio ambiente:**

- ISO 14.001:2015<sup>2</sup>: Las sociedades que se encuentran dentro del alcance de esta certificación son: Molaflex y Flex Equipos de Descanso.
- FSC: certificación de Bases de Madera W12.4

## 2.3 ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES IMPLANTADAS

Las actividades medioambientales que ya se han implantado en el Grupo Flex son las siguientes:

### 2.3.1 Procesos Industriales

En los procesos industriales que dependen del grupo se encuentran implementadas las siguientes medidas:

- Se realiza la separación de los diferentes materiales para su tratamiento (cartón, plásticos, chatarra, etc.) en los procesos Industriales
- Se realiza reciclaje de Residuos Textiles tanto en nuestra fábrica de Colchones como en nuestra fábrica de complementos.
- Se utilizan embalajes reciclados, tanto film como cartón
- Se realizan revisiones de fugas de aire comprimido en los procesos productivos a través de un plan de Mantenimiento Preventivo.
- Se realiza medición de humos en nuestros procesos productivos

### 2.3.2 Instalaciones

En la gestión de las instalaciones del grupo se encuentran implementadas las siguientes medidas:

- Se realiza el seguimiento y control de los consumos de energía y otros recursos naturales: agua, electricidad, gas natural.
- Controles regulares sobre las emisiones de ruido al exterior de las instalaciones
- La empresa comercializadora certifica que un % del consumo eléctrico proviene de fuentes de energía renovable.
- La realización de Auditoria energética en algunos de nuestros centros productivos.
- Se cuentan con detectores de presencia o temporizadores en las instalaciones de paso, como pasillos y aseos.
- Se mantienen adecuadamente los sistemas de calefacción, los sistemas de ventilación forzada y de ventilación natural, junto con las ventanas, el aislamiento, y las puertas.
- Se está realizando un cambio de alumbrado progresivo a Led para un ahorro energético.
- Se realiza el control de aguas residuales y medición del suelo.

### 2.3.3 Residuos (reciclaje)

De cara a la gestión de los residuos, y su posterior valorización, se tienen implementadas las siguientes medidas:

- Papeleras en las oficinas para reciclar papel, tóner, pilas, tapones de plástico
- Retirada de productos usados de casa del cliente y gestión con vertederos autorizados
- Retirada y gestión de residuos peligrosos
- Separación en los procesos Industriales de los diferentes materiales para su tratamiento (cartón, plásticos, chatarra, etc.)

---

<sup>2</sup> La certificación ISO 14001:2015 se puede encontrar en el siguiente enlace web: CERTIFICADO ISO 9001-2024.PDF (flex.es)

- Se ha realizado este año formación de reciclaje y separación de residuos a toda la plantilla.



## 2.4 PROYECTOS FUTUROS

Para una mejora del desempeño ambiental del grupo Flex, se han identificado los siguientes tres proyectos para llevar a cabo:

- Cálculo de la huella de carbono de la compañía y de su impacto medio ambiental.
- Impulsar la utilización de energía renovable como tener energía fotovoltaica en nuestra planta de Portugal.

Diseñar de productos 100% reciclados como por ejemplo, la Colección EcoFlex. Colección EcoFlex:

Marketing propone un nuevo proyecto, la Gama EcoFlex, una gama sostenible, innovadora, y que además respete el medio ambiente.

El proyecto está enfocado para consumidores ecológicos y concienciados, los cuales compartirán los valores de la Gama EcoFlex. Esta gama estará compuesta por:

- una base flexible realizada con materiales FSC
- un cabecero realizado con materiales FSC
- un Topper de estilo nórdico, fabricado con materiales 100% reciclados.

El planteamiento de la Gama es alargar la vida útil de los productos, y en caso de necesidad de rotación, hacerlo única y exclusivamente del topper. De esta manera se dejará una huella medioambiental muy reducida.

Contará con dos modelos, uno Standard y otro Premium, pero ambos se considerarán colchones de gama alta. Se considerará como una forma más de adhesión a la sostenibilidad.



## 2.5 RIESGOS Y PELIGROS IDENTIFICADOS RELACIONADOS CON EL MEDIO AMBIENTE

En Flex se han identificado los siguientes riesgos y peligros relacionados con sus procesos y sus impactos ambientales:

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.  
Se le hace entrega a todos los proveedores de la compañía dos anexos que tienen que ser firmados: Anexo 1 "Requisitos ambientales materiales de compras" y Anexo 2 "Declaración de conformidad de reglamento Reach."  
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. Disponemos de punto limpio en los centros productivos para almacenar los productos tóxicos.
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 vendidos autorizada.
5. Peligros de otras instalaciones o infraestructuras.  
No se han identificado riesgos y peligros derivados de otras instalaciones o infraestructuras.

## 2. 6 OPORTUNIDADES

Además de los riesgos derivados de nuestro impacto ambiental, en Flex se han identificado también las oportunidades de realizar un buen desempeño en áreas de la compañía como:

1. Reducción de Consumo Energético en las plantas de producción
2. Economía Circular: valorización.  
Se está realizando una campaña a través de nuestra web para concienciar a los clientes de la valorización de los residuos



3. Desarrollo de productos sostenibles: Se ha desarrollado una línea de Colchones sostenible que además ha sido producto del año.



4. Apuesta en nuestras redes sociales y comunicación Digital sobre el compromiso medio ambiental de la compañía.

# Compromiso medioambiental



Como no podía ser de otra manera en Flex® tenemos integrada la gestión ambiental en toda la operativa empresarial, actividades, productos y servicios, procurando siempre reducir al máximo el impacto en el medioambiente.

- Nuestros procesos industriales cuentan con un sistema de separación de los diferentes residuos para su posterior tratamiento (cartón, plásticos, chatarra, etc.).
- Reciclamos los residuos textiles, tanto en nuestra fábrica de colchones como en nuestra fábrica de complementos.
- Empleamos plástico y cartón reciclado en nuestros embalajes de colchones y bases
- Realizamos revisiones periódicas de fugas de aire comprimido en los procesos productivos a través de un plan de Mantenimiento Preventivo.
- Controlamos y medimos la emisión de humos en nuestros

En Flex® contamos con un Sistema de Gestión ambiental acorde a ISO 14001 y su certificación por AENOR, que pone de manifiesto el compromiso que la empresa y todos sus miembros adquieren con el medio ambiente.



Siempre apostando por la Innovación y el Desarrollo, contamos con la certificación FSC® dentro de nuestro surtido de productos. Una Certificación Forestal que permite verificar y acreditar que la materia prima utilizada de origen forestal procede de bosques gestionados de acuerdo a criterios de sostenibilidad.

Certificación 

Nuestra **Base DIY** cuenta con esta certificación y te invitamos a que la conozcas.



Política de compromiso FSC® 

## **2.7 DECLARACIÓN DE ECOEMBES IBERIA**

Este año se han declarado:

Papel/ cartón: 164.813 kg.

Plásticos/ otros: 102.656 kg.

## **2.8 RECURSOS DEDICADOS A LA GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

### **2.8.1 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.

### **2.8.2 Posibles provisiones y garantías.**

Flex Equipos de Descanso dispone de Seguro de Responsabilidad Civil.

En este informe no se tiene en cuenta 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.

## **2.9 MATERIALES UTILIZADOS**

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

- Tejidos.
- Espumas.
- Fibras.
- Viscoelástica.
- Pegamento.
- Acero.
- Maderas (bases).
- Metal.

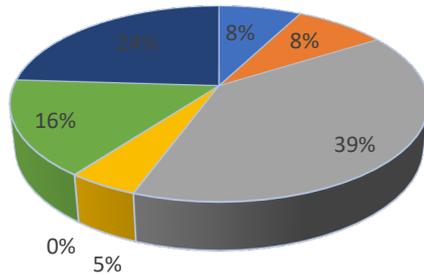
Estos materiales los podemos englobar en familias de productos.

Adjuntamos los consumos por Centro Productivo. Todos estos datos se han obtenido de la Lista de Materiales en SAP de los diferentes productos que se fabrican en cada centro. Como no todos nuestros centros fabriles se fabrican los mismos productos hay algunos materiales que No Aplica. Algunos materiales aparecen con distintas unidades porque dependiendo del proveedor trabaja con unas unidades u otras.

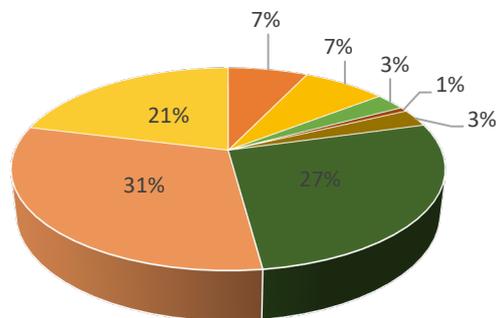
	Fibras (kg)	Fibras (m)	tejidos (m)	Tejidos (kg)	madera (m3)	Madera (kg)	Acero (kg)
Kol	2.012.875		3.879.138	837.894	NA	NA	NA
Salamanca	49.682	165.607	388.705	77.741	3.941	2.798.403	1.703.048
VI Spring	133.665	NA	5.613.436	NA	551	NA	850.955
Molaflex	379.723	1.852.980	1.906.643	NA	NA	381.631	1.376.139
Brasil	30.817	161.644	316.976	155.116	NA	439.813	1.358.112
Chile	125.046	388.510	1.328.085	606.300	6.645	1.787.976	2.360.144
kluft Rancho Cuca	NA	256.517	403.935	NA	NA	87.746	689.010
kluft Pensilvania	44.862	246.500	594.228	NA	NA	255.918	427.360
<b>Total</b>	<b>2.776.670</b>	<b>3.071.758</b>	<b>14.431.146</b>	<b>1.677.051</b>	<b>11.137</b>	<b>5.751.487</b>	<b>8.764.768</b>

	fieltro (kg)	fieltro (m)	Pegamento (kg)	latex (kg)	Viscolastica (kg)	Espumas (m)	Espumas (Kg)	Espumas (un.)
Kol	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Salamanca	357	340	160	111	NA	3	79	758
VI Spring	472.176	NA	NA	249	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	345.439	195.646	5.439	NA	2.491.354	NA	1.035
Brasil	169.196	243.369	79.677	37.820	61.130	58.892	1.374.864	657.365
Chile	555.802	680.635	84.987	NA	345.901	1.705.762	2.225.038	1.204.415
kluft Rancho Cuca	NA	NA	54.629	39.544	42.093	203.538	NA	1.821.065
kluft Pensilvania	38.207	19.978	55.855	37.503	37.116	289.817	1.804.098	NA
<b>Total</b>	<b>1.235.738</b>	<b>1.289.761</b>	<b>470.954</b>	<b>120.666</b>	<b>486.240</b>	<b>4.749.366</b>	<b>5.404.079</b>	<b>3.684.638</b>

### Consumo Materiales anual



- Fibras (kg)
- Fibras (m)
- tejidos (m)
- Tejidos (kg)
- madera (m3)
- Madera (kg)
- Acero (kg)



- fieltro (kg)
- fieltro (m)
- Pegamento (kg)
- latex (kg)
- Viscolastica (kg)
- Espumas (m)
- Espumas (Kg)
- Espumas (un.)

## **2.10 CONSUMO DE MATERIALES RECICLADOS**

Dentro de nuestro proceso de semielaborados en el Centro de Molaflex las tapas de los colchones cuyos componentes son (fibra, telas, poliésteres 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: 119.000 kg, frente a los 161.014 Kg del año anterior y a los 103.500 Kg del 2019. La compañía apuesta cada vez más por el uso de materiales reciclados. Este dato se obtiene de la lista de materiales de los productos que llevan “manta de Masias reciclado” como un porcentaje de fibra virgen. Para aprovechar más los materiales reciclados se ha invertido este año en una nueva trituradora.

## **2.11 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.

En 2021 se han utilizado todas las cajas de cartón de material 100% reciclado, al igual que todo el material que se utiliza en marketing es papel 100% reciclado.

El film utilizado es un 30% reciclado. Se están realizando pruebas para utilizar film con un 50%

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

Kol

- Papel Cartón: 1339,54 kg
- Plásticos HDPE: 483,12 Kg
- Plásticos Otros: 24951 Kg

Getafe y Salamanca

- Papel Cartón: 164.813 kg.
- Plásticos Otros: 102.656 kg.

## **2.12 CONSUMO DE ENERGÍA y AGUA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN**

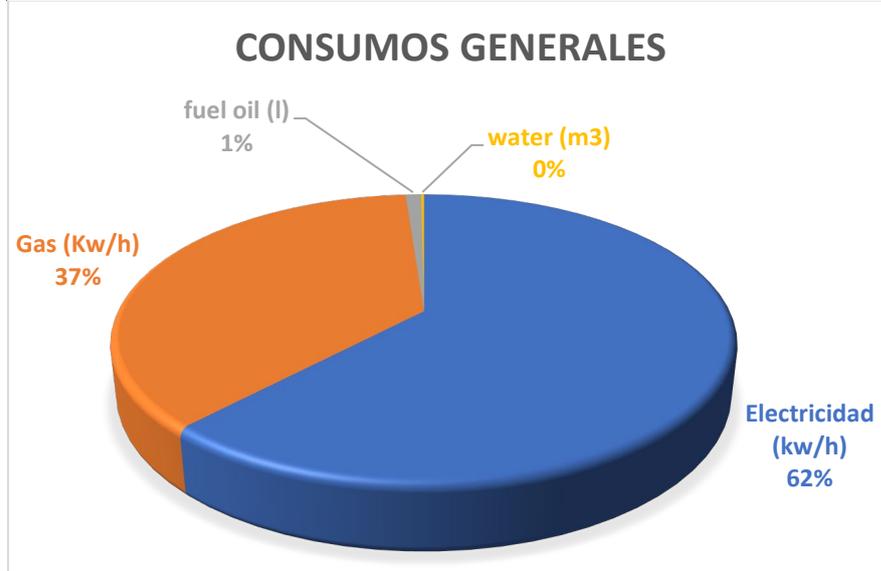
Flex no hace uso de energías renovables, pero si tiene por contrato con las empresas suministradoras de energía la obligación de estas a suministrar un % importante de energía de procedencia renovable. De acuerdo con el sistema de garantía de Origen e información al consumidor, implantado por la comisión nacional de la Energía, la empresa suministradora debe informar la categoría que indica el impacto ambiental de la energía que suministra.

### 2.12.1 Consumo de Energía

Adjuntamos los consumos por centro:

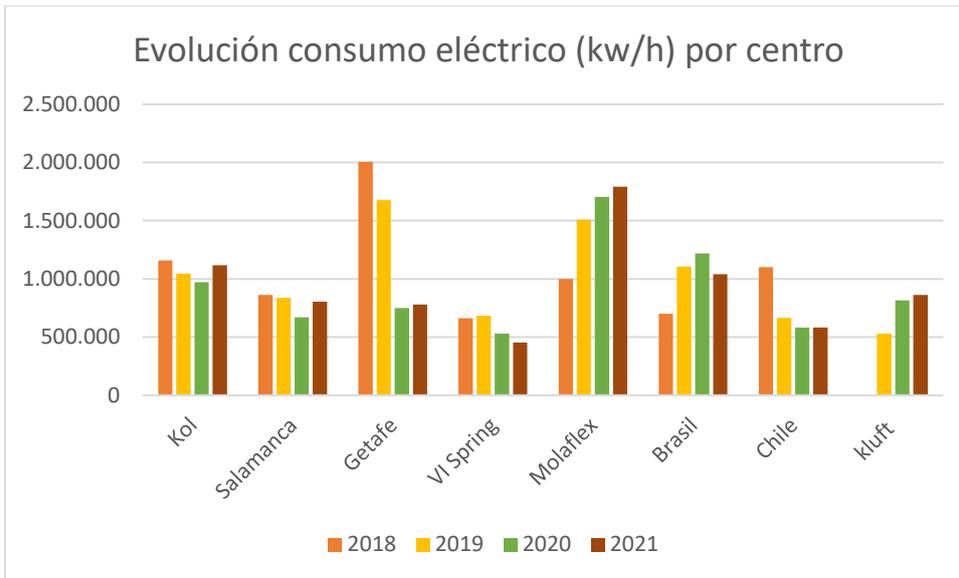
	Electricidad (kw/h)	Gas (Kw/h)	fuel oil (l)	water (m3)
Kol	1.117.991	NA	15500	2344
Salamanca	805368	3438185	NA	1625
Getafe	781124	597262	NA	2647
VI Spring	454243	378120,6	NA	1950
Molaflex	1791405	NA	100.874	1484
Brasil	1039192	NA	NA	3801
Chile	583500	NA	NA	7497
kluft California	462982	NA	NA	NA
kluft Pensilvania	398831	NA	NA	NA

<b>Total</b>	7.434.636	4.413.568	116.374	21.348
--------------	-----------	-----------	---------	--------

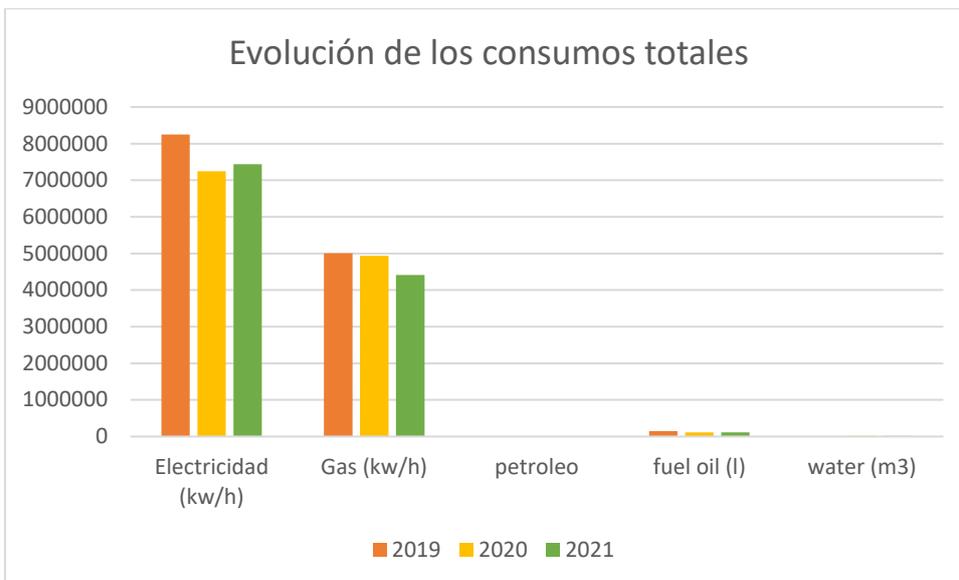


### 2.12.2 Reducción del Consumo de energía

En la comparativa de cada planta con años anteriores podemos observar que en el 2021 hay un pequeño incremento de consumo en casi todos los centros. Esto es debido a que en el 2020 casi todas las plantas cesaron casi dos meses su actividad y no hubo consumo energético en este cese por el Covid.



En el siguiente gráfico se puede observar también el consumo de combustibles y de agua. Destaca que la cantidad de agua utilizada es bastante pequeña, esto se debe a que los procesos productivos de la compañía no utilizan el agua como recurso, por lo que el consumo de agua en todas nuestras plantas es consumo doméstico exclusivamente



Cada centro realiza medidas específicas para la reducción del consumo y ahorro energético, como se puede observar en la siguiente tabla:

ACCION	RECURSOS	Planta
Cambio del compresor de aire por otro con variador de frecuencia.	Compresor de aire	Brasil
Reemplazo parcial de las bombillas para led	Bombillas	Brasil
Instalación de temporizadores en iluminación de pasillos, baños y vestuarios	Temporizadores	Brasil
Cambio parcial de los acondicionadores de aire por otros con variador de frecuencia.	Acondicionadores de aire	Brasil
Sustitución parcial de grifos convencionales por temporizados	Grifos temporizados	Brasil
Instalación de bypass en la bomba contraincendios, aprovechando el 100% del agua	Plomería	Brasil
Cambio de grupo de compresores a uno mas pequeño (75Kw a 37 KW)	7560000	Chile
Cambio en oficinas y fabrica a Iluminación LED	1800000	Chile
Disminuir la basura comun mejorando poniendo en marcha la separacion de residuos	Contenedores de colores especificos	Getafe
Cambio de la seccion de arreglos a Salamanca (reduccion de colchones y somieres a contenedor	Personal	Getafe
Reduccion consumo gas natural por traslado de seccion de arreglos a Salamanca	Personal	Getafe
Cambio de grupo de compresores a uno mas pequeño	2000	Getafe
Cambio de potencia contratada de 400 Kw a 350 Kw	Personal	Getafe
Cambio en oficinas y fabrica a pantallas LED	2000	Getafe
Endender solo un carrier de aire acondicionado para disminuir el consumo electrico en los meses de verano	N/N	Getafe
Reparar luminarias del techo de la nave para evitar la necesidad de encender luces durante el dia	3000	Getafe
Eliminación del servicio de cocina , pasando a catering	N/N	Getafe
Sensibilización personal (Apagado de luces, ordenadores, etc. Al finalizar la jornada)	Personal	Getafe
Reparación de fugas de aceite (disminuir la generación de residuos de aceite)	Personal de mantenimiento	salamanca
Comprar cubos de reciclaje para los diferentes peustos de trabajo y secciones (de esta forma reduciremos la cantidad de basura común generada al hacer una correcta separación de los diferentes residuos)	236,43	salamanca
Fabricar internamente contenedores para reciclaje en secciones de almacenes y producción (de esta forma reduciremos la cantidad de basura común generada, al hacer una correcta separación de los diferentes residuos)	Personal de mantenimiento	salamanca
Adquirir un compactador de cartón (optimizar y valorizar el reciclaje de papel y cartón)	Alquiler 200€/mes	salamanca
Engrase automático de la maquinaria		salamanca
Sustituir ganchos de la cadena de pintura por otros nuevos (reducción del desperdicio de pintura y, por tanto, de la generación de residuo de pintura en polvo)	6000	salamanca
Cambio de toda la iluminación a luces LED (reducción de consumo energético)		salamanca
Automatización del cuadro de la cinta embaladora Dicoma (ahorro de 1h diaria de consumo de luz)	Personal de mantenimiento	salamanca
Optimizar el proceso de pintura para reducir su tiempo de uso (reducción de consumo energético y de gas). Ampliar la cadena para agrupar la producción.	1000	salamanca
Cambio de placas de techo de instalación de pintura, cambio de puertas del horno de polimerizado, mejora de ventilación/extracción.		salamanca
Implementacion de Alumbrado LED		VS
Adquisición de un nuevo compresor para reducir un 30% el consumo de aire		VS
Paneles solares en la cubierta		VS
Campaña para el personal interno de reciclado y concienciación medio ambiental	personal	Molaflex
Efectuar declaraciones obligatorias	personal	Molaflex
Buscar plantas de revalorización	personal	Molaflex

### 2.12.3 Biodiversidad

No se reportan indicadores ni información relativa a protección de la biodiversidad al no ser un asunto material para la compañía. La actividad de Flex se encuentra en emplazamientos físicos y, en zonas urbanas o polígonos industriales en su totalidad.

### 2.14 EMISIONES

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.

A continuación, se presentan los resultados del cálculo del Alcance 1 y 2 de la Huella de Carbono de Flex para el año 2021:

	Electricidad	Gas	Fuel Oil
Consumo total	7.434.636 KWh	4.413.567,6 KWh	116.374 litros
Factores de Emisión (kgCO2/Kwh; kgCO2/l)	0,288 - España	0,20258	3,16262
	0,245 - UK		
	0,359 - Portugal		
	0,117 -Brasil		
	0,435 - Chile		
0,421 - EEUU			
kgCO2 a kgCO2 equivalente	1,007965928		
Total emisiones (kg CO2 eq)	2.186.032,070	901222,8647	370978,5737

Emisiones tnCO2e	
Alcance 1	1272,20
Alcance 2	2.186,03

Nota:

El factor de emisión para el consumo de electricidad en España se ha obtenido del mix de la red eléctrica española publicado por la CNMC en fecha 16 de abril de 2021.

Los factores de emisión del consumo eléctrico del resto de países se han obtenido del informe de 2019 de la Agencia Internacional de la Energía.

Los factores de emisión de Gas y Fuel Oil, se han obtenido del UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting 2021 (DEFRA).

#### Tabla con los distintos Coeficientes de Emisión utilizados por cada país

	Electricidad (kw/h)	Factor de emisión Por País KgCO2/Kwh	CO2 a CO2e	Alcance 2
Kol	1.117.991	0,250	1,0079659	281.724,209
Salamanca	805368	0,250	1,0079659	202.945,876
Getafe	781124	0,250	1,0079659	196.836,594
VI Spring	454243	0,245	1,0079659	112.176,059
Molaflex	1791405	0,359	1,0079659	648.237,398
Brasil	1039192	0,117	1,0079659	122.554,005

## 2.14 RESIDUOS Y VERTIDOS

### 2.14.1 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.

### 2.14.2 Residuos por tipo y destino final

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. El objetivo para nuestra compañía es conseguir que los colchones sean totalmente valorizables.

#### - Residuos no peligrosos procedentes del proceso productivo

	Plastico (TN)	Carton (TN)	Colchones (TN)	chatarra (TN)	mixto (TN)	Madera (TN)	Somieres (TN)	Fibras Textiles (TN)
Kol	23	73,51	NA	8	79,73	49	NA	83,96
Salamanca	35,36	14	105,54	120,44	165,98	145	NA	44,92
Getafe	1,2	17,9	96,2	12,27	20,44	11	72	NA
VI Spring	NA	31	NA	6,32	136,08	136	NA	NA
Molaflex	26,39	197,06	107,95	86,22	73,4	92	NA	602,68
Brasil	54,96	14,32	NA	64,11	NA	NA	NA	144
Chile	58,34	59	NA	14	243,65	NA	NA	244,17
kluft	19	29	NA	NA	72	NA	NA	113,16
<b>TOTAL</b>	<b>218</b>	<b>436</b>	<b>310</b>	<b>312</b>	<b>791</b>	<b>432</b>	<b>72</b>	<b>1.233</b>

OBS (1) En Brasil y Chile los colchones se dividen entre chatarra y espuma y residuo textil porque se reciclan no como colchón.

OBS (2) En EEUU se llevan todos los residuos a una planta energetica y alli se realiza la separacion

OBS (3) En VS no separan las fibras textiles del mixto.

#### - Residuos peligrosos procedentes del proceso productivo

	Aceites del petroleo (TN)	Lubricantes	fluorescentes	Aerosoles (TN)	Aguas contaminadas	Toner	Equipos Electricos (TN)	Material Contaminado o Absorbentes (TN)	Pinturas
Kol	0,08	15,00	NA	0,02	NA	2,00	0,12	0,05	1,20
Salamanca	2,30	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	55,90
Getafe	2,06	NA	NA	0,06	NA	NA	0,20	0,21	0,10
VI Spring	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Molaflex	NA	NA	NA	0,43	NA	NA	0,84	5,74	0,77
Brasil	5,60	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Chile	0,40	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
kluft	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

Las plantas que no generan ningún residuo contaminante como son Kluff y VS es porque tienen el mantenimiento de las Plantas subcontratados y es la empresa subcontrata la que retira los residuos si hubiera alguno.

## **2. 15 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN AMBIENTAL**

Se ha cumplido con legislación ambiental en todas las actividades en 2021, no se han registrado reclamaciones en el ámbito administrativo, tampoco en el particular hacia este tema.

### 3 NUESTRO EQUIPO

#### 3.1. Plantilla

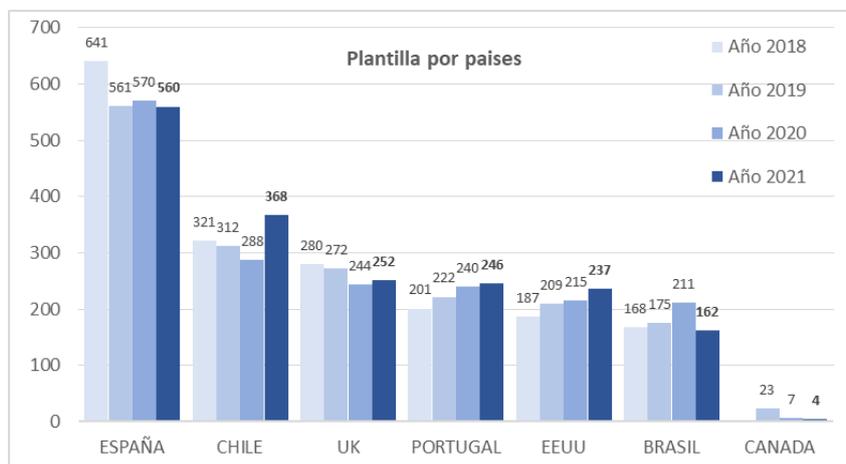
Se presentan en el siguiente cuadro datos de plantilla directa, incluyendo datos de empleo directo por las empresas del grupo a fecha 31 de diciembre de 2021.

Se incluye plantilla con relación laboral indefinida y temporal, tanto a jornada completa como a tiempo parcial. No se tienen en cuenta las jubilaciones parciales. Cada una de las personas, a los efectos de este informe, computan por 1. En el siguiente cuadro se muestra el nº de empleadas y empleados directos por Sociedad y país.

		ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	CANADA	TOTAL
ARTEDESCANSO	Año 2021	6							6
ASTB	Año 2018			60					60
	Año 2019			58					58
	Año 2020			43					43
	Año 2021			42					42
DRIMKIP	Año 2021		16						16
ECOM DIGITAL FACTORY	Año 2021	10							10
ES KLUFT US	Año 2018					187			187
	Año 2019					209			209
	Año 2020					215			215
	Año 2021					237			237
FLEX DE CHILE	Año 2018		321						321
	Año 2019		312						312
	Año 2020		288						288
	Año 2021		352						352
FLEX DO BRAZIL	Año 2018						168		168
	Año 2019						175		175
	Año 2020						211		211
	Año 2021						162		162
FLEX ESPAÑA	Año 2018	324							324
	Año 2019	256							256
	Año 2020	253							253
	Año 2021	229							229
KOL	Año 2018	139							139
	Año 2019	134							134
	Año 2020	139							139
	Año 2021	136							136
MARSHALL MATTRESS	Año 2018							-	0
	Año 2019							23	23
	Año 2020							7	7
	Año 2021							4	4
MOLAFLEX	Año 2018				194				194
	Año 2019				215				215
	Año 2020				234				234
	Año 2021				239				239
NOCTALIA	Año 2018	66			7				73
	Año 2019	67			7				74
	Año 2020	66			6				72
	Año 2021	65			7				72
PROMOFLEX	Año 2018	112							112
	Año 2019	104							104
	Año 2020	112							112
	Año 2021	114							114
VISPRING	Año 2018			220					220
	Año 2019			214					214
	Año 2020			201					201
	Año 2021			210					210
TOTAL	Año 2018	641	321	280	201	187	168		1.798
	Año 2019	561	312	272	222	209	175	23	1.774
	Año 2020	570	288	244	240	215	211	7	1.775
	Año 2021	560	368	252	246	237	162	4	1.829

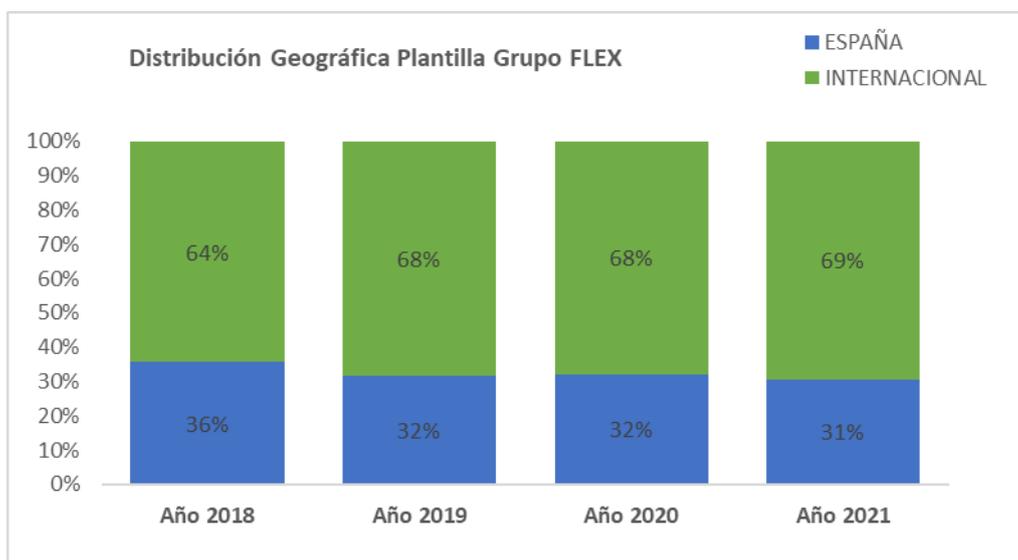
- Grupo FLEX cuenta a fecha 31 de diciembre de 2021 con 1.829 personas en plantilla repartida en 7 países y 15 sociedades diferentes, 2 de ellas adquiridas a lo largo del año 2021.

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



El Grupo mantiene su estrategia de crecimiento internacional, teniendo a fecha de cierre 2021 algo más de dos terceras partes de su plantilla fuera de España.

	ESPAÑA	INTERNACIONAL
Año 2018	641	1.157
Año 2019	561	1.213
Año 2020	570	1.205
<b>Año 2021</b>	<b>560</b>	<b>1.269</b>



Desde este momento, se presentan datos de las Sociedades que durante todo el año 2021 han formado parte del Grupo FLEX, puesto que se tiene la información y detalle de cada una de las cuestiones que integra este informe. Los datos de las Sociedades integradas en el transcurso del año 2021 (Ecom Digital Factory y Drimkip) se integrarán en el EINF del 2022.

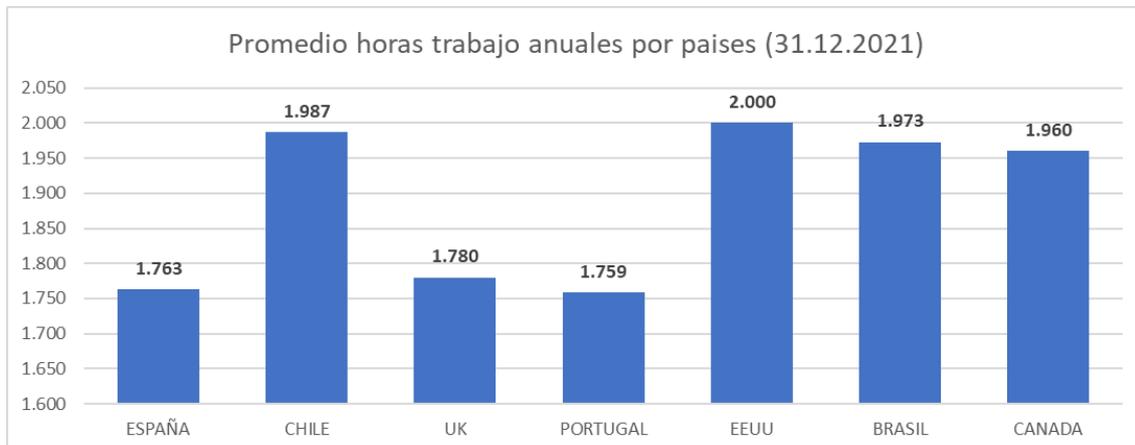
### 3.2. Horas de trabajo

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

La media ponderada de horas de trabajo/año del grupo es de 1.860 horas, y la desviación típica entre distintas filiales, de 114,51 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 las Trabajadoras y Trabajadores, lo que potencia la eficiencia en las operaciones de producción y comercialización de nuestros productos.

	ESPAÑA	CHILE	UK	PORTUGAL	EEUU	BRASIL	CANADA	Desviacion típica
Año 2019	1.768	1.987	1.770	1.759	2.000	1.973	1.960	115,27
Año 2020	1.769	1.987	1.768	1.759	2.000	1.973	1.960	115,44
Año 2021	1.763	1.987	1.780	1.759	2.000	1.973	1.960	114,51



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

El incremento de horas vs AA en Reino Unido es resultado del número de horas diferentes en cada una de las sociedades, aunque todos ellos han mantenido las horas de los años anteriores. Sucede lo contrario en España, donde hay más plantilla en las sociedades que tienen menor número de horas anuales. Resto de países se mantienen.

### 3.3. Género

A los efectos de este informe, se han definido tres niveles profesionales (Resto de Plantilla, Supervisión y Managers/Dirección).

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

	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Dirección & Managers	26	21	27	29	73	71	65	71
Supervisión	55	54	44	38	153	150	104	88
Resto de plantilla	584	561	581	590	907	917	954	987
<b>TOTAL</b>	<b>665</b>	<b>636</b>	<b>652</b>	<b>657</b>	<b>1.133</b>	<b>1.138</b>	<b>1.123</b>	<b>1.146</b>

*Cuadro. Distribución por género y nivel profesional*

El grupo cuenta, en algunas de sus distintas filiales, tal y como se explica en otra sección de este informe, con Políticas específicas implantadas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas contra la discriminación.

La distribución por género viene marcada básicamente 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 la plantilla son mujeres. Si bien la mayoría de las 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 2021 se han incorporado 3 mujeres y 4 hombres al equipo Directivo de la Compañía en los niveles de Dirección-Managers. Así mismo, se fomenta la promoción interna y la incorporación de mujeres en posiciones de Managers y Dirección, habiendo incrementado en 2 posiciones, respecto al año anterior.

En cuanto a las categorías de Supervisión se refiere, se han visto reducidas en un 11% en mujeres y un 16% en hombres. Y en la categoría de Resto de Plantilla crecen tanto en mujeres como en hombres, en porcentajes similares (>2% y 3% respectivamente).

En global, el porcentaje de mujeres en 2021 ha crecido 1% vs al porcentaje de hombres que ha crecido un 2% en compartición con el año 2020.

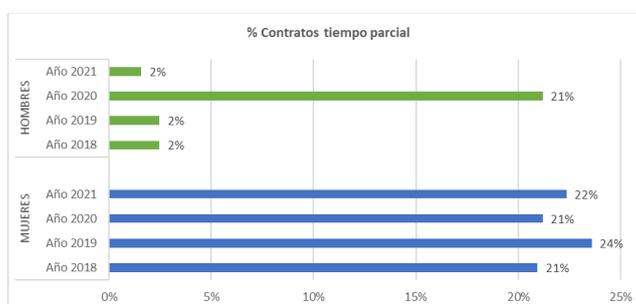
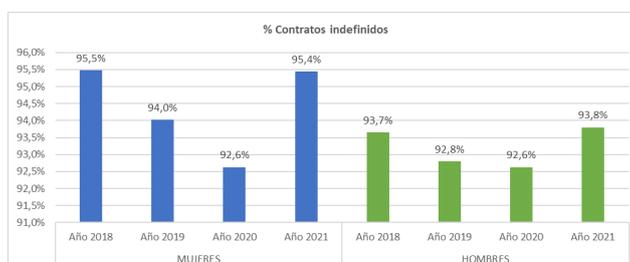
En todas las demás áreas y departamentos, la distribución por género es más equitativa, siendo mayor la presencia de mujeres en las posiciones de atención al cliente y comerciales de retail.

	MUJERES				HOMBRES			
	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Nº Total de contratos de trabajo	664	636	636	657	1.134	1.138	1.138	1.146
% Contratos indefinidos	95,5%	94,0%	92,6%	95,4%	93,7%	92,8%	92,6%	93,8%
% Contratos temporales	4,5%	6,0%	7,4%	4,6%	6,3%	7,2%	7,4%	6,2%
% Contratos tiempo parcial	21%	24%	21%	22%	2%	2%	21%	2%
Nº de Despidos	58	78	65	48	129	151	65	94
	9%	12%	10%	7%	11%	13%	6%	8%

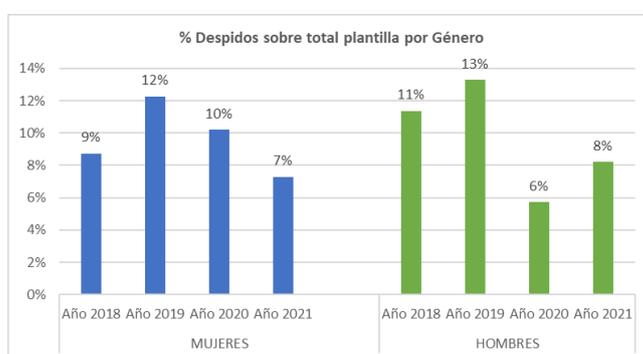
*Cuadro. Distribución por género, tipos de contratos y número de despidos*

En Grupo Flex primamos la calidad en el empleo. Por ello es muy notable la proporción de contratos indefinidos (más del 95% en mujeres y casi el 94 % en hombres) respecto a los temporales, alcanzando el 100% en niveles de Dirección y Managers.

Asimismo, cabe destacar que la contratación es mayoritariamente a tiempo completo (78% en mujeres y 98% en hombres).



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



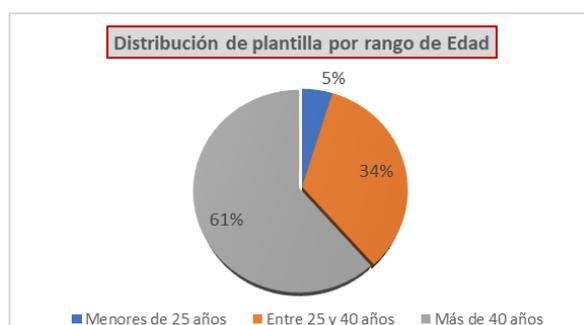
Cuadro. Distribución por género y despidos

Categoría - Nivel	Mujeres		Hombres	
	Eventual	Indefinido	Eventual	Indefinido
Dirección	0%	100%	0%	100%
Managers	0%	100%	0%	100%
Supervisión	0%	100%	2%	98%
Resto de Plantilla	5%	95%	7%	93%
<b>Total general</b>	5%	95%	6%	94%

Cuadro. Distribución por tipo de contrato, categoría profesional y género

### 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 de mujeres y hombres, en todas las filiales y particularmente en España, existen prácticas de **no discriminación por edad**, si bien se ha fomentado 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.



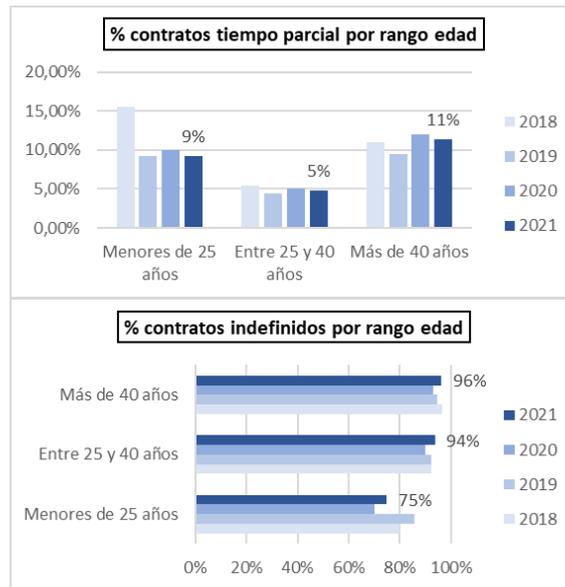
Las cifras totales de grupo muestran un porcentaje elevado de personas mayores de 40 años, motivado en parte por el hecho de que más del 61% de los puestos de trabajo son en entorno de producción, donde se observa una menor rotación de plantilla, así como por la política de compromiso social mencionada, que ha favorecido la incorporación de personas en el tramo superior.

	AÑO	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº Total de contratos	2018	90	631	1.077
	2019	97	607	1.070
	2020	105	609	1.061
	2021	87	607	1.110
% Contratos indefinidos	2018	80%	92%	97%
	2019	86%	92%	95%
	2020	70%	90%	93%
	2021	75%	94%	96%
% contratos tiempo parcial	2018	16%	5%	11%
	2019	9%	4%	10%
	2020	10%	5%	12%
	2021	9%	5%	11%

Contratos a tiempo parcial/completo por Rango de Edad.

	% Mujeres				% Hombres			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Menores de 25 años	23%	24%	21%	31%	77%	76%	79%	69%
Entre 25 y 40 años	31%	26%	30%	27%	69%	74%	70%	73%
Más de 40 años	42%	40%	42%	42%	58%	60%	58%	58%
TOTAL	37%	34%	37%	36%	63%	66%	63%	64%

Contratos por Genero y Rango de Edad.



### 3.5. Brecha salarial (España)

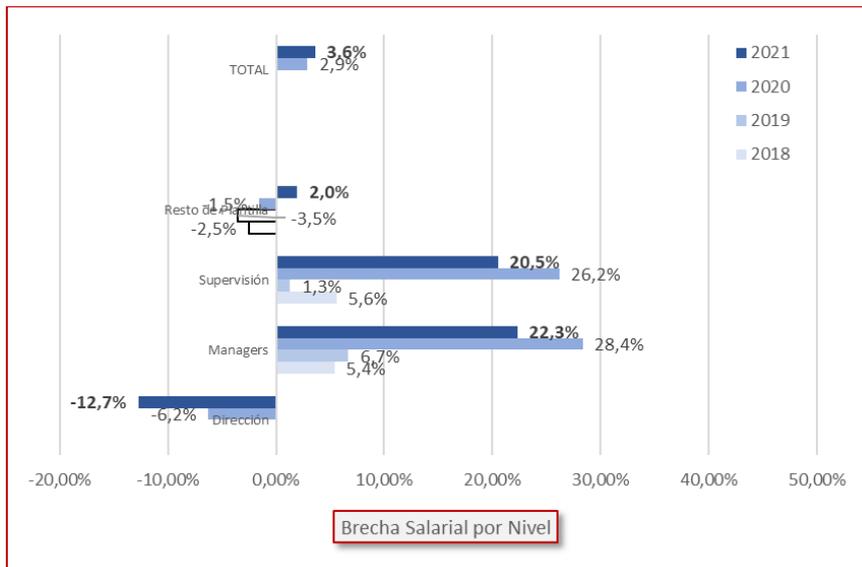
Se presenta a continuación el análisis de brecha salarial para las cinco sociedades que operan en España (Artedescanso, FLEX, Noctalia, Promoflex y Kol). A estos efectos, los datos se corresponden con el cálculo de la Brecha Salarial No ajustada.

Dada la distinta composición de los conceptos salariales en las filiales y el 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 presenta, como anexo, el gráfico de brecha salarial no ajustada de las filiales internacionales, habiéndose excluido del análisis aquellos colectivos de los cuatro niveles (Dirección, Managers, Supervisión y Resto de Plantilla) que no tienen representación de ambos géneros, y por tanto no es posible la comparativa, o si lo tiene, la misma es unitaria, y por es imposible mantener la confidencialidad exigida por la Ley de Protección de Datos.

Señalar que 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.

En caso de que solo exista representación de uno de los géneros, no se tiene en cuenta ni la brecha individual ni su aportación a la total.

**FLEX - ESPAÑA. Datos 2021 y comparativa – Salario bruto fijo anual.**

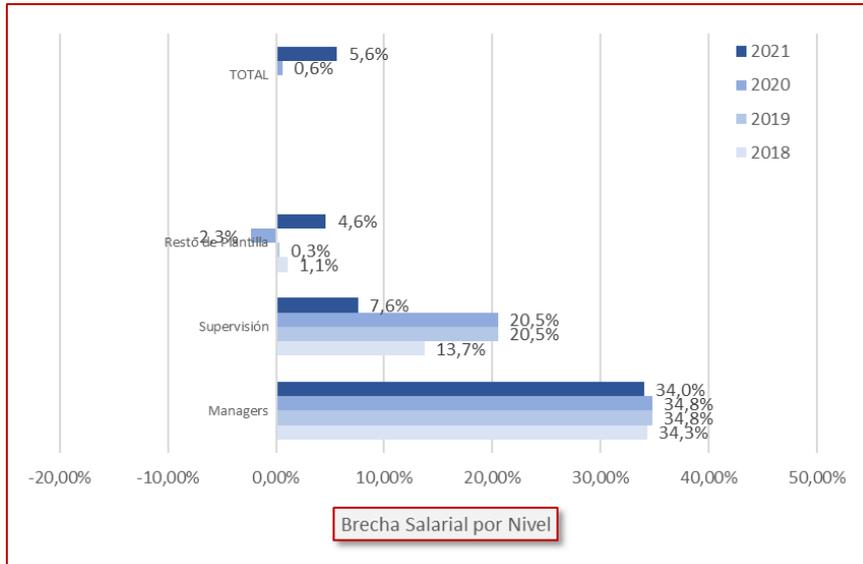


La brecha total en España en 2021 sigue siendo muy ajustada, no existiendo un gran gap entre hombres y mujeres, resultando una desviación total de brecha del 3,6% a favor de los hombres, si bien cabe destacar que en el nivel de Dirección la brecha es a favor de la mujer -12,7 %.

En los niveles de Managers y Supervisión la brecha es del 22,3% y del 20,5% respectivamente, siendo la antigüedad en la empresa, así como la responsabilidad y tiempo en el puesto las causas de dicha diferencia. La antigüedad de los hombres en la empresa es de 5 años más que el promedio en las mujeres.

Con respecto al resto de plantilla, en posiciones base y en las que de promedio menos tiempo llevan en la empresa, se aprecia equidad de salario, como consecuencia de un menor efecto de la antigüedad y de la responsabilidad en las mismas.

**KOL - ESPAÑA. Datos 2021 y comparativa – Salario bruto fijo anual.**



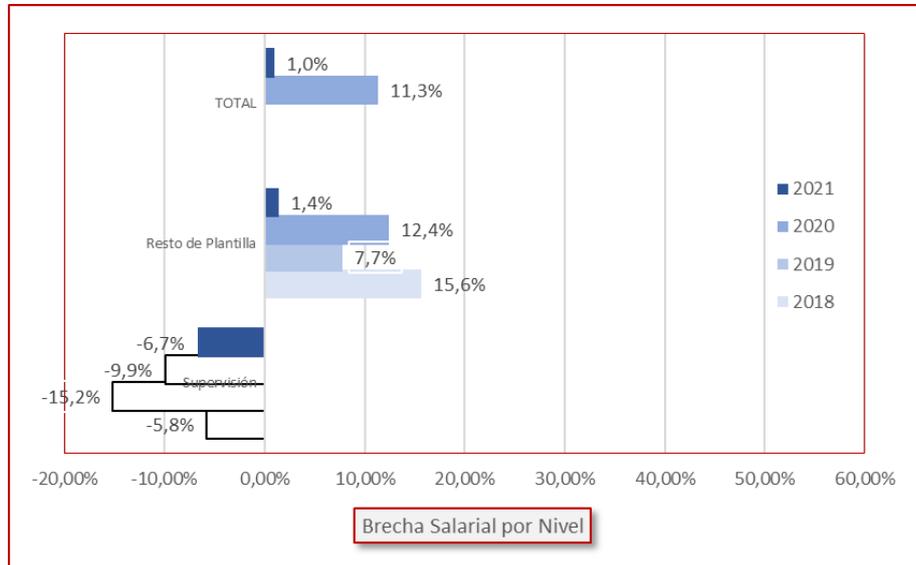
El patrón en Kol tiene algunos puntos en común con FLEX España, siendo el motivo fundamental de las diferencias entre salarios medios de hombres y mujeres (en consolidado Empresa) el hecho de que la posición de Dirección y la de Gerente de Fábrica, correspondan actualmente a hombres.

El gráfico no refleja la brecha en el nivel de Dirección, por existir tan solo una persona, lo que no permite la comparativa.

En el nivel de Managers, la posición de mayor responsabilidad, con más gente a su cargo y mayor antigüedad corresponde a un hombre, lo que genera la brecha reflejada, habiéndose reducido ligeramente en 2021 vs 2020.

Cabe destacar que las medidas adoptadas en materia de Igualdad de mujeres y hombres hacen posible que la Brecha Salarial no ajustada para los puestos de entrada en la Compañía sea similar. En el nivel de Supervisión, se reduce considerablemente la brecha salarial que existía en años anteriores, siendo ésta para el resto de plantilla de un 4,6%.

### NOCTALIA - ESPAÑA. Datos 2021 y comparativa – Salario bruto fijo anual



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

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección, dado que no existe dicho nivel, ni Managers ni en el de Supervisión por existir tan solo una persona en el primer caso, que no se puede comparar con nadie o por haber una única persona en uno de los géneros y se debe salvaguardar la confidencialidad en el segundo.

Cabe destacar que en el nivel de supervisión la brecha salarial se sitúa en el -6,7% a favor de la mujer.

La distribución salarial por genero queda impactada por ser una plantilla reducida, donde el único mánager es varón, lo que condiciona el resultado de la brecha dado su mayor salario correspondiente a la mayor responsabilidad inherente al cargo en sí. En la categoría de Resto de Plantilla, se observa una casi total paridad y una brecha salarial inexistente.

### PROMOFLEX - ESPAÑA. Datos 2021 y comparativa – Salario bruto fijo anual

Destacamos con orgullo la apuesta realizada por la mujer en PROMOFLEX, Sociedad en la que la práctica totalidad de personas que desarrollan su labor de Promotoras son de género femenino, siendo el Supervisor la única persona de género masculino, por lo que el análisis de Brecha de Género no ajustada no aporta valor.

### **ARTEDESCANSO- ESPAÑA. Datos 2021 y comparativa – Salario bruto fijo anual**

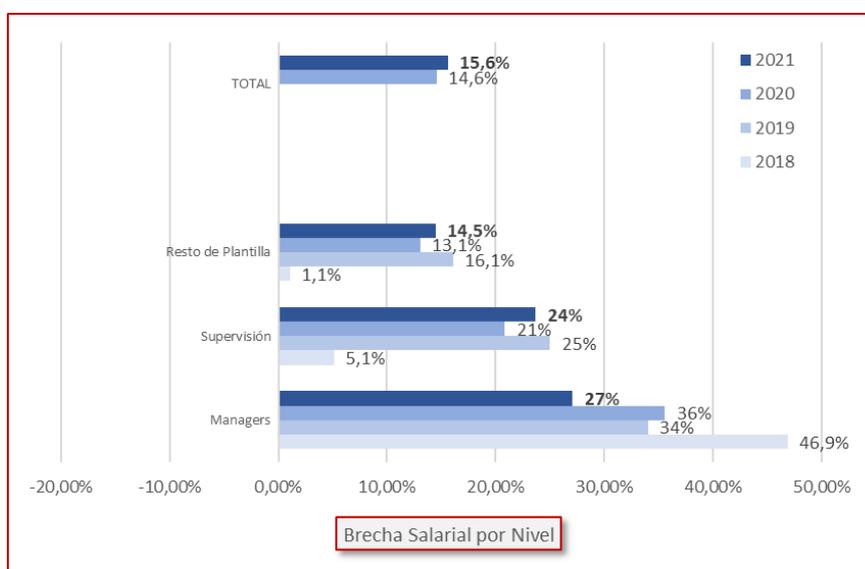
Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo una sola persona en el nivel de Dirección y siendo todo el colectivo de retail de género femenino, el análisis de Brecha de Género no ajustada no aporta valor, además de no poder compararse en ningún caso con el otro género.

Artedescanso es la red de tiendas propias en Bizkaia. Con 6 tiendas, y 6 personas en plantilla, distribuidas en distintas localidades de Bizkaia, el empleo ha sido mayoritariamente femenino. La población en el puesto específico de vendedoras y vendedores en punto de venta es abrumadoramente femenina a día de hoy no sólo en el sector en el que operan ARTEDESCANSO y NOCTALIA, sino en la mayor parte de los sectores de actividad similar (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**



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

En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir tan solo una persona en uno de los Géneros.

La brecha salarial no ajustada, existente en todos los casos a favor de los hombres, se explica por la presencia mayoritaria de hombres en la Compañía, con mayor antigüedad, puestos de mayor responsabilidad, así como veteranía en el puesto que actualmente desempeñan. No obstante, se continúa trabajando para reducirla y, en la medida de lo posible, eliminarla.

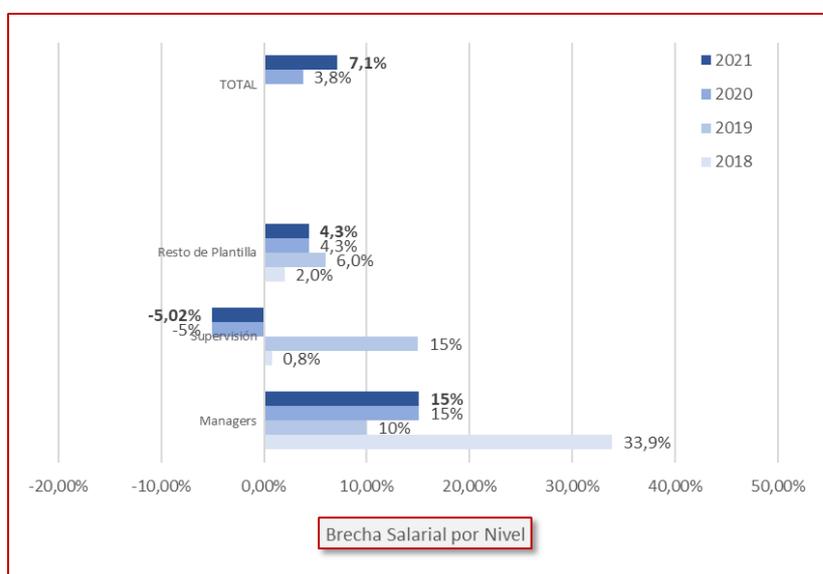
### **NOCTALIA – PORTUGAL**

Noctalia Portugal, es parte de Noctalia S.L., considerándose la misma Compañía.

Dados los datos demográficos y de distribución de plantilla por niveles y género, existiendo solo uno de los dos géneros en los diferentes niveles, no es posible la comparativa.

Noctalia Portugal es la red de tiendas propias en Portugal, integradas en Noctalia S.L. Con 6 tiendas en Portugal, y 7 personas en plantilla, distribuidas por distintas ciudades, el empleo ha sido mayoritariamente femenino, habitual en el sector. La población en el puesto específico de vendedoras y vendedores en punto de venta es más femenina a día de hoy no solo en la industria en la que opera NOCTALIA PORTUGAL, sino en la mayor parte de los sectores de actividad similares (posiciones de Promoción de Venta en Retail y Grandes Superficies).

### **ES KLUFT – USA**



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

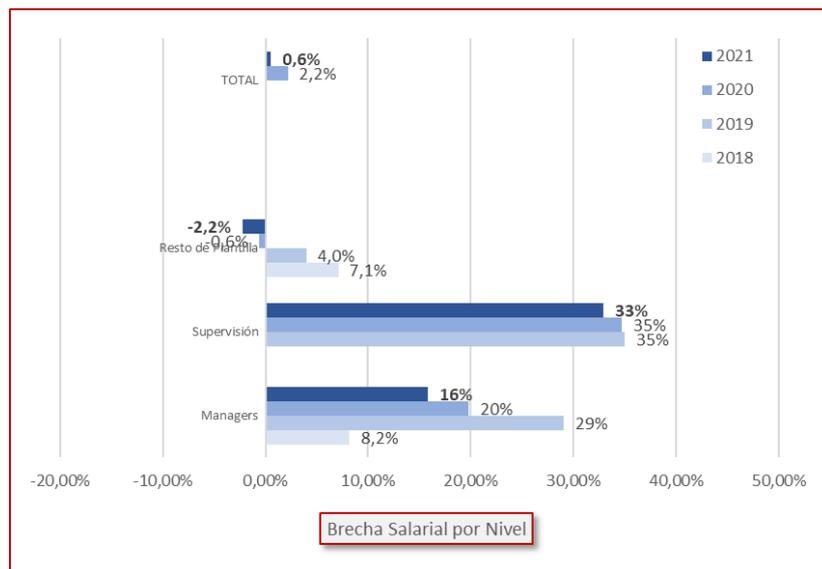
En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir tan solo una persona en uno de los géneros.

La Brecha salarial existente en todos los niveles es a favor de los hombres. En el de Managers se continúa evolucionando en el período de 4 años con una tendencia muy favorable a la eliminación de ésta, pasando de casi el 34% en 2018 al 15 % en 2021, con el objetivo final de que desaparezcan en todos los niveles.

En el nivel de supervisión la brecha es a favor de las mujeres, -5,02%

En el nivel de resto de plantilla se mantiene brecha salarial a favor de los hombres similar al año anterior del 4,3%.

**VISPRING - UK**



*Cuadro. Brecha Salarial no ajustada de genero por nivel profesional*

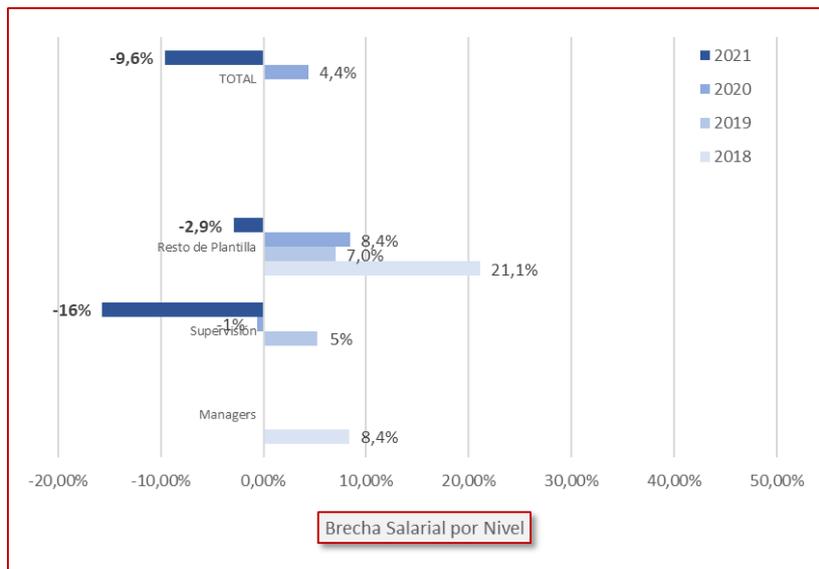
En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir tan sólo una persona en uno de los géneros.

En el de Managers, se mantiene tendencia de reducción, habiendo disminuido desde 2019 13 puntos porcentuales.

En el de Supervisión, se reduce ligeramente la brecha vs año anterior.

Es de subrayar el cambio de situación en estos años por lo que a Resto de Plantilla se refiere, con más de 9 puntos de evolución favorable , lo que sitúa la brecha salarial en -2,2% a favor de la mujer.

## AND SO TO BED – UK



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

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los sexos o porque en alguno de los dos géneros no hay representación.

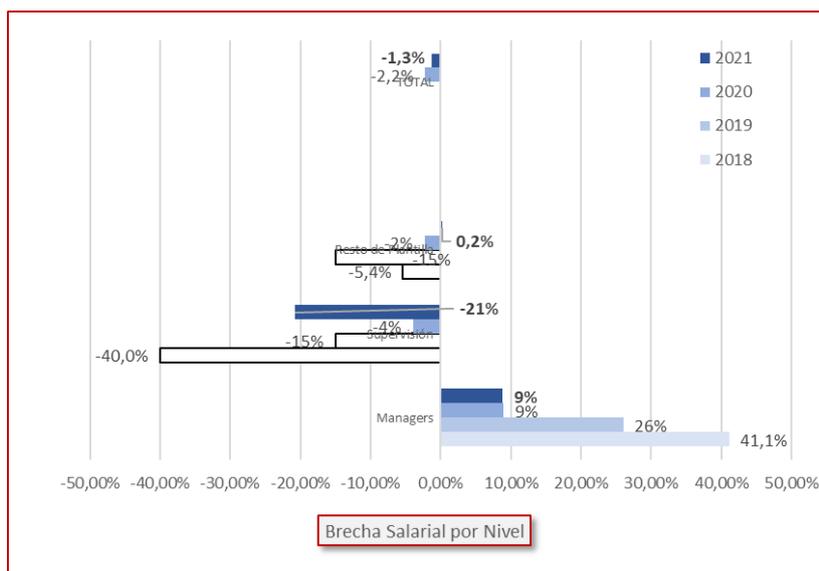
En el nivel de Managers en 2021 solamente hay uno de los dos géneros representados por lo que tampoco se hace posible comparativa.

Cabe destacar que en el nivel de Supervisión, no sólo se ha reducido la brecha existente desde 2019, sino que se ha generado brecha salarial a favor de la mujer de -16%.

También en el nivel de resto de plantilla la brecha es a favor de la mujer -9,6%.

En el Total, se reduce considerablemente la brecha, pasando al -9,6% a favor de la mujer.

## FLEX de CHILE



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

En cumplimiento de la RGPD, en el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir sólo una persona en uno de los géneros.

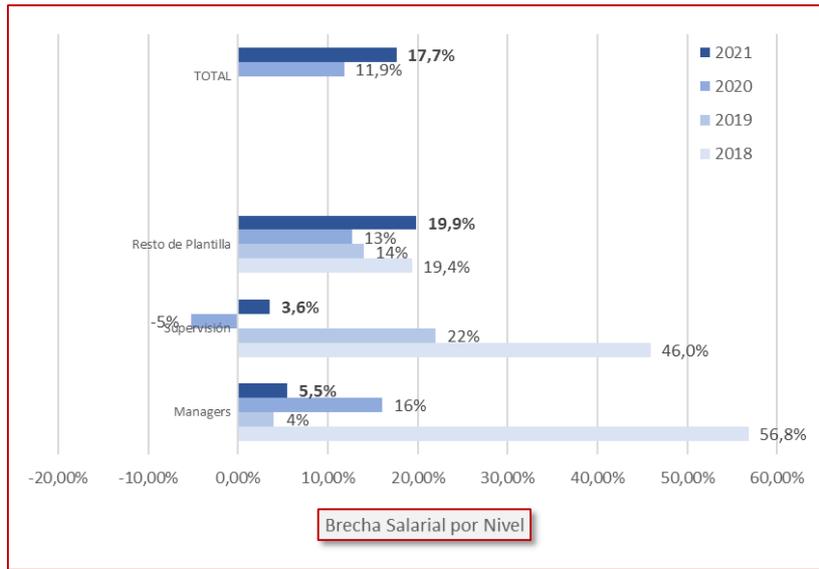
Chile mantiene una brecha total muy ajustada.

En el nivel de Managers, se pasa del 41,1% en 2018 al 9 % en 2021.

En el de Supervisión, se reduce la brecha salarial -40% en 2018 a favor de la mujer a -21% en 2021.

En Resto de Plantilla, se alcanza la brecha salarial 0%, viniendo de -5,4% en el año 2018, alcanzando el objetivo de Igualdad deseado.

## **FLEX de BRASIL**



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

En el gráfico no se refleja la brecha en el nivel de Dirección por existir tan solo una persona en uno de los géneros.

Y si bien Brasil tiene una brecha total de 17,7% a favor de los hombres, cabe destacar que a nivel de Managers, en el periodo 2018-2021 se ha visto considerablemente reducida, pasando del 56,8% al 6%.

Y si bien en Resto de Plantilla se ha incrementado la brecha en 0,5 puntos porcentuales del 2018 al 2021, en el nivel de Supervisión, la evolución en ese mismo período, ha sido favorable, acortándose claramente la brecha hasta situarse por debajo del 4 %.

## **MARSHALL MATTRESS – CANADA**

En el caso de Marshall Mattress para todos y cada uno de los niveles, no podemos incorporar el gráfico de brecha salarial, porque o no hay personas de ambos sexos para compararse, o en alguno de los niveles hay una sola persona de uno de los géneros por lo que la comparativa invadiría la confidencialidad de la información económica individual. El colectivo que lo forman son 4 personas y en ningún caso es posible la comparación.

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

Tal y como se ha comentado en la introducción, a continuación, se detalla el alcance de las Políticas y Procedimientos. La mayoría de las filiales internacionales del grupo cuentan con Políticas y Procedimientos similares. Durante el año 2021 estaba previsto la implementación de políticas corporativas que cubrieran, con alcance global, los pilares fundamentales en materia de Gestión de Personas. Sin embargo, el impacto, aunque menor en el año 2021, de la pandemia COVID-19 a nivel mundial, ha supuesto un cambio de prioridades, generando un paréntesis necesario por lo que, si bien se ha creado e implantado un Protocolo común a nivel Global precisamente en esta materia, con impacto directo en Prevención de Riesgos y Protección de la Salud, con un resultado positivo y se ha revisado, aprobado y comunicado un cambio en materia de Código de Conducta, aún queda mucho por hacer para la unificación de Políticas y Procedimientos Globales, siendo precisamente éste uno de los objetivos que se ha marcado la Compañía a nivel Corporativo para el año 2022.

	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	X
ES KLUFT US	X	X	X	X	X	X		
FLEX DE CHILE	X	X	X	X	X			X
FLEX DO BRAZIL			X	X				X
FLEX ESPAÑA	X	X	X	X	X	X		
KOL	X	X	X	X	X	X		
MARSHALL MATTRESS	X	X	X	X	X	X		
MOLAFLEX	X		X	X				X
NOCTALIA	X		X	X	X	X		
NOCTALIA PT								
PROMOFLEX	X		X	X	X	X		
VISPRING	X	X	X	X	X	X	X	X

*Cuadro. Políticas generales en materia de Buen Gobierno, 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, modificado y actualizado en 2020 para FLEX y KOL, 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 su Administración, Dirección y Plantilla. Sus principios generales son: la actuación 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. Subrayar que desde su implantación, no se ha recibido ninguna denuncia.

2. Plan de Igualdad, implementado en FLEX el año 2011, actualizado y adaptado a la nueva normativa en 2021. 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/paternidad, de la asunción de obligaciones familiares y del estado civil. Garantizará el acceso al empleo, a la formación profesional, a las condiciones de trabajo incluyendo la retribución, a la promoción profesional, a la evaluación 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 las empleadas y los empleados.

En este sentido, Flex continúa trabajando en lograr la paridad a través de la contratación, la capacitación y las promociones, con el fin de reducir la brecha de género en todos los niveles.

3. Plan de Riesgos Laborales, actualizado en 2020. 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. Actualizado con PROTOCOLOS para la prevención del contagio y la propagación de la pandemia del COVID-19 tanto en FLEX, como en Noctalia y Promoflex. Compromiso firme para impulsar la prevención, alcanzar el mayor nivel posible de seguridad y salud, garantizar el control de los riesgos que pudiesen afectar a la plantilla así como la prevención de incendios y el control de daños materiales, lo que redundará en una mejora continua de las condiciones de trabajo y favorecerá el clima laboral, lo que redundará, a buen seguro, en un aumento de la productividad.
4. En 2020 se implementaron medidas de prevención para la VUELTA SEGURA, medidas que se han mantenido a lo largo del 2021, lo que ha permitido, en todas las posiciones susceptibles de desarrollar la función en remoto, incorporarse escalonadamente o bien conjugar la presencia con el teletrabajo, facilitando al mismo tiempo la conciliación familiar.
5. Política de Seguridad: 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.
6. 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 las empleadas y 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. Durante el ejercicio 2021 se ha mantenido la línea de los años previos: no se ha recibido ninguna denuncia, ni se han producido incidentes

relacionados con la discriminación y el acoso, por lo que no ha sido necesario activar el protocolo.

7. Protocolo Prevención Delitos, actualizado en 2020, 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 el Código de Conducta, Política de Poderes, Gestión de los recursos financieros, Asesoramiento de servicios jurídicos externos y un Canal de Denuncias, debidamente comunicado a la plantilla.

### **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 en el mundo laboral y en sus plantillas de personas con discapacidad. En cada país esas acciones se han adecuando a las prácticas locales cumpliendo con lo dispuesto en el marco legal correspondiente. Y si bien no podemos afirmar que todas nuestras instalaciones ofrecen facilidades de acceso para todas las personas, por existir insalvables barreras físicas y del entorno que lo dificultan dependiendo de la antigüedad de las mismas y de su localización, el Grupo está llevando a cabo obras de readecuación y adaptación para la eliminación de las mismas allá donde es posible, e integrando cuantas medidas de accesibilidad universal son necesarias en el diseño y construcción de las nuevas sedes.

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; cuando la primera vía no es posible, mediante 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 5 personas discapacitadas en plantilla y el equivalente a 8 personas subcontratadas con Centros Especiales de Empleo.

### **3.9. Organización del tiempo de trabajo**

El Grupo Flex asume el compromiso de apoyar la conciliación familiar, personal y laboral, por lo que continúa con la implantación y puesta en práctica en cada país, de acuerdo con sus hábitos y costumbres y a lo dispuesto en cada legislación laboral local, distintas iniciativas, con medidas de flexibilidad, que garantizando la cobertura de las necesidades de la empresa facilitan la conciliación.

Desde el inicio del confinamiento e incluso con anterioridad al mismo, FLEX ha puesto en marcha medidas para facilitar la conciliación tanto para quienes tienen hijos o hijas menores, en época de cierre de colegios o días de debida cuarentena, como para quienes tienen personas mayores a su cargo, llevando a cabo inversiones que han permitido el ejercicio del teletrabajo adquiriendo los medios, adaptando los sistemas y formas de trabajo para poder desarrollar actividad en remoto en aquellos puestos en los

que es factible, así como flexibilidad horaria, e incluso la posibilidad de disfrutar de vacaciones en los periodos no convencionales o adaptación de jornadas en aquellos en los que la presencia es imprescindible.

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 las trabajadoras y los trabajadores, y en el caso de no ser propio, por cumplimiento con la legislación o convenio sectorial de aplicación en cada caso.

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, facilitando la flexibilidad horaria, la acumulación de horas de lactancia en días completos, así como cambios de turnos y horarios, siempre que sea posible.

Y si bien no existe norma escrita al respecto, Flex impulsa y vela por la efectiva desconexión digital, garantizando el derecho al descanso de los trabajadores.

En cuanto a horarios y jornada se refiere, diferencia 3 grandes colectivos:

**VENTA / PROMOCIÓN.** Este colectivo a su vez se divide en otros 2 grupos, según el tipo de establecimiento en el que prestan su servicio:

- Por un lado, las correspondientes a tiendas propias, que tienen un horario de comercio típico de mañana y tarde, con o sin cierre al mediodía y la mañana del sábado. Se adaptan al horario comercial habitual de la ciudad en la que desarrollan su negocio.
- Por otro, las que realizan sus funciones en grandes superficies y centros comerciales, que adaptan sus jornadas y horarios a los días y concentración horaria de mayor afluencia de público para poder dar servicio y cumplimiento al propósito de la promoción y venta que rigen sus contratos.

Durante la época de la pandemia, como consecuencia de los diferentes Decretos, Órdenes, Resoluciones y Acuerdos adoptados tanto por las Autoridades Sanitarias como por las de las distintas Comunidades Autónomas con diferente repercusión tanto a nivel provincial como local a lo largo de nuestra geografía, se han tenido que adoptar medidas de ajuste tanto de jornadas como de horarios, que han afectado a la mayor parte de la plantilla tanto de Noctalia como de Promoflex.

**OFICINAS:** Diferentes opciones en las diferentes sociedades de la Compañía, pudiendo ser esta jornada continuada o jornada partida (con parada para comer) de lunes a viernes, o 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 que 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 realizar turnos rotatorios, si las mismas lo requieren. En algunas sociedades también existe flexibilidad, pudiendo adelantar la hora de la salida diaria en función de la hora de entrada y del tiempo dedicado a comida.

Como ya hemos indicado anteriormente, durante la pandemia se han adoptado medidas excepcionales, facilitando el teletrabajo, jornadas intensivas vs jornadas partidas, vacaciones fuera del período habitual, etc.

**FÁBRICAS Y ALMACENES:** Fundamentalmente trabajan a turnos, voluntarios y rotatorios de lunes a viernes para facilitar la conciliación. 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. Existe también flexibilidad horaria, pudiendo trabajar entre 6 y 9 horas diarias, generando una bolsa de horas de trabajo que posteriormente pueden ser trabajadas o disfrutadas por días de vacaciones, ajustando al cómputo anual, según marcado en Convenio. Esto facilita a la empresa el incremento de producción en picos puntuales de trabajo y de igual manera la reducción de horas de trabajo en épocas valle con menor carga, sin necesidad de tener que contratar/rescindir de manera inmediata para ajustar plantillas.

Se facilita flexibilidad horaria para asuntos personales, que no estén cubiertos por los permisos obligatorios, de manera que las horas de menos trabajadas un día se compensan en días futuros.

Las horas extraordinarias son de carácter voluntario, generalmente para el personal de Fábrica y sujetas a la legislación vigente. Si bien la remuneración es superior a la de la hora normal, se evita en la medida de lo posible la realización de las mismas, fomentando, en todo caso, en beneficio de la salud y del bienestar, la compensación por descanso.

### 3.10. Seguridad y nuestra salud en el trabajo

La Salud, la Seguridad y el Medioambiente son valores esenciales del Grupo y rigen todas nuestras actividades.

La mejora continuada en Cultura de Seguridad es un elemento fundamental para la prevención de accidentes, por lo que continuamos desplegando formación y campañas de sensibilización en esta materia, con cursos específicos acordes a las necesidades de las filiales y requerimientos legales.

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 la plantilla como de la empresa.

En materia de Seguridad y Salud en todas las filiales se dispone de profesionales de Prevención que operan a nivel local, y en algunas cuentan con servicio médico o de asistencia sanitaria, según la dimensión de las mismas. 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 por puesto de trabajo tipo. En el año 2020 se adaptaron por efecto del Covid, como protocolo a llevar a cabo para evitar el contagio y la propagación de la pandemia, protocolo que continúa vigente en 2021, con un efecto positivo: Se ha protocolizado la VUELTA SEGURA, y podemos confirmar que ni en el año precedente ni en el 2021 en FLEX España se ha registrado ningún contagio interno, ni por contacto estrecho ni por contagio laboral, habiéndose aislado adecuadamente cualquier caso sospechoso, siguiendo el Protocolo establecido a estos efectos, y cumpliendo con las estrictas medidas establecidas por Sanidad, como por los Protocolos de Empresa.

Toda la plantilla es informada y formada sobre estos riesgos y su forma de minimizarlos y, cuando el puesto lo requiere, se facilitan equipos de protección individual. Especial mención merece el esfuerzo realizado para evitar el contagio por Covid: mascarillas, guantes, hidroalcohol, desinfectante, pantallas para la cara, alfombrillas para el calzado y además, donde corresponda, ventilación, distancia entre puestos, rotación en teletrabajo y grupos burbuja, muy efectivos, según se ha demostrado.

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 2021	2021 Indicadores de Gestión SEGURIDAD Y SALUD		MUIERES	HOMBRES	
	TOTAL GRUPO FLEX				
Plantilal media anual	1.763		656	1.107	
Total horas trabajadas 2021	3.279.773		1.213.409	2.066.364	Total Horas Trabajadas 2021 Grupo Flex
Numero de Accidentes	74		17	57	Número de accidentes de trabajo en 2021
Ratio de Frecuencia de accidentes	22,6		14,0	27,6	Numero de Accidentes por cada 1.000.000 de horas trabajadas
Total dias perdidos por accidentes de trabajo	1.389		578	811	Total dias de trabajo perdido por accidentes de trabajo
Ratio de Severidad Accidentes	0,42		0,48	0,39	Numero de dias de trabajo perdidos por accidente de trabajo por cada 1000 horas trabajado
Enfermedad Profesional	1		1	0	Numero de casos de Enfermedad Profesional en 2021
Professional Illness Severity rate	0,00		0,00	0,00	Tasa de Severidad de Enfermedad Profesional
Total Absenteism rate	4,5%		5,9%	3,6%	Porcentaje horas de trabajo perdidas por Accidente, enfermedad profesional o comun, y faltas injustificadas sobre el total de horas trabajables

**Cuadro. Indicadores de Gestionen Seguridad y Salud Laboral**

	Mujeres				Hombres				TOTAL			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Total Número Plantilla	664	612	633	656	1.134	1.162	1.085	1.107	1.798	1.774	1.746	1.763
Total Horas Trabajadas	1.203.903	1.149.784	1.172.949	1.213.409	2.083.398	2.012.485	2.010.505	2.066.364	3.286.494	3.162.269	3.235.338	3.279.773
Número de Accidentes	29	29	18	17	68	71	55	57	97	100	73	74
Ratio de Frecuencia de accidentes	24,1	25,2	15,3	14,0	32,6	35,3	27,4	27,6	29,5	31,6	22,6	22,5
Total dias perdidos por accidentes de trabajo	1.383	1.019	350	578	1.027	1.102	1.096	811	2.402	2.121	1.446	1.389
Ratio de Severidad Accidentes	1,2	0,9	0,3	0,5	0,5	0,5	0,55	0,39	0,7	0,7	0,4	0,4
Nº de bajas por enfermedad profesional	2	0	0	1	1	0	0	0	3	0	0	1
Ratio de Absentismo	6,2%	6,4%	6,2%	5,9%	2,8%	3,7%	3,7%	3,6%	4,0%	4,6%	4,5%	4,4%

**Cuadro. Indicadores de Gestionen Seguridad y Salud Laboral 2018-2021**

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.

### 3.11. La Representación Social de las trabajadoras y de los trabajadores

	AÑO 2021			AÑO 2020		
	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	1.804	1.234	68,4%	1.775	1.290	73%
ASTB	42	0	0%	43	0	0%
ES KLUFT US	237	0	0%	215	0	0%
FLEX DE CHILE	352	275	78%	288	268	93%
FLEX DO BRAZIL	162	162	100,0%	211	211	100,0%
MARSHALL MATTRESS	4	0	0,0%	7	1	14,3%
MOLAFLEX	239	239	100,0%	234	234	100,0%
NOCTALIA PORTUGAL	7	7	100,0%	6	6	100,0%
VISPRING	210	0	0,0%	201	0	0,0%
FLEX ESPAÑA	551	551	100%	570	570	100%
ARTEDESCANSO	6	6	100%			
FLEX	230	230	100%	253	253	100%
KOL	136	136	100%	139	139	100%
NOCTALIA	65	65	100%	66	66	100%
PROMOFLEX	114	114	100%	112	112	100%

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

El Grupo FLEX cumple la legislación específica de cada país en el que opera en materia de representación de las trabajadoras y los trabajadores, y se adapta a cada cultura local en la forma de enfocar y encauzar las relaciones laborales con la plantilla. Sobre el total a nivel global, el 68,4% del personal 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 la plantilla. Existen Comités de Empresa y Delegadas/Delegados de Personal, y de entre quienes ostentan dichos cargos son elegidas las personas que integran los Comités de Prevención de Riesgos Laborales.

### 3.12. Despidos

	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 2019	6	27	45	78	10	62	79	151	229
Nº de Despidos 2020	6	15	43	64	22	54	56	132	196
Nº de Despidos 2021	2	20	26	48	12	47	35	94	142

Categoría/Nivel	Mujeres	Hombres	Total general
Dirección	0	2	2
Managers	1	3	4
Supervisión	2	3	5
Resto de Plantilla	45	86	131
TOTAL	48	94	142

En el ejercicio 2021 se han reducido los despidos con respecto al año anterior en un 47,9%, habiendo afectado los mismos principalmente a posiciones de menor responsabilidad, en niveles de mayor concentración de plantilla.

### 3.13. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El Grupo Flex potencia el talento y el liderazgo como palancas estratégicas, y si bien no existe una política global escrita exclusivamente enfocada a la formación, aborda la misma con un enfoque integral e inclusivo, sigue apostando por el desarrollo de las personas. En un entorno de transformación continua les necesaria la adaptación de las personas a los nuevos perfiles y necesidades de negocio, por lo que se está impulsando la formación en competencias y habilidades tanto de gestión como técnicas, 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 crecimiento tanto personal como profesional.

	Directores	Managers	Coordinadores / Supervisores	Operarios	Total Horas
<b>Nº de horas de Formación 2021</b>	<b>176</b>	<b>1.044</b>	<b>1.212</b>	<b>9.627</b>	<b>12.058</b>
<b>Horas media por persona 2021</b>	<b>11,0</b>	<b>12,3</b>	<b>9,6</b>	<b>6,1</b>	<b>6,7</b>
Nº de horas de Formación 2020	38	1.222	1.552	9.123	11.935
Horas media por persona 2020	2,4	16,1	10,5	5,9	6,7
Nº de horas de Formación 2019	328	1.182	3.940	34.786	40.236
Horas media por persona 2019	20,5	15,6	19,3	23,5	22,7
Nº de horas de Formación 2018	148	1.185	1.821	17.092	20.246
Horas media por persona 2018	10	14	9	12	11,3

*Cuadro. Horas de Formación 2018-2021*

Grupo FLEX ha invertido 12.058 horas de formación en el año 2021, con un promedio similar al del año anterior. Y si bien debido a la pandemia, a nivel mundial, se han pospuesto algunas de las acciones formativas que teníamos programadas presencialmente, salvo todo lo relacionado con Prevención de Riesgos Laborales (protocolos de extinción de incendios, cursos de carretillas elevadoras, ergonomía y manipulación de cargas), se han llevado a cabo acciones mediante formación impartida desde espacios virtuales, utilizando plataformas digitales y conexiones en remoto, acelerando la Transformación Digital necesaria y cursos en materia de Seguridad y Salud laboral, con especial atención en la prevención del contagio por COVID-19, se han visto reforzados, tanto mediante píldoras online como charlas de información/formación y concienciación en régimen presencial.

Se desarrollan también cursos fundamentalmente en materia de habilidades y competencias tales como liderazgo, trabajo en equipo, informática, etc. para lo que se acude a la formación externa. Cabe destacar el esfuerzo realizado en materia de idiomas para adecuar las herramientas y la metodología e impartirlos en remoto/online, como medida de prevención, adecuándonos a los nuevos tiempos y exigencias derivadas de la Pandemia.

Destacamos en 2021 la puesta en marcha a nivel global de los Programas de Executive y Talent Development, así como la realización de formación a para los equipos de Dirección y de Marketing en el programa FLEX Academy orientado a entornos digitales. Grupo Flex está inmerso en un proceso de transformación digital para evolucionar su

marketing hacia una experiencia totalmente centrada en el consumidor final, sin olvidar e integrando a sus socios comerciales de toda la vida. Para evolucionar su marketing digital se ha desarrollado una labor de consultoría que se ha centrado en tres principales áreas de acción: Supervisión y optimización de sus planes de marketing digital; selección y asesoramiento de una plataforma tecnológica de marketing automation; y diseño de un plan de capacitación digital para sus profesionales de marketing.

### **3.14. IMPACTO DEL COVID**

Desde el inicio de la Pandemia, la Compañía ha trabajado tanto a nivel Global como local, para adaptarse al momento e impacto tan diverso que ha ido teniendo el Covid-19 en cada país.

Se han utilizado todos los medios al alcance, tales como correo electrónico, tabloneros de anuncios, teléfonos móviles, videoconferencias y reuniones presenciales, para informar desde el inicio de los protocolos de protección señalados por la Organización Mundial de la Salud y por el ministerio de Sanidad o su respectivo homólogo en cada caso, al tiempo que se trabajaba a nivel corporativo y local en generar Protocolos con pautas claras de prevención para evitar el contagio y la propagación de la pandemia.

Asimismo, se adquirieron y facilitaron los EPI's necesarios para cada momento y colectivo, y se adecuaron los horarios, las instalaciones, espacios de los centros de trabajo y aforos, garantizando la ventilación, la distancia debida y las normas de utilización, higiene y desinfección debidas tanto personal como de las dependencias, de las herramientas y útiles de trabajo.

Se adquirieron ordenadores para facilitar el trabajo en remoto, y se abrieron nuevas vías de comunicación para que la información y la formación alcanzase a toda la plantilla.

Asimismo, para las fases de desescalada se generaron nuevos protocolos y procedimientos de VUELTA SEGURA al trabajo.

Todos los protocolos, incluidos los de aislamiento y evacuación en caso necesario, han estado vigentes durante todo el 2021, ya que la pandemia ha afectado de diferente manera en cada país y a diferente tiempo, y era necesario garantizar la prevención del contagio y evitar la propagación de la misma.

En España, si bien inicialmente la gestión de la pandemia fue centralizada, mediante el Decreto de Alarma promulgado por el Gobierno, durante el 2021 ha sido delegada a cada Comunidad Autónoma, con diferente impacto a nivel provincial e incluso local, lo que ha provocado que afectase a las empresas del Grupo con mayores o menores restricciones, según su ubicación.

En función de esto, de la legislación de cada momento y de la aceptación o no de los ERTES presentados por la Autoridad competente, adjuntamos resumen de la influencia en personas y días, desglosando si la regulación ha sido Total o Parcial, modalidad y las fechas de inicio y fin de estos ERTES aprobados en cada caso, que esencialmente ha afectado en España a las Sociedades de Promoflex y Noctalia, en algunas provincias o comunidades durante el primer trimestre de 2021.

### 3.15. BECAS – PRÁCTICAS

Durante el año 2021 se ha facilitado la realización de Becas/Prácticas en diferentes empresas del Grupo, para apoyar el desarrollo del talento joven en formación, así como a personas que, en riesgo de exclusión, quieren volver a incorporarse al mercado laboral (Proyecto colaboración Noctalia y Cruz Roja), logrando su integración laboral a la finalización de las becas/prácticas en distintas empresas, así como en el propio Grupo.

<b>PRACTICAS 2021</b>			
<b>Sociedad</b>	<b>Nº de Personas</b>	<b>Departamento</b>	<b>Horas Totales</b>
FLEX	1	RRHH	500
FLEX	1	IT	370
FLEX	1	INGENIERIA FABRICACION	411
NOCTALIA	6	TIENDAS NOCTALIA	432
	<b>9</b>		<b>1.713</b>

En Flex Bedding Group colaboramos activamente con Universidades, Escuelas de Negocios, Institutos de Enseñanza Superior y otras entidades de formación, para facilitar el acceso de jóvenes al mundo laboral.

### 3.16. RETRIBUCIÓN MEDIA NO AJUSTADA POR SOCIEDAD, CATEGORÍA Y SEXO

Remuneración salarial media por sexo (euros)

	2018	2019	2020	2021
Hombres	28.842	27.363	28.143	29.255
Mujeres	21.062	20.938	23.563	23.562
TOTAL			26.460	27.178

Remuneración salarial media por tramo de edad (euros)

	2018	2019	2020	2021
< 25 años	14.046	13.978	12.448	13.086
25 a 40 años	23.732	18.931	19.644	21.149
> 40 años	35.848	29.129	31.685	31.580
TOTAL			26.460	27.178

Remuneración salarial media por categoría laboral (euros)

		2018										
		ASTB	FdB	FCh	ESK	Flex	Kol	Molaflex	Noctalia	Noctalia Portugal	Promoflex	VS
Directores y Managers	Mujeres		27.412	44.756	88.801	77.570	52.768	33.495				69.669
	Hombres		87.166	98.986	147.896	120.260	101.209	69.551				86.393
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	52.178	10.643	23.106	54.683	43.538	35.428	15.117				
	Hombres		19.714	16.506	55.128	48.606	41.338	15.929	49.227			75.368
Resto de plantilla	Mujeres	19.279	5.213	8.461	29.580	28.538	17.955	10.865	24.884	10.538	11.133	29.152
	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 Portugal	Promoflex	VS
Directores y Managers	Mujeres			36.806	53.406	120.857	80.240	63.797	51.941				84.380
	Hombres		60.565	48.565	95.545	148.131	115.960	118.659	87.272				130.539
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	30.929		12.338	22.684	47.920	51.094	31.794	20.486				38.242
	Hombres	32.650		15.816	19.646	56.055	52.062	48.496	27.332	48.056			58.776
Resto de plantilla	Mujeres	21.107		5.432	9.307	28.322	27.926	21.860	13.968		11.245	14.937	31.307
	Hombres	22.696		6.303	8.065	30.255	26.651	19.896	16.646	22.254			32.614

		2020											
		ASTB	CANADA	FdB	FCh	ESK	FLEX	KOL	MOLAFLEX	NOCTALIA	NOCTALIA PT	PROMOFLEX	VS
Directores y Managers	Mujeres			26.771	60.872	101.876	106.032	63.797	48.878				85.797
	Hombres		117.878	38.748	96.682	132.748	156.409	118.659	86.091				118.607
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	30.409		11.775	29.836	52.197	45.128	45.400	22.705				37.999
	Hombres	30.214		11.189	28.710	49.701	61.122	46.811	28.691	49.037			57.582
Resto de plantilla	Mujeres	21.644		4.088	10.793	31.102	33.942	20.085	14.608	20.794	10.844	19.699	31.931
	Hombres	23.639		4.683	10.553	32.517	33.429	20.151	16.807	23.039			31.749

		2021												
		ASTB	CANADA	FdB	FCh	ESK	FLEX	KOL	MOLAFLEX	NOCTALIA	NOCTALIA PT	PROMOFLEX	VS	ARTEDESCANSO
Directores y Managers	Mujeres			24.418	74.011	89.572	117.688	64.079	45.720				94.998	
	Hombres		79.715	37.360	108.216	104.695	164.002	135.769	67.663				127.280	
Supervisores y Coordinadores	Mujeres	37.505		11.311	33.596	54.188	45.697	40.839	21.983				40.334	
	Hombres	32.418		11.731	27.802	61.581	57.498	44.219	28.863	51.024			60.091	
Resto de plantilla	Mujeres	26.503		3.968	12.120	33.556	34.167	21.065	13.297	22.202	10.970	15.199	35.118	21.200
	Hombres	25.314		4.952	12.142	36.018	34.852	22.079	15.552	22.508			34.348	

## 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 495 con actividad en el ejercicio 2021. 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, 83%, 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 el caso de España y Portugal, en 2020 se fusionaron denominándolo Iberia, ya que la gestión de Compra se hace conjuntamente para ambas filiales, por lo que en este caso se consideran compras Locales todas las correspondientes a proveedores de España + Portugal.

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 internacionales (ubicados fuera del país donde opera cada sede).

2021	IBERIA	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESK	Vi-Spring	ASTB
<b>Nº total proveedores</b>	174	63	5	67	84	86	51	19
Locales	93%	73%	100%	85%	74%	88%	75%	63%
Internacionales	7%	27%	0%	15%	26%	12%	25%	37%

Por otro lado, hemos analizado el porcentaje de proveedores locales e internacionales según el importe total comprado durante el ejercicio, siendo la proporción 77% local/ 23% internacional.

2021	IBERIA	KOL	Noctalia	Brasil	Chile	ESK	Vi-Spring	ASTB
<b>Importe total compra (€)</b>	43.913.660 €	15.754.693 €	593.900 €	8.780.380 €	27.193.017 €	37.727.562 €	14.314.082 €	1.460.633 €
Locales	89%	57%	100%	85%	48%	91%	80%	58%
Internacionales	11%	43%	0%	15%	52%	9%	20%	42%

	<b>Total GRUPO</b>
<b>Nº total proveedores</b>	<b>495</b>
<b>Importe total (€)</b>	<b>149.737.926 €</b>
Locales	77%
Internacionales	23%

El total de proveedores son 549 si haces el sumatorio por compañía, pero declaramos 495 ya que algunos de ellos son globales. En estos casos, el mismo proveedor o bien factura desde distintas sociedades, o bien lo tenemos duplicado en nuestro Sistema con distinto código de proveedor.

### 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 éstos 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 compromiso 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 **94%** según el valor de compra para Flex y Molaflex de todos sus proveedores.

Mediante la certificación OEKO-TEX, de carácter voluntario, verificamos no haya en textiles, espumas, fibras, látex o fases de la fabricación de estos materiales, sustancias que puedan resultar nocivas para la salud en el **95%** según el valor de compra para Flex y Molaflex de los proveedores de estas familias de materiales.

Estas certificaciones también aplican a los proveedores globales de estas familias gestionados desde Central de Compras.

Y mediante el compromiso EUTR dónde se verifica la cadena de custodia del origen de la materia prima de la madera sobre el **99,8 %** del importe total de los proveedores gestionados por Flex España.

A su vez realizamos una evaluación de proveedores de calidad de Flex y Molaflex y proveedores globales gestionados desde Central de Compras (85% de los proveedores de total de importe comprado) donde consideramos principalmente factores como el precio, el nivel de servicio, la calidad y requisitos medioambientales, 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 unas ratios (clasificadas como “bien”, “seguimiento” o “acciones correctivas”) que son informadas a cada proveedor evaluado mediante una carta formal y que, además, nos permite tomar las acciones pertinentes.

Este año debido a la incorporación de la certificación ISO 14001, la evaluación de proveedores de acuerdo con el nuevo procedimiento modificado tendrá lugar durante el mes de octubre/noviembre de 2022. Dentro de esta certificación incluimos en el ámbito de proveedores, una carta donde se comunican unos requisitos medioambientales a observar para el cumplimiento de la norma.

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 estos, los cuales representan el **94%** del importe total comprado (Flex + Molaflex). En 2021 no se han realizado auditorías específicas a proveedores.

Conforme a esta directriz de diciembre de 2018 queremos evaluar a nuestros proveedores de forma más rigurosa de modo que no sólo abarquemos criterios básicos de compra, sino que tengamos en cuenta éstos otros como: 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 **81% del 94%**, es decir un **85%**, 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 2021, 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 2021:

- 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 de conducta 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 2021 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". El importe correspondiente al ejercicio 2021 asciende a 68 miles de euros.

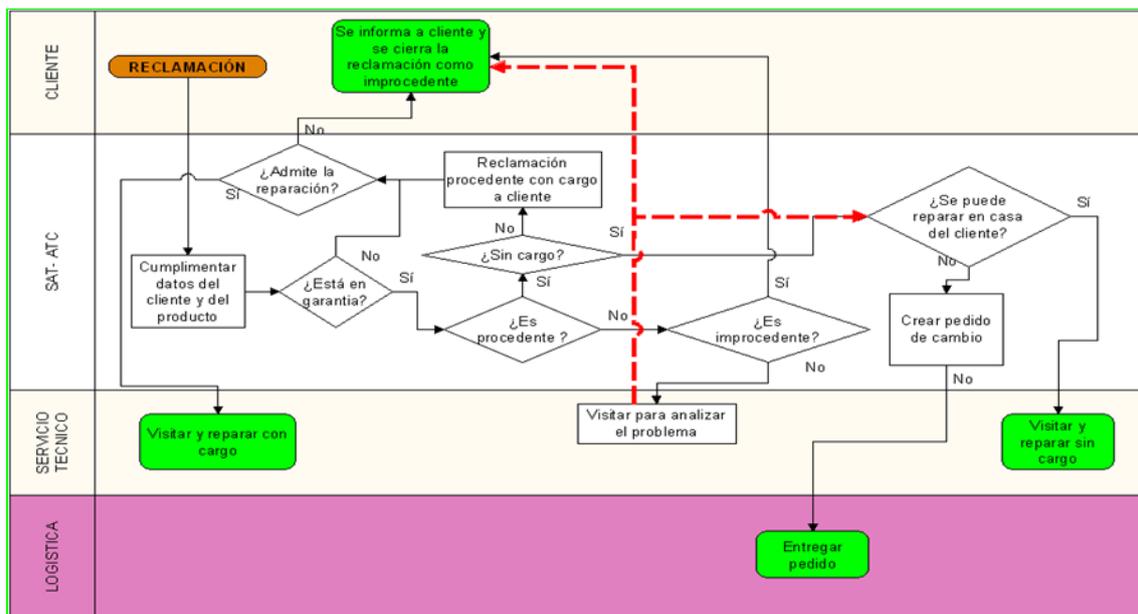
Asimismo, se realizan aportaciones sectoriales y gremiales en diferentes sociedades del Grupo, cuyo importe ha ascendido a 116 miles de euros en el ejercicio 2021.

## 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 2021, 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. El proceso se inicia con la recepción y registro de la reclamación, y termina con la reparación o sustitución del producto o información a usuario y cierre de la reclamación, según el flujo descrito a continuación.



En el ejercicio 2021 se recibieron en el Grupo Flex un total de 34.573 reclamaciones de clientes, de las cuales 25.189 se consideraron procedentes y 9.384 improcedentes.

En España, a través de las Oficinas de Información al Consumidor (OMIC), se han recibido en 2021 un total de 30 reclamaciones (25 reclamaciones en 2020), que son tramitadas y contestadas a través del Departamento de Asesoría Interna. Durante el ejercicio 2021 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	-3.570	5.437	11.158	3.488	13.202	1.423	1.766
Impuestos sobre beneficios (en 2020)	-1.489	-1.628	-2.996	642	-3.094	-363	-307
Subvenciones públicas recibidas	17	0	587	8	0	0	0

### Subvenciones

En el ejercicio 2021 se ha reflejado el importe de una subvención correspondiente a Molaflex en relación con la inversión en la nueva planta de Santa Maria de Feira y en el marco del programa Compete 2020.

Aunque la subvención no ha sido formalmente concedida, todavía a la espera de la comprobación formal por las autoridades locales, la sociedad cumple con todos los requisitos a los que quedaba sujeta la subvención y, por tanto, ha procedido a reconocerla en los estados financieros del ejercicio 2021. Es una subvención a fondo perdido que irá abonándose a resultados según se vayan amortizando los equipos e instalaciones sobre los que recae la subvención, en un plazo estimado de unos 10 años.

## INDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018

<b>Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018</b>		
<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)</b>
<b>Información general</b>		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	1	GRI 102-1 GRI 102-2
Mercados en los que opera	1	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	2-3, 7	GRI 102-14 GRI 103-2
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-4	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	1	GRI 102-54
Principio de materialidad	3-4	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>Cuestiones Medioambientales</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	5, 10	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Información general detallada</b>		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	10-12	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	8	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	13	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	5-8	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	13	GRI 103-2
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	18	GRI 103-2 GRI 305-7

<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	15	GRI 103-2 GRI 306-2 (Versión 2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	16-17	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	13-15	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	16-18	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	18	GRI 103-2
Uso de energías renovables	15	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	18-19	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	8-9, 11-12, 18	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	9	GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	18	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	18	GRI 304-1 GRI 304-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	22	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Empleo</b>		

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	22-23, 25-27	GRI 102-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	25, 27	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	44-45	GRI 103-2 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	48	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	28-37	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	La información se encuentra en la Nota 22, en el apartado d. Información conforme al artículo 292 de la Ley de Sociedades de Capital de las cuentas anuales consolidadas del Grupo.	GRI 103-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	41	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	40	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	40-42	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	43	GRI 103-2 GRI 403-9 (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	40-42	GRI 103-2 GRI 401-3
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	42-44	GRI 103-2 GRI 403-1 (Versión 2018) GRI 403-2 (Versión 2018) GRI 403-3 (Versión 2018) GRI 403-5 (Versión 2018)

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	43	GRI 403-9 (Versión 2018) GRI 403-10 (Versión 2018)
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	44	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	44	GRI 102-41 GRI 403-4 (Versión 2018)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	44	GRI 403-4 (Versión 2018)
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	45-46	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	45	GRI 404-1
<b>Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	40	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	38-40	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	38-40	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	38-40	GRI 103-2
<b>Respeto a los derechos humanos</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	51	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	51-52	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	52	GRI 103-2 GRI 406-1

Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	51-52	GRI 103-2
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	51-52	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	51-52	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	52	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	52	GRI 102-13 GRI 201-1
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	49	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	49-52	GRI 103-2 GRI 203-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	49-52	GRI 103-2 GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	49-52	GRI 103-2 GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	52	GRI 103-2 GRI 201-1

<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	49-50	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	49-50	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	49-50	GRI 102-9
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	53	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	53	GRI 103-2 GRI 418-1
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos país por país	54	GRI 103-2 GRI 207-4 (Versión 2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	54	GRI 103-2 GRI 207-4 (Versión 2019)
Las subvenciones públicas recibidas	54	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 2021**

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 2021, 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 2021 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado 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 la tabla "índice de Contenidos Ley 11/2018" incluida en el Informe de Gestión) consolidado adjunto.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de 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 profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.



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

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

## **Nuestra responsabilidad**

---

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

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 de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento 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 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2021, 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 Hernandez

28 de marzo de 2022

