

Michelin España Portugal, S.A.

Informe de Verificación Independiente

Estado de Información No Financiera
Complementario (“EINF Complementario”)
correspondiente al ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2023

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

A los Accionistas de Michelin España Portugal, S.A:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Complementario adjunto (en adelante, "EINF Complementario") correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 de Michelin España Portugal, S.A. (en adelante, "la Sociedad") que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

Tal y como se indica en el apartado "Naturaleza y alcance" del EINF Complementario adjunto, Michelin España Portugal, S.A. se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2023 del Grupo Michelin al que la Sociedad pertenece (encabezado por Compagnie Générale des Établissements Michelin, SCA y radicado en Francia). Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. han formulado el EINF Complementario adjunto con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad descrito en el apartado "Naturaleza y alcance", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio, en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE y por el Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía) del Parlamento Europeo y del Consejo. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF Complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información no financiera integrada en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin del ejercicio 2023 indicado anteriormente.

El contenido del EINF Complementario adjunto 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 denominada "Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario" incluida en el EINF Complementario adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF Complementario que forma parte del Informe de Gestión de Michelin España Portugal, S.A., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. El EINF Complementario se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares "GRI") seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla denominada "Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario" del citado Estado.

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

Los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. 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 Complementario.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 (NIGC 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 acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE).

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

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

- Reuniones con el personal de Michelin España Portugal, S.A. 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 Complementario en función del análisis de materialidad realizado por Michelin España Portugal, S.A. y descrito en el apartado "Análisis de materialidad" de dicho Estado, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF Complementario del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF Complementario del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF Complementario del ejercicio 2023 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 de la Dirección de la Sociedad.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y de las evidencias obtenidas, se ha puesto de manifiesto que el Estado de Información No Financiera Complementario de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 adjunto no incluye la información desagregada correspondiente a la remuneración media de los consejeros y directivos conforme a lo exigido por el artículo 49.6 del Código de Comercio en el apartado "Empleo" de la sección "Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal".

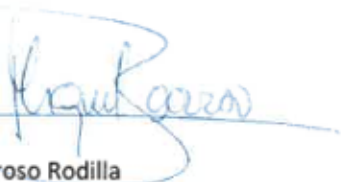
Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que los contenidos del EINF Complementario de Michelin España Portugal, S.A. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 no han sido preparados, en todos los aspectos significativos, siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla denominada "Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario" de dicho Estado. El contenido del citado EINF Complementario ha sido determinado por Michelin España Portugal, S.A. de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE. Michelin España Portugal, S.A. ha determinado que esta última será incluida en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2023 del Grupo Michelin al que la misma pertenece, por lo que el EINF Complementario adjunto de la Sociedad no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

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.

DELOITTE, S.L.



Miguel Barroso Rodilla

26 de abril de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2024 Núm. 06/24/00014

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



SSQSE62466



Michelin España Portugal, S.A.

Estado de Información No Financiera Complementario
correspondiente al ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2023

ÍNDICE

Naturaleza y alcance

Verificación

Análisis de materialidad

Información sobre cuestiones medioambientales

Provisiones y garantías para riesgos medioambientales

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Número total de empleados por sexo y clasificación profesional al 31 de diciembre de 2023 y 2022

Número total de empleados por sexo y franja de edad al 31 de diciembre de 2023 y 2022

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo durante en los ejercicios 2023 y 2022

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por franja de edad en los ejercicios 2023 y 2022

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por categoría profesional en los ejercicios 2023 y 2022

Número de despidos por edad, clasificación profesional y sexo en los ejercicios 2023 y 2023

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo durante los ejercicios 2023 y 2022. Brecha salarial.

Remuneración de consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción

Número de horas de absentismo durante los ejercicios 2023 y 2022

Organización del tiempo de trabajo. Implantación de medidas de desconexión laboral. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Accidentes de trabajo por sexo e indicadores de siniestralidad durante los ejercicios 2023 y 2022

Enfermedades profesionales por sexo durante los ejercicios 2023 y 2022

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Horas de formación por categoría profesional durante los ejercicios 2023 y 2022

Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Planes de Igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Número de personas con discapacidad igual o mayor al 33% por categoría profesional y sexo, que han formado parte de la plantilla de la Sociedad durante los ejercicios 2023 y 2022

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Otros: Reconocimientos

Información sobre la sociedad

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país

Impuestos sobre beneficios pagados por país

Subvenciones públicas recibidas

Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario

Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin emitido por Compagnie Générale des Établissements Michelin, SCA



Naturaleza y alcance

Contexto, normativa aplicable y contenidos.

El presente Estado de información No Financiera Complementario (en adelante "EINF Complementario") se publica en cumplimiento de 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.

Michelin España Portugal, S.A. es una empresa perteneciente al Grupo Michelin y dependiente de Compagnie Générale des Établissements Michelin, SCA, con domicilio en Place des Carmes-Déchaux 23, 63000 Clermont-Ferrand (Francia), y cuyas acciones se encuentran admitidas a cotización en el mercado Euronext París, en Francia. En este sentido, Compagnie Générale des Établissements Michelin, SCA formula anualmente información no financiera consolidada correspondiente al Grupo Michelin conforme al marco normativo nacional que le resulta de aplicación al Grupo en Francia, como resultado de la transposición al marco normativo francés, de la Directiva 2014/95/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos (requerimientos normativos específicos introducidos en la legislación francesa a través de los artículos L. 225-102-1 y L. 22-10-36 del Código de Comercio francés, en virtud de lo establecido por el artículo 116 de la Ley sobre las nuevas regulaciones económicas (NRE), y posteriormente modificado por el artículo 225 de la Ley "Grenelle II" de Julio de 2010, por la Ley "Warsmann IV" de marzo de 2012, por el artículo 173 de la Ley de transición energética de agosto de 2015, por la Orden No. 2017-1180, de 19 de julio de 2017 y por la Orden No. 2020-1142, de 16 de septiembre de 2020).

No obstante, como consecuencia de las diferentes exigencias en materia de desgloses de información no financiera previstas por la normativa española respecto a la francesa y con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. han formulado el presente EINF Complementario con información parcial, que incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio, en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE, así como en comparación con la requerida por la normativa que le resulta de aplicación al Grupo Michelin en Francia mencionada anteriormente.

De este modo, los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. dan respuesta y cobertura con la inclusión de los desgloses de información adicionales requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, a los aspectos no cubiertos en la información no financiera que ha sido incluida en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin (denominado en francés "*La Déclaration de Performance Extra-financière*" y "*Non-Financial Performance Statement*" en su versión en inglés) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 y que forma parte del "Documento de Registro Universal 2023" (denominado en francés "*Document d'Enregistrement Universel 2023*" y "*2023 Universal Registration Document*" en su versión en inglés), el cual ha sido objeto de registro, dentro de los plazos legales vigentes aplicables al Grupo en Francia, ante la autoridad reguladora de los mercados financieros en Francia (*Autorité des marchés financiers - AMF*), en su calidad de autoridad competente, y que ha sido publicado y resulta de acceso público a través de la web del Grupo, www.michelin.com y, asimismo, en la web www.amf-france.org.

En el apartado denominado "Contenidos del Estado de Información Financiera incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin emitido por Compagnie Générale des Établissements Michelin, SCA" del presente EINF Complementario se identifica la información no financiera que será integrada en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 y la información complementaria que Michelin España Portugal, S.A. presenta en el presente Estado de Información No Financiera Complementario.

El presente EINF Complementario de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares "GRI") seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado posterior denominado "Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario", y el mismo es parte integrante del Informe de Gestión de Michelin España Portugal, S.A. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.



Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía)

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, ("Reglamento de Taxonomía"), establece que toda entidad obligada a publicar información no financiera de acuerdo con la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos de empresas, incluirá en su estado de información no financiera información sobre la manera y la medida en que las actividades de la entidad se asocian a actividades económicas que se consideran medioambientalmente sostenibles.

Los criterios de selección de las actividades de una entidad se fijan mediante Actos delegados adoptados por la Comisión Europea para cada uno de los seis objetivos medioambientales¹ previstos en el Reglamento de Taxonomía, de modo que una actividad económica tendrá la consideración de elegible cuando se recoja en alguno de estos actos delegados.

A este respecto, en el Acto Delegado del artículo 8² ("acto delegado sobre divulgación de información") se especifican las normas de contenido y presentación de la información que debe divulgarse y la metodología que ha de emplearse, estableciendo un período de implementación gradual, de modo que en los informes publicados a partir del 1 de enero de 2023 por parte de las empresas no financieras, se incluya, para el caso del ejercicio reportado 2022, información cuantitativa y cualitativa en relación con determinados indicadores clave de rendimiento³ de obligado desglose para actividades alineadas⁴ y actividades no alineadas en relación con los objetivos 1 "Mitigación del cambio climático" y 2 "Adaptación al cambio climático" (en virtud del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139⁵), y para el caso del ejercicio reportado 2023, además de la misma información requerida para el ejercicio 2022⁶, información relativa a la proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles en relación con los restantes 4 objetivos medioambientales, 3 "Uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos", 4 "Transición a una economía circular"; 5 "Prevención y control de la contaminación" y 6 "Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas") en virtud del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178⁷ y del Reglamento Delegado (UE) 2023/2486⁷.

¹ Objetivos medioambientales en el Reglamento de Taxonomía: 1) Mitigación del cambio climático; 2) Adaptación al cambio climático; 3) Uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos; 4) Transición a una economía circular; 5) Prevención y control de la contaminación y; 6) Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

² Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión, de 6 de julio de 2021, por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

³ Los KPIs corporativos a desglosar son: % Facturación, % Capex y % Opex y, asimismo se habrá de desglosar información cualitativa, de acuerdo con el formato contemplado en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178.

⁴ El Reglamento de Taxonomía establece que una actividad económica tendrá la consideración de alineada (medioambientalmente sostenible) cuando contribuya sustancialmente a uno o varios de los objetivos medioambientales, ajustándose a los criterios técnicos de selección, no cause ningún perjuicio significativo a los objetivos restantes, y cumpla con las salvaguardas sociales mínimas.

⁵ Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo y por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

⁶ Considerado además, lo establecido por el Reglamento delegado (UE) 2023/2485 de la Comisión, de 27 de junio de 2023, que modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 por el que se establecen criterios técnicos de selección adicionales para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales.

⁷ Reglamento Delegado (UE) 2023/2486 de la Comisión, de 27 de junio de 2023, por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante el establecimiento de los criterios técnicos de selección para determinar en qué condiciones se considerará que una actividad económica contribuye de forma sustancial al uso sostenible y a la protección de los recursos hídricos y marinos, a la transición a una economía circular, a la prevención y el control de la contaminación, o a la protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas, y para determinar si dicha actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales, y por el que se modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión en lo que respecta a la divulgación de información pública específica sobre esas actividades económicas.

No obstante, y dado que el Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía) del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020, del mismo modo que le resulta de aplicación a Michelin España Portugal, S.A. (sujeto obligado con arreglo a los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva de Contabilidad por haber contado al cierre de los ejercicios 2023 y 2022 con un número medio de empleados superior a 500 durante ambos ejercicios) le resulta de aplicación al Grupo Michelin en Francia, y dado que el Grupo Michelin incluye y da cobertura a las nuevas obligaciones para el Grupo Michelin de divulgación de información no financiera en su Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio 2023 de acuerdo con lo requerido por el citado reglamento, los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. no han incluido en el presente EINF Complementario de la Sociedad los citados desgloses de información requeridos para el ejercicio 2023 por el Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía), por haber interpretado los Administradores de la Sociedad que Michelin España Portugal, S.A. queda dispensada de dicha obligación, de manera análoga a lo previsto en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Alcance

De este modo, los Administradores de Michelin España Portugal, S.A. dan respuesta y cobertura con la inclusión de los desgloses de información adicionales requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, a los aspectos no cubiertos en la información no financiera que será incluida en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin⁸.

Verificación

El presente Estado de Información No Financiera Complementario de Michelin España Portugal, S.A. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente de acuerdo con la normativa legal vigente.

Análisis de materialidad

Michelin España Portugal, S.A., es consciente de la relevancia e importancia de dar respuesta a las inquietudes de sus grupos de interés en cuanto a sus impactos en la sociedad y en el medio ambiente.

En el ejercicio 2023 el Grupo Michelin ha realizado un análisis de materialidad con el fin de identificar los aspectos no financieros de mayor relevancia, tanto desde el punto de vista interno del Grupo como desde el punto de vista de los grupos de interés externos. Dicho análisis, que también ha tenido en cuenta las características específicas del sector en España, ha dado como resultado una matriz en la que se relevan los siguientes aspectos:

- Una convergencia general entre los actores externos y los empleados de Michelin en cuanto a la importancia relativa de los distintos temas.
- Un respaldo del enfoque de las 3P (People (Personas), Profit (Resultados) and Planet (Planeta): las partes interesadas tanto internas como externas esperan que el Grupo Michelin se comprometa en todos los aspectos del desarrollo sostenible.
- Análisis detallado del impacto del CO2 en el ámbito medioambiental.
- Especial preocupación en el enfoque de los empleados (salud, seguridad, diversidad e inclusión y el desarrollo de la retención del talento) con respecto al ámbito social.
- La importancia de la ética y la calidad de los productos en lo relativo al negocio.

Asimismo, y ordenados en función de su importancia combinada tanto para los grupos de interés externos como para los grupos de interés internos de Michelin, se han identificado las siguientes materias prioritarias para Michelin, las cuales no representan únicamente riesgos potenciales, sino también oportunidades de crecimiento y desarrollo de la actividad para la Sociedad y para su Grupo:

⁸ Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin denominado en francés "La Déclaration de Performance Extra-financière" y "Non-Financial Performance Statement" en su versión en inglés, correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023, y que formará parte del "Documento de Registro Universal 2023" (denominado en francés "Document d'Enregistrement Universel 2023" y "2023 Universal Registration Document" en su versión en inglés),

- Ámbito medioambiental:
 1. Contribución directa al cambio climático.
 2. Impacto medioambiental de las materias primas.
 3. Contribución indirecta al cambio climático.
 4. Calidad del aire.
 5. "Ecoconcepción" de los productos y servicios.
 6. Fin de vida de los productos.
 7. Adaptación a los daños medioambientales.
 8. Preservación del suelo y de la biodiversidad.
 9. Gestión de los desechos.
 10. Gestión responsable del agua.
- Ámbito social:
 11. Salud y seguridad de los empleados.
 12. Calidad y seguridad de los productos y servicios.
 13. Respeto de los derechos humanos a lo largo de la cadena de suministros.
 14. Diversidad e igualdad de oportunidad.
 15. Atracción y retención de talento.
 16. Desarrollo de las competencias de los empleados.
 17. Bienestar en el trabajo.
 18. Desarrollo de las comunidades locales.
 19. Compromiso con la voluntad de los empleados.
 20. Gestión de las relaciones sociales.
- Ámbito empresarial:
 21. Establecimiento de relaciones estables y duraderas con los proveedores.
 22. Desarrollo de nuevos servicios y solución en el entorno del neumático y más allá de este.
 23. Ética en los negocios.
 24. Colaboración con nuestro ecosistema.
 25. Protección de datos.
 26. Gobierno responsable.
 27. Transparencia y accesibilidad de la información.

Información sobre cuestiones medioambientales

Provisiones y garantías para riesgos medioambientales

Los costes incurridos por Michelin España Portugal, S.A. durante el ejercicio 2023 en relación con actuaciones medioambientales destinadas a proteger y mejorar el medio ambiente han ascendido a 16,9 millones de euros (5,8 millones de euros en el ejercicio 2022), de los cuales, 1,1 millones de euros han correspondido a gastos de naturaleza medioambiental y 15,8 millones de euros a inversiones efectuadas en el inmovilizado material de la Sociedad (gastos e inversiones por importes de 0,8 y 5 millones de euros, respectivamente en el ejercicio 2022).

Por otra parte, Michelin España Portugal, S.A. dispone de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros que tiene contratados. Los principales seguros corporativos contratados durante el ejercicio 2023 para la cobertura de las responsabilidades medioambientales, incluidas la contaminación súbita y accidental, contemplan coberturas medioambientales por valor de 50 millones de euros por siniestro y en el agregado anual (similares coberturas a las que la Sociedad tenía contratadas en el ejercicio 2022).

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Número total de empleados por sexo y clasificación profesional al 31 de diciembre de 2023 y 2022

Categoría	31/12/23		
	Mujeres	Hombres	Total
Alta Dirección, Directivos y Mandos	54	192	246
Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	395	1.264	1.659
Producción y Mantenimiento	863	4.568	5.431
	1.312	6.024	7.336

Categoría	31/12/22		
	Mujeres	Hombres	Total
Alta Dirección, Directivos y Mandos	52	191	243
Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	381	1.220	1.601
Producción y Mantenimiento	876	4.720	5.596
	1.309	6.131	7.440

Número total de empleados por sexo y franja de edad al 31 de diciembre de 2023 y 2022

	31/12/23		
	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 25	15	75	90
De 25 a 34	237	900	1.137
De 35 a 44	628	2.192	2.820
De 45 a 54	384	2.264	2.648
De 55 a 65	47	590	637
Mayores de 65	1	3	4
	1.312	6.024	7.336

	31/12/22		
	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 25	21	90	111
De 25 a 34	267	1.034	1.301
De 35 a 44	653	2.371	3.024
De 45 a 54	319	2.042	2.361
De 55 a 65	49	592	641
Mayores de 65	-	2	2
	1.309	6.131	7.440

Promedio anual⁹ de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo durante en los ejercicios 2023 y 2022

	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido-Tiempo completo	1.284	5.942	7.226
Indefinido-Tiempo parcial	2	1	3
Duración determinada-Tiempo completo	21	62	83
Duración determinada-Tiempo parcial-Jubilación parcial	4	67	71
Duración determinada-Tiempo parcial-Otros	-	-	-
	1.311	6.072	7.383

	2022		
	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido-Tiempo completo	1.245	5.856	7.101
Indefinido-Tiempo parcial	1	2	3
Duración determinada-Tiempo completo	56	217	273
Duración determinada-Tiempo parcial-Jubilación parcial	6	105	111
Duración determinada-Tiempo parcial-Otros	-	-	-
	1.308	6.180	7.488

Promedio anual⁹ de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por franja de edad¹⁰ en los ejercicios 2023 y 2022

	2023						Total
	Menores de 25	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	Mayores de 65	
Indefinido-Tiempo completo	75	1.162	2.910	2.510	566	3	7.226
Indefinido-Tiempo parcial	-	1	2	-	-	-	3
Duración determinada-Tiempo completo	29	42	11	1	-	-	83
Duración determinada-Tiempo parcial-Jubilación parcial	-	-	-	-	71	-	71
Duración determinada-Tiempo parcial-Otros	-	-	-	-	-	-	-
	104	1.205	2.923	2.511	637	3	7.383

⁹ Para la determinación del promedio anual de empleados se ha considerado la cifra de efectivos al cierre de cada uno de los meses.

¹⁰ Para la determinación de la franja de edad se ha considerado, la edad de cada uno de los empleados de la Sociedad al cierre del ejercicio 2023.

	2022						Total
	Menores de 25	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	Mayores de 65	
Indefinido-Tiempo completo	44	1.148	2.960	2.360	587	2	7.101
Indefinido-Tiempo parcial	-	-	2	-	-	1	3
Duración determinada-Tiempo completo	50	143	73	7	-	-	273
Duración determinada-Tiempo parcial- Jubilación parcial	-	-	-	-	83	28	111
Duración determinada-Tiempo parcial- Otros	-	-	-	-	-	-	-
	94	1.291	3.035	2.367	670	31	7.488

Promedio anual¹¹ de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por categoría profesional en los ejercicios 2023 y 2022

	2023			
	Alta Dirección, Directivos y Mandos	Mandos Intermedios, Técnicos y Administrativos	Producción y Mantenimiento	Total
Indefinido-Tiempo completo	240	1.592	5.394	7.226
Indefinido-Tiempo parcial	-	3	-	3
Duración determinada-Tiempo completo	-	38	45	83
Duración determinada-Tiempo parcial- Jubilación parcial	-	-	71	71
Duración determinada-Tiempo parcial-Otros	-	-	-	-
	240	1.633	5.510	7.383

	2022			
	Alta Dirección, Directivos y Mandos	Mandos Intermedios, Técnicos y Administrativos	Producción y Mantenimiento	Total
Indefinido-Tiempo completo	238	1.548	5.315	7.101
Indefinido-Tiempo parcial	1	2	-	3
Duración determinada-Tiempo completo	-	61	212	273
Duración determinada-Tiempo parcial- Jubilación parcial	-	-	111	111
Duración determinada-Tiempo parcial-Otros	-	-	-	-
	239	1.611	5.638	7.488

¹¹ Para la determinación del promedio anual de empleados se ha considerado la cifra de efectivos al cierre de cada uno de los meses.

Número de despidos por edad, clasificación profesional y sexo en los ejercicios 2023 y 2022

Edad	2023						Total
	Alta Dirección, Directivos y Mandos		Mandos Intermedios, Técnicos y Administrativos		Producción y Mantenimiento		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Menores de 25	-	-	-	-	-	1	1
De 25 a 34	-	-	-	-	1	7	8
De 35 a 44	-	-	-	-	-	8	8
De 45 a 54	1	-	-	-	-	-	1
De 55 a 65	-	-	-	-	-	-	-
Mayores de 65	-	-	-	-	-	-	-
	1	-	-	-	1	16	18

Edad	2022						Total
	Alta Dirección, Directivos y Mandos		Mandos Intermedios, Técnicos y Administrativos		Producción y Mantenimiento		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Menores de 25	-	-	-	-	-	-	-
De 25 a 34	-	-	-	1	1	-	2
De 35 a 44	-	1	-	-	1	5	7
De 45 a 54	-	-	-	1	-	2	3
De 55 a 65	-	-	-	1	-	1	2
Mayores de 65	-	-	-	-	-	-	-
	-	1	-	3	2	8	14

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo durante los ejercicios 2023 y 2022. Brecha salarial.

En los años 2023 y 2022 los datos correspondientes a la remuneración salarial media¹² percibida por los empleados de la Sociedad desagregados por sexo y clasificación profesional, así como la información relativa a la "brecha salarial"¹³ entre mujeres y hombres, han sido los siguientes:

	2023		
	Euros		Brecha Salarial
	Mujeres	Hombres	
Producción	44.541	45.495	2,1%
Mantenimiento	46.148	50.001	7,7%
Técnicos y administrativos	42.709	47.805	10,7%
Mandos intermedios	57.238	61.359	6,7%
Alta Dirección, Directivos y Mandos	98.177	101.576	3,3%
Media	47.477	49.470	4,0%

¹² La remuneración media es determinada como el promedio de la suma del salario base total, de las comisiones e incentivos comerciales, de las retribuciones variables, de los bonus, complementos, primas y de los beneficios sociales en especie y de otros complementos salariales, pagados por la Sociedad a sus empleados durante un ejercicio, incluidas aportaciones a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, sobre la base del total de los empleados y trabajadores del periodo. Dicha remuneración media no incluye las aportaciones a seguros de vida realizadas por la Sociedad.

¹³ La "brecha salarial" se expresa como porcentaje que representa la diferencia entre el salario medio percibido por los hombres y el salario medio percibido por las mujeres, respecto del salario medio percibido por los hombres.

	2022		
	Euros		Brecha Salarial
	Mujeres	Hombres	
Producción	43.270	43.809	1,2%
Mantenimiento	43.873	48.198	8,9%
Técnicos y administrativos	41.477	46.793	11,4%
Mandos intermedios	57.777	61.287	5,7%
Alta Dirección, Directivos y Mandos	103.109	107.926	4,5%
Media	46.392	48.111	3,6%

Michelin España Portugal, S.A. aplica una política de no discriminación e igualdad de retribución para perfiles y puestos de trabajo equivalentes.

Existen factores totalmente ajenos al sexo de las personas trabajadoras que originan diferencias entre las medias salariales que se aprecian. Factores objetivos como la tardía incorporación de las mujeres a los puestos de trabajo del sector industrial y las dificultades de encontrar mujeres para algunos perfiles profesionales muy técnicos, dificultan esta equiparación en términos absolutos.

No existe ninguna causa vinculada al género de las personas trabajadoras como origen de las diferencias retributivas que pueden encontrarse. Nuestros sistemas retributivos garantizan sin duda, los criterios objetivos que están en la base de la política salarial.

La Empresa continúa desplegando iniciativas que contribuyan a corregir estas desviaciones, lo que está permitiendo mantener una tendencia positiva en los últimos años en la reducción de la brecha de género.

Remuneración de consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción

La remuneración total conjunta de los miembros del Consejo de Administración, así como de la Alta Dirección de Michelin España Portugal, S.A. durante los ejercicios 2023 y 2022 se detalla en la Nota 24 de las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

Número de horas de absentismo durante los ejercicios 2023 y 2022

Categoría	2023 (a)	2022 (a)
Alta Dirección, Directivos, Mandos, Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	97.104	107.681
Producción y Mantenimiento	906.320	865.367
	1.003.424	973.681

- (a) Se han considerado las horas de absentismo por enfermedad laboral y enfermedad no laboral, siendo el número de horas totales trabajadas en 2023 y 2022 de y 10.420.623¹⁴ y 11.558.357¹⁵ horas, respectivamente.

¹⁴ Del total de las horas trabajadas por los empleados de la Sociedad a lo largo del ejercicio 2023, un 16 % del total de las mismas corresponde a mujeres y un 84% a hombres.

¹⁵ Del total de las horas trabajadas por los empleados de la Sociedad a lo largo del ejercicio 2022, un 17% del total de las mismas corresponde a mujeres y un 83% a hombres.



Organización del tiempo de trabajo. Implantación de medidas de desconexión laboral. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

La consecución de la armonía entre la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de Michelin España Portugal, S.A. y el resto de sus vertientes vitales, tales como sus responsabilidades familiares y sus necesidades personales y sociales, constituye una preocupación común de la Empresa y de los Representantes sociales. En línea con lo expuesto, en el artículo 38 "Conciliación de la vida familiar y laboral" del Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para el período 2023-2026 dedicado al área social, se recogen diversas medidas que sobrepasan y complementan los niveles de protección que se recogen en las disposiciones legales, con el objetivo de avanzar en el camino de la conciliación, la calidad de vida y, también, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las medidas implantadas por Michelin España Portugal, S.A. abarcan, entre otras, las siguientes:

Permisos retribuidos:

- Permiso por nacimiento de hijos.
- Permiso por acogimiento y/o adopción de hijos.
- Enfermedad grave u hospitalización.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Fallecimiento.
- Asistencia a consultorio médico.
- Acompañamiento de hijos de hasta 14 años a consultorio médico o intervenciones quirúrgicas menores.
- Matrimonio.
- Por matrimonio de padres del trabajador o trabajadora y los de su cónyuge, de los hijos o hermanos propios o del cónyuge.
- Bautizo, primera comunión o acto socio-religioso equivalente de sus hijos.
- Cambio de domicilio habitual.
- Asistencia a exámenes de titulaciones de carácter oficial.

Asimismo, la totalidad de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y en el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para el período 2023-2026 se hacen también extensivos a las denominadas parejas de hecho que estén inscritas como tales en el Registro correspondiente y, adicionalmente, todos los permisos relativos a la conciliación de la vida familiar de acuerdo con lo previsto por el Citado Convenio Colectivo, son extensivos a las familias formadas por cónyuges con hijos no comunes habidos en uniones anteriores, siempre que estén casados o formen una pareja de hecho inscrita como tal en el Registro correspondiente. Todos los permisos retribuidos lo son a salario real. El Convenio Colectivo aplicable para el período 2023-2026 prevé también la concesión de 2 o 3 días de permiso retribuido, en función de la distancia desde el lugar de residencia del trabajador o trabajadora hasta el destino, para los casos legalmente establecidos.

2. Otras medidas:

- Permiso de lactancia.
- Flexibilidad de horario de entrada del personal en 2x4¹⁶.
- Embarazo de riesgo.
- Licencias sin sueldo.
- Viudedad.
- Reconocimiento a la permanencia en la vida laboral.

¹⁶ Jornada partida.

Asimismo, en relación con la organización del trabajo, Michelin España Portugal, S.A. trabaja en el desarrollo de diversas iniciativas en relación con la desconexión laboral de sus trabajadores y trabajadoras, en aras de promover un uso razonable de las herramientas tecnológicas y digitales de uso profesional, de facilitar el derecho al descanso, la conciliación de la vida personal y familiar, así como la prevención de riesgos para la salud de las personas. En particular, y en relación con la desconexión digital, la Sociedad considera la importancia fundamental del equilibrio entre la vida personal y la vida profesional y apuesta por la calidad de la vida en el trabajo, promoviendo comportamientos constructivos que favorezcan estos aspectos, por lo que tal como ya se indicaba en el Convenio Colectivo 2019-2022, la Sociedad y la Representación Social crearon una Comisión con el objeto de avanzar en este ámbito. Como resultado de este trabajo, se redactó y publicó en julio de 2022 la Política de Desconexión Digital de Michelin España Portugal, S.A. la cual siguen vigente como se detalla en el artículo 31 "Desconexión digital" del nuevo Convenio Colectivo 2023-2026.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para el período 2023-2026 se incluye un capítulo específico dedicado al "Área Social", donde se detallan temas específicos sobre "Diversidad e Inclusión", sobre "Igualdad entre mujeres y hombres", así como un apartado específico para tratar los temas de "Violencia de género y violencia en el ámbito familiar". En este último apartado, y para paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre las trabajadoras y trabajadores de Michelin España Portugal, S.A. que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que van más allá de los derechos recogidos en los textos legales reguladores y que serán de aplicación en aquellos casos en los que una trabajadora o trabajador sea víctima de violencia de género o de violencia en el ámbito familiar, es decir, que en su entorno familiar padezca situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ella/él, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantenga, o haya mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado. Entre las iniciativas desarrolladas podemos destacar las que están relacionadas con actividades que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Igualmente, existen otros artículos y apartados específicos relacionados con el "Seguro de vida", sobre las condiciones para el desarrollo del "Teletrabajo" y la "Desconexión Digital".

También se viene recogiendo de manera sistemática un capítulo que trata el "Área de Seguridad y Salud", donde se detallan desde las composiciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo, así como la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud para los centros para los que se alcanza el acuerdo. Para el desarrollo de la actividad preventiva, y dentro del apartado de consulta y participación que define la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 y su correspondiente desarrollo reglamentario), se realizan en los centros reuniones periódicas con los Delegados de Prevención designados por los Representantes Sociales, que tratan sobre la planificación preventiva en la Empresa, con el consiguiente seguimiento de los distintos temas que afectan a la Salud y Seguridad de los trabajadores y trabajadoras (mejoras de las instalaciones e inversiones, revisión de las evaluaciones de riesgos, nuevos equipos de protección individual, participación en el análisis de los accidentes de trabajo).

De manera destacada podemos señalar una serie de aspectos que se han desarrollado en este año, tal y como se recoge en el Convenio Colectivo 2023-2026, dentro de las acciones definidas en la planificación de la actividad preventiva, contando con la participación de las/los Delegadas/os de Prevención en la elaboración de los protocolos y procedimientos relacionados con los planes operacionales y el seguimiento de su aplicación en las distintas actividades. En concreto se ha trabajado en los siguientes protocolos:

- Actualización en 2023 de los procedimientos para la gestión del teletrabajo en los distintos centros, incluyendo las modificaciones acordadas en el Convenio Colectivo 2023-2026:
 - S19 70 81 NOR: Programa teletrabajo centros Tres Cantos e Illescas – MEPSA.
 - S19 70 82 NOR: Programa teletrabajo centros industriales y CEMA – MEPSA.
- Actualización en 2023 del protocolo de resolución de situaciones de Violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo en MEPSA:
 - INS_EPOG-047: Revisión del documento, incluyendo el concepto del ciberacoso, detalles sobre medidas cautelares y un nuevo capítulo sobre medidas preventivas para la gestión de los riesgos psicosociales. Se considera también la nueva Ley Orgánica 10/2022 (libertad sexual). Redacción que diferencia el proceso general de gestión, del funcionamiento específico de la Comisión, que incorpora el procedimiento para la resolución de conflictos de interés.

- Elaboración del procedimiento por el que se regulan las formas de actuación ante los casos relacionados con las distintas formas de adicción que afectan al ámbito laboral. Se acompaña de la Declaración de prevención y tratamiento de las adicciones que ha publicado la Empresa.
 - INS_EPOG-048: Protocolo de prevención sobre adicciones en el ámbito laboral en MEPSA.
- Gestión de la pandemia de la COVID-19, seguimiento de casos y adaptación de las medidas preventivas extraordinarias para garantizar el control de la situación en los centros. Las sucesivas adaptaciones tanto del protocolo general como de las consignas particulares han permitido mantener el control de la situación pandémica, con un seguimiento detallado de la actividad de los centros, en línea con las orientaciones establecidas por las autoridades sanitarias, hasta la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, efectuado por la Orden SND/726/2023, de 4 de julio.
- Adhesión a la Declaración de Luxemburgo con la incorporación a la Red Española de Empresas Saludables y el compromiso de integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de nuestro personal, además del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- En el despliegue de campañas para la promoción de la salud en el trabajo, se ha trabajado intensamente desde los equipos médicos de los centros, promoviendo una serie de actuaciones entre el personal de los centros, encaminadas a mejorar tanto su estado de salud, como sus condiciones físicas y mentales. De este modo podemos destacar las siguientes:
 - Jornadas de Salud.
 - Campañas orientadas a la detección de determinadas patologías, como la tiroidea (ecografía tiroidea para mujeres), la prostática (ecografía prostática para hombres).
 - Campañas de Salud mujer (realización de talleres sobre el suelo pélvico...), taller de menopausia.
 - Campañas de Salud hombre (realización de talleres sobre el suelo pélvico...).
 - Cursos de meditación.
 - Taller de higiene postural e iniciación al yoga.
 - Sesiones de alimentación saludable y lectura de etiquetados.
 - Estudio de salud ocular.
 - Taller de fisiosexología.
 - Programas de alineamientos osteopáticos.
 - Ergotips.
 - Línea de apoyo psicológica.

Accidentes de trabajo por sexo e indicadores de siniestralidad durante los ejercicios 2023 y 2022

	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Nº de accidentes con baja	18	71	89
Nº víctimas mortales	-	-	-
Nº días de baja	2.562	7.464	10.026

	2022		
	Mujeres	Hombres	Total
Nº de accidentes con baja	16	47	63
Nº víctimas mortales	-	-	-
Nº días de baja (a)	2.490	5.451	7.941

Michelin España Portugal, S.A. no hace distinción de sus índices de accidentabilidad (gravedad y frecuencia)¹⁷ por sexo en el seguimiento de indicadores mensuales, debido a que las medidas de seguridad y salud se aplican por igual en la Sociedad, sin hacer diferencias entre sexos. En este sentido, esta distinción sí se realiza en el balance global del año, tal y como se refleja en los cuadros de síntesis elaborados. Los valores calculados para los citados índices de gravedad y frecuencia durante el ejercicio 2023, para el conjunto de los empleados (mujeres y hombres) de Michelin España Portugal, S.A. se han situado en un 0,96% y un 8,54%, respectivamente, mientras que en el ejercicio 2022 estos índices de gravedad y de frecuencia se situaron en 0,73% y un 5,83%, respectivamente.

En relación con la cifra de lesiones por accidente laboral registrables¹⁸ durante el ejercicio 2023, la misma ha ascendido a 923 (816 en el ejercicio 2022). Michelin España Portugal, S.A. realiza un control detallado de estos accidentes a pesar de no haber causado baja en muchos de los casos con el objetivo de mejorar sus instalaciones y procesos y, de forma directa, la seguridad de sus empleados, subsanando errores o posibles deficiencias que en un futuro pudieran derivar en otros accidentes. Al igual que para el caso de los índices de accidentabilidad mencionados anteriormente, Michelin España Portugal, S.A. no hace distinción de lesiones por accidentes laborales registrables en función del sexo, debido a que las medidas de seguridad y salud se aplican por igual en la Sociedad, sin hacer diferencias entre mujeres y hombres.

Por otra parte, durante el año 2023, Michelin España Portugal S.A. no ha registrado accidentes laborales con grandes consecuencias¹⁹.

En cuanto a las principales características de las lesiones por accidente laboral producidas durante los ejercicios 2023 y 2022, la mayoría de ellas corresponde a daños leves, tales como luxaciones articulares, esguinces, lesiones musculares (golpes, contusiones), dolores diversos en distintas partes del cuerpo y pequeñas fracturas o fisuras de menor gravedad.

Por otra parte, Michelin España Portugal, S.A. cuenta con procedimientos internos específicos de obligado cumplimiento relativos al establecimiento de responsabilidades y normas de actuación en relación con la gestión, dentro del ámbito del medioambiente y de la prevención de riesgos laborales, de empresas externas contratadas que trabajan en los centros de la Sociedad, de acuerdo con lo prescrito en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, y que aseguran y garantizan el cumplimiento de los compromisos de la Sociedad con la normativa y regulación vigente y de aplicación, así como con la restante normativa interna de Michelin en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales. Formando parte de los procedimientos implantados al respecto por parte de Michelin España Portugal, S.A., se incluyen consignas establecidas, inspecciones, actividades de seguimiento de trabajos, mantenimiento de reuniones periódicas de coordinación, gestión de información sobre siniestralidad, entre otros.

Durante el ejercicio 2023 el número total de accidentes con baja registrados relativos a trabajadores de empresas externas²⁰ (cuyo total de horas trabajadas ha ascendido a 4.151.733 horas) en el desempeño de sus actividades profesionales dentro de los centros de la Sociedad ha ascendido a 48, uno de los cuales ha tenido la consideración de accidente laboral con grandes consecuencias (con resultado de fallecimiento).

¹⁷ Metodología de cálculo de los indicadores:

- Índice de frecuencia (IF) = (número de accidentes con baja *1.000.000) / horas trabajadas.
- Índice de gravedad (IG) = (número de días naturales perdidos por accidente, a partir del primer día de la baja / horas trabajadas) *1.000

¹⁸ Lesión, enfermedad o dolencia laboral con algunos de los siguientes resultados: fallecimiento, días de baja laboral, restricción laboral o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios; o lesión o enfermedad grave diagnosticada por un médico u otro profesional sanitario, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencias a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios (GRI 403 "Salud y seguridad en el trabajo" –Serie 2018).

¹⁹ Lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de 6 meses (GRI 403 "Salud y seguridad en el trabajo" –Serie 2018).

²⁰ En aplicación del estándar GRI 403-9 "Lesiones por accidente laboral" (Serie 2018), y dada la importancia para el conjunto de las operaciones de la Sociedad, de las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio 2023 por empresas externas, Michelin España Portugal, S.A. incluye la información relativa al número de horas trabajadas y al número de accidentes laborales con resultado de baja durante el ejercicio 2023 correspondiente a profesionales de empresas externas.



Por su parte, durante el ejercicio 2022 el número total de accidentes con baja registrados relativos a trabajadores de empresas externas (cuyo total de horas trabajadas ascendió a 4.025.598 horas) en el desempeño de sus actividades profesionales dentro de los centros de la Sociedad ascendió a 65, ninguno de ellos de grandes consecuencias.

Por último, en relación a la determinación de los peligros laborales (fuente o situación que puede provocar lesiones, dolencias o enfermedades, a modo enunciativo y para el caso de las actividades de la Sociedad, el trabajo en espacios confinados, los trabajos en altura de especial riesgo, los atrapamientos, los contactos eléctricos, exposición a sustancias nocivas o tóxicas, atropellos, golpes, choques con y contra vehículos, accidentes de tráfico ligados al trabajo, etc.) que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, así como en relación con las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar sus riesgos, la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales que lleva a cabo Michelin España Portugal, S.A. establece los procedimientos y metodologías que se deben aplicar en los procesos de identificación de peligros (incluidos aquellos que pueden derivar en grandes consecuencias) y de evaluación de los riesgos correspondientes.

En este sentido, Michelin España Portugal S.A., cuenta con una política activa de prevención de riesgos dentro del marco de la actividad laboral, contando con una normativa propia en la que se establecen los procedimientos y metodologías a aplicar en el proceso de detección de riesgos. Existe igualmente una directriz específica para cada uno de los riesgos identificados por la Sociedad, detallándose en cada una de dichas directrices la forma de actuación a seguir respecto de cada uno de los riesgos particulares. Esta normativa en materia de prevención de riesgos desarrollada por Michelin España Portugal S.A., se encuentra alineada con las pautas marcadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Continuando con las actuaciones llevadas a cabo dentro de la gestión de las Relaciones Laborales, que en el año 2023 han supuesto una dedicación especial de todos los colectivos implicados, se ha trabajado en la gestión de la pandemia de la COVID-19, adaptando el protocolo y las consignas específicas para hacer frente a esta situación. Asimismo durante el ejercicio 2023 se han complementado con el desarrollo de campañas de promoción de la salud en el trabajo con el que la Sociedad pretende acompañar e instruir al personal y contribuir a la estrategia "Todo Sostenible de Michelin", a través del respeto a las personas, y por tanto a su seguridad y a su salud física y mental. Destacar el trabajo realizado por Michelin España Portugal, S.A. para adherirse a la Declaración de Luxemburgo y formar parte de la Red Española de Empresas Saludables.

Enfermedades profesionales por sexo durante los ejercicios 2023 y 2022

	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Enfermedades profesionales	1	2	3

	2022		
	Mujeres	Hombres	Total
Enfermedades profesionales	-	2	2

En cuanto a las principales características de las dolencias y enfermedades laborales²¹ registradas por la Sociedad durante los ejercicios 2023, las mismas han consistido en afecciones de muñeca (túnel carpiano) y de codo (epicondilitis) motivadas, básicamente, por temas ergonómicos, como pueden ser los movimientos repetitivos y los derivados de posturas forzadas.

²¹ Comprenden aquellas afecciones agudas, recurrentes y crónicas provocadas o intensificadas por las condiciones o prácticas laborales. Están incluidos los trastornos musculoesqueléticos, las dolencias y enfermedades respiratorias y de la piel, los tumores malignos, las dolencias y enfermedades provocadas por agentes físicos (por ejemplo, pérdida auditiva inducida por ruidos o enfermedades provocadas por las vibraciones) y las enfermedades mentales (por ejemplo, ansiedad o trastorno por estrés posttraumático). Este contenido abarca las dolencias y enfermedades que figuran en la Lista de enfermedades profesionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los términos "enfermedad", "afección" y "trastorno" suelen ser sinónimos y hacen referencia a padecimientos con síntomas y diagnósticos específicos.

Los principales riesgos comúnmente identificados por parte de la Sociedad, de acuerdo con la naturaleza de sus actividades, potencialmente causantes de peligros laborales, que pueden derivar en dolencias o enfermedades profesionales, se encuentran asociados principalmente a la exposición a contaminantes químicos (productos tóxicos empleados en el proceso productivo de la Sociedad), así como a cuestiones ergonómicas vinculadas a los diferentes procesos en lo relacionado con esfuerzos y movimientos repetitivos. Igualmente, se han dado casos puntuales de contacto con materiales peligrosos como el amianto y formaldehidos que han derivado en reclamaciones por parte de algunos empleados de la Sociedad.

Adicionalmente, destacar que durante el ejercicio 2023 y dando cumplimiento a lo marcado por la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, Michelin España Portugal, S.A. ha superado de forma satisfactoria auditorías externas desarrolladas por AUDELCO para el total de sus centros de trabajo, obteniendo la consiguiente certificación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales aplicado en la empresa para un periodo de dos años manteniéndose vigentes en el momento actual. Este hecho se ha visto complementado por la obtención de la certificación ISO 45001 (Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo) en tres de sus centros industriales, en respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

La totalidad (100%) de los empleados de Michelin España Portugal, S.A. se encuentra cubierta por el Convenio Colectivo de la Sociedad para el periodo 2023-2026. Asimismo, el 100% de dichos empleados se localiza en España.

Horas de formación por categoría profesional durante los ejercicios 2023 y 2023

Categoría	2023	
	Nº de Horas	Porcentaje
Alta Dirección, Directivos y Mandos	24.113	8,8%
Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	79.431	28,9%
Producción y Mantenimiento	171.424	62,3%
	274.968	100,0%

Categoría	2022	
	Nº de Horas	Porcentaje
Alta Dirección, Directivos y Mandos	24.454	7,8%
Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	70.118	22,4%
Producción y Mantenimiento	218.591	69,8%
	313.164	100,0%

Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Michelin España Portugal, S.A. tiene definida una política específica y activa en materia de diversidad humana, basada en el respeto y el desarrollo de la pluralidad como uno de sus elementos claves y estratégicos para el enriquecimiento organizacional. Este objetivo se alinea sólidamente con la mejora de la calidad social, los fundamentos de la responsabilidad social corporativa de la Sociedad, y la necesidad de dar respuesta a crecientes exigencias del entorno social, ético y legislativo. En este sentido, la Política de Diversidad e Inclusión de Michelin España Portugal, S.A. parte del principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio y se concreta en múltiples medidas específicamente definidas que tienden en su conjunto, y como último fin, a fomentar, valorizar y reconocer la pluralidad inherente a la realidad social de la Sociedad y de su entorno. Entre dichas actuaciones, se enmarcan las relativas a la selección, contratación y acceso a través de procesos altamente sensibilizados y correctivos hacia cualquier indicio de posible discriminación de las personas por cuestiones de género, orientación sexual, edad, origen étnico o racial, nacionalidad y cultura, creencia o religión y discapacidad, entendiendo esta diversidad no como un problema, sino como una importante oportunidad a aprovechar para potenciar las capacidades de la Sociedad.



Adicionalmente, durante los ejercicios 2023 y 2022 Michelin España Portugal, S.A. ha continuado colaborando y apoyando a través de la "Fundación Michelin España Portugal" diversas iniciativas en el ámbito social de las personas con discapacidad, y muchos otros ámbitos recogidos en sus fines sociales, tales como el deporte, el patrimonio cultural o la creación de empleo, entre otros, en lo que supone la sólida renovación del compromiso en esta materia de la Sociedad respecto de las comunidades locales.

Igualmente, en el desarrollo de sus actividades Michelin España Portugal, S.A. cuenta con la colaboración en el día a día de profesionales que forman parte de Centros Especiales de Empleo (CEE).

Michelin España Portugal S.A. trabaja por la existencia de unas ratios de distribución plural de las plantillas que favorezcan la integración de los colectivos menos representados entre los que destacan las persona con discapacidad. Las infraestructuras e instalaciones productivas, comerciales y administrativas de Michelin España Portugal, S.A. cumplen con la normativa legal vigente en materia de accesibilidad.

Michelin España Portugal, S.A. tiene un firme compromiso con los 31 principios generales del Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos en vigor, el cual fue desarrollado por el Gobierno de España (presentado en julio de 2017) y que se enmarca dentro del Plan de Acción de la Unión Europea sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024.

Planes de Igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Michelin España Portugal, S.A. está firmemente alineada con los fundamentos y con los preceptos legislativos establecidos al respecto en relación con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, y tiene implantado un Plan de Igualdad en la totalidad de sus centros de trabajo en España.

Desde el año 2010, Michelin España Portugal, S.A. ha tenido implantado su primer Plan de Igualdad, siendo el eje nuclear en torno al cual han venido girando todas las medidas y acciones desplegadas en la empresa hacia la consecución del objetivo de plena igualdad. Este Plan ha logrado un impulso en la realidad existente en Michelin España Portugal, S.A. en materia de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

El 28 de enero de 2022 se firmó por parte de la Dirección de la Empresa y la Representación Social el nuevo Plan de Igualdad para los años 2022-2025. Con este segundo Plan se ha dado un nuevo paso en el camino de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los centros de Michelin España Portugal, S.A. y reafirma nuestro compromiso para seguir progresando en esta materia, de manera que se aseguren y garanticen iguales oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles de la Sociedad.

Este segundo Plan de Igualdad 2022-2025 contempla una serie de acciones a desplegar durante la vigencia del mismo, que permitan alcanzar sus principales objetivos:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- Promover una participación equilibrada de las mujeres en todos los niveles y todas las áreas de la empresa.
- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- Asegurar el uso de una comunicación no sexista.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

Existe una Comisión Paritaria cuya funcionalidad primordial atribuida es la observancia y vigilancia de la debida aplicación del Plan de Igualdad de Michelin España Portugal, S.A.

Número de personas con discapacidad igual o mayor al 33% por categoría profesional y sexo, que han formado parte de la plantilla de la Sociedad²² durante los ejercicios 2023 y 2022

Categoría	2023		
	Personal con Discapacidad Igual o Superior al 33%		Total
	Mujeres	Hombres	
Alta Dirección, Directivos y Mandos	-	1	1
Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	3	8	11
Producción y Mantenimiento	13	65	78
	16	74	90

Categoría	2022		
	Personal con Discapacidad Igual o Superior al 33%		Total
	Mujeres	Hombres	
Alta Dirección, Directivos y Mandos	-	-	-
Mandos intermedios, Técnicos y Administrativos	3	8	11
Producción y Mantenimiento	11	61	72
	14	69	83

Michelin España Portugal, S.A. cumple con el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La Sociedad compagina la contratación directa de empleados con discapacidad superior al 33% formando parte de la plantilla propia de Michelin España Portugal, S.A., con acuerdos con Centros Especiales de Empleo (CEE), teniendo concedida la declaración de excepcionalidad, que se encuentra vigente hasta el mes de junio de 2025.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo Michelin aborda abiertamente este problema y ha venido reafirmando que el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, en el lugar de trabajo o en relación con las actividades de Michelin, no se tolera en ningún caso dentro del Grupo y debe ser sancionado.

En consecuencia se ha adoptado la "Política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia en el trabajo", en cualquiera de sus formas, sufridas por el personal en el desempeño de sus funciones, que se materializa en la declaración oficial sobre la postura de la Empresa de luchar contra este tipo de riesgos, con "tolerancia cero" hacia eventuales situaciones de violencia, acoso y conductas inapropiadas en el trabajo, adoptando en su caso las medidas necesarias para poner fin a esas conductas y proteger la salud y los derechos del personal.

Michelin España Portugal, S.A. dispone de un Protocolo de resolución de situaciones de Violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo que considera todo tipo de acoso, además de un Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo, cuya finalidad es prevenir y evitar este tipo de conductas en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.

La actuación de prevención e intervención frente a la violencia y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo a través del protocolo se considera necesaria, estableciéndose así mismo los medios de gestión de cualquier tipo de denuncia con motivo de conductas contrarias a la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo. Este protocolo se considera además un elemento fundamental para el pleno desarrollo del Plan de Igualdad establecido en Michelin España Portugal, S.A.

²² Se trata del número total de personas que a lo largo del ejercicio 2023 han estado empleadas por parte de la Sociedad con independencia de su período de contrato, tipología de contrato o tiempo efectivo de prestación de sus servicios durante el año.



Esta vía se inscribe en el marco de la evaluación general de riesgos psicosociales de la Sociedad, además de ampararse en el "Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo" de 15/12/2006, suscrito por las principales organizaciones empresariales y sindicales europeas en los Artículos 14, 15, 16, 18, 22 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento de la obligación de establecer medidas preventivas o de intervención ante la identificación de riesgos Psicosociales, así como, más específicamente, en el Artículo 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres relativo a la prevención del Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Se ha adecuado a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y se encuentra en fase de adaptación a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Michelin España Portugal, S.A. tiene definidas las normas de actuación ante estas situaciones, así como criterios básicos para determinar la existencia del problema y el plan de acción específico para la resolución del mismo. De este modo cualquier persona inmersa en una situación en la que considere que se atenta contra su dignidad personal o profesional, lo podrá comunicar automáticamente a través de los cauces habilitados al efecto, de forma que tras el correspondiente análisis, se establezcan las medidas que se consideren adecuadas a cada caso.

Adicionalmente, Michelin España Portugal S.A. se muestra altamente sensible ante el grave problema que representa la violencia de género, así como la violencia en el ámbito familiar. Con el objetivo de paliar las consecuencias que este tipo de violencia pueda tener sobre las trabajadoras y trabajadores de Michelin España Portugal S.A., la Sociedad ha puesto en marcha una serie de iniciativas que amplían el efecto de la legislación vigente al respecto. Entre dichas iniciativas podemos destacar la reducción de la jornada laboral, la reordenación del horario de trabajo a través de una adaptación del mismo, la aplicación del horario flexible o la movilidad geográfica entre los diferentes centros de trabajo con los que cuenta Michelin España Portugal S.A.

Por otra parte, Michelin ha puesto a disposición de todos los empleados y colaboradores externos el "Procedimiento de Alerta del Grupo", que proporciona una descripción totalmente transparente y detallada de nuestro Sistema de Alerta (Línea Ética y otros canales de notificación, etc.) y de la forma en que recibimos y procesamos las alertas.

Este documento de referencia es fundamental para mantener la confianza de nuestros empleados y de todas las partes interesadas externas con las que trabajamos.

Se tendrán en cuenta, analizarán y tratarán todas las alertas y, dado el caso, podrán dar lugar a la adopción de medidas correctoras.

Garantizamos a todas las personas que utilicen el Sistema de Alertas del Grupo las garantías y la protección previstas por la legislación local aplicable, así como el respeto de la confidencialidad durante todo el proceso de recopilación y tratamiento de una alerta.

Durante el ejercicio 2023, la Michelin España Portugal, S.A. ha recibido un total de 15 denuncias referentes a temas de acoso laboral (12 denuncias registradas en el año 2022), habiéndose concluido en 8 de la mismas con la apertura de los correspondientes expedientes sancionadores (se abrieron 3 expedientes sancionadores por este concepto en el año 2022).

Otros: Reconocimientos

En el ejercicio 2023 Michelin España Portugal, S.A. ha renovado su certificado como "Top Employer" en España por sexto año consecutivo. Este reconocimiento, otorgado en el mes de enero de 2023 por Top Employers España (entidad dependiente de Top Employers Institute), además de valorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones, tiene en cuenta las iniciativas que las empresas ponen en marcha para fomentar el talento y poner a las personas en el centro de su estrategia de Recursos Humanos, para lo cual se han analizado temas como la planificación de la plantilla, los procesos de aprendizaje y de integración de personal, los programas para el bienestar de los empleados, la gestión del rendimiento, la potenciación del aprendizaje social o el desarrollo del liderazgo, entre otros. Y adicionalmente, para reforzar la objetividad de la selección, el proceso llevado a cabo por Top Employers España se somete a auditoría por un organismo independiente. En 2023 la Sociedad se vuelve a posicionar como una de las compañías de España (solo hay 137 empresas en España que hayan obtenido este reconocimiento en 2023) que mejores condiciones laborales ofrece a sus trabajadores, garantizando un trabajo estable y de calidad en el que todos ellos pueden desarrollarse profesionalmente.



Igualmente, Michelin se enorgullece de haber recibido varios premios por parte de medios de comunicación destacados en el ámbito de la sostenibilidad y la ecología. Entre ellos, Neomotor de Prensa Ibérica otorgó a Michelin el Premio al Desarrollo Sostenible, reconociendo así los esfuerzos de la compañía por promover prácticas responsables y respetuosas con el medio ambiente en la industria automotriz. Además, "Motor 16" reconoció a Michelin con el Premio Seguridad y Ecología, destacando su compromiso con la seguridad vial y la protección del entorno. Por último, La Vanguardia otorgó a Michelin el Premio Moveo a la Sostenibilidad, reconociendo su liderazgo en la implementación de soluciones sostenibles en el sector de la movilidad. Estos premios reflejan el compromiso continuo de Michelin con la innovación y la excelencia en el desarrollo de productos y servicios que contribuyen a un futuro más sostenible y seguro.

Información sobre la Sociedad

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Michelin España Portugal, S.A. dispone de un Servicio de Atención al Consumidor, a través de teléfono, e-mail o chat. Toda la información está disponible en la web www.michelin.es. Este servicio proporciona asistencia en la búsqueda de neumáticos adecuados, ayuda en el proceso de compra, con indicación de los distribuidores más cercanos, y un servicio posventa para transmitir a un grupo de expertos cualquier duda relacionada con los neumáticos comprados.

Si el Cliente desea hacer una reclamación, debe dirigirse al taller distribuidor que desee, donde un profesional del neumático realizará un diagnóstico. El taller crea un dossier con todas las informaciones técnicas necesarias, que envía a Michelin para su tratamiento inmediato. Michelin España Portugal, S.A. informa por e-mail al usuario de la situación de su reclamación.

El 100% de las reclamaciones recibidas durante los ejercicios 2023 (2.848 reclamaciones, de las cuales 1.882 se han registrado en España y 966 se han registrado en Portugal) y 2022 (1.944 reclamaciones, de las cuales 1.323 se han registrado en España y 621 se han registrado en Portugal) han sido tratadas y la decisión ha sido transmitida al consumidor, que en muchos casos se ha beneficiado de un gesto comercial. El 85,54% de los consumidores encuestados ha manifestado su satisfacción con el tratamiento por parte de Michelin España Portugal, S.A. de su reclamación (79,8% de los consumidores encuestados en el ejercicio 2022).

En la 13ª Edición del Certamen de "Líderes en Servicio" correspondiente al ejercicio 2023 y cuya ceremonia de entrega de galardones se ha celebrado en el mes de septiembre del mismo año, Michelin España Portugal, S.A. ha sido reconocida una año más como la empresa más valorada²³ dentro de la categoría de neumáticos, habiendo obtenido el derecho al uso del logotipo "Elegido Servicio de Atención al Cliente del Año 2023" en sus comunicaciones por el plazo de un año.

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país

El beneficio antes de impuestos obtenido por Michelin España Portugal, S.A. en el ejercicio 2023 ha ascendido a 302,2 millones de euros, y corresponde íntegramente al generado por la Sociedad en España (beneficio antes de impuestos de 356,6 millones de euros en el ejercicio 2022, íntegramente generado por la Sociedad en España).

Impuestos sobre beneficios pagados por país

La totalidad de los impuestos sobre beneficios pagados por Michelin España Portugal, S.A. durante los ejercicios 2023 y 2022 ha correspondido a impuestos sobre beneficios pagados íntegramente en España. En este sentido, durante los ejercicios 2023 y 2022, los importes de los impuestos sobre beneficios que han sido efectivamente pagados por Michelin España Portugal, S.A. en España han ascendido a 75,5 y 72,2 millones de euros respectivamente, y corresponde a los importes que asimismo figuran registrados en los Estados de Flujos de Efectivo de los ejercicios 2023 y 2022 incluidos en las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

²³ Las empresas candidatas en esta edición del certamen en España han sido sometidas a una exhaustiva evaluación consistente en 205 test de *Mystery Shopper* mediante canales a distancia (130 test telefónicos, 50 e-mails o formularios web, 12 navegaciones web, 8 test en redes sociales y 5 test de chat virtual) más una encuesta de satisfacción lanzada a 2.000 personas representativas de la población española realizada por la empresa Netquest. Todas las evaluaciones han sido procesadas y validadas por el programa de medición de calidad eAlicia. (Fuente: lideresenservicio.com).



Subvenciones públicas recibidas

La información relativa a las subvenciones de capital recibidas por Michelin España Portugal, S.A., así como el movimiento habido durante los ejercicios 2023 y 2022 en relación con los saldos registrados en balance por las mismas, así como en relación con su imputación a las cuentas de pérdidas y ganancias de la Sociedad durante dichos ejercicios (imputaciones a resultados que en su conjunto han ascendido a 3,1 y 4,5 millones de euros, respectivamente) se detalla en la Nota 14 de las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

Asimismo, la información relativa a las subvenciones de explotación recibidas por Michelin España Portugal, S.A. así como el detalle de su imputación a las cuentas de pérdidas y ganancias de la Sociedad durante los ejercicios 2023 y 2022 (que en su conjunto han ascendido a 2,4 y 1,8 millones de euros, respectivamente), se detalla en la Nota 14 de las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

Por último, en la Nota 14 de las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 se incluye el detalle de las subvenciones de capital y a la explotación que por diversos conceptos y en relación con diversos proyectos le han sido concedidas a Michelin España Portugal, S.A. durante los ejercicios 2023 y 2022, las cuales en su conjunto han ascendido a unos importes de 5,1 y 3,6 millones de euros, respectivamente²⁴.

²⁴ Estos importes no incluyen los saldos registrados por Michelin España Portugal, S.A. como adiciones de subvenciones de capital durante los ejercicios 2023 y 2022 en relación con el reconocimiento contable inicial de derechos de emisión de gases de efecto invernadero recibidos de forma gratuita por la Sociedad.

Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado	Página en el EINF Complementario
Información sobre cuestiones medioambientales	General	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas	4-5
			GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa medioambiental	4-5
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	5
			GRI 405-1 b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad.	5
		Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	GRI 2-7 Empleados	5
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	6-7
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	7-8
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	8-9
		Brecha salarial	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	8-9
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-7 Empleados	8-9
		La 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	GRI 2-19 Políticas de remuneración	9
			GRI 2-19 Políticas de remuneración	9-10
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	9-10		
	Organización del trabajo	Organización del tiempo del trabajo	GRI 2-7 Empleados	9-10

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado	Página en el EINF Complementario
			GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	9-10-11
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (<i>Serie 2018</i>)	9
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	9-10-11-12
			GRI 401-3 Permiso parental	10
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (<i>Serie 2018</i>)	10-11-12-13-14
			GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgo e investigación de accidentes (<i>Serie 2018</i>)	13-14
			GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores (<i>Serie 2018</i>)	11-12
	Accidentes de trabajo, (<i>frecuencia y gravedad</i>) desagregado por sexo		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (<i>Serie 2018</i>)	12-13-14
			GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales (<i>Serie 2018</i>)	12-13-14
	Enfermedades profesionales (<i>frecuencia y gravedad</i>) desagregado por sexo		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (<i>Serie 2018</i>)	13-14
			GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales (<i>Serie 2018</i>)	13-14
Relaciones Sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	14
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (<i>Serie 2018</i>)	10-11
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	15
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	15-16
Igualdad	Planes de igualdad (<i>Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>)		GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	15-16

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado	Página en el EINF Complementario
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	15-16-17
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 406-1 No discriminación	17-18
Información sobre la Sociedad	Consumidores	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	18-19
			GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	18-19
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	19
			GRI 207-1 Presentación de informes país por país (<i>Serie 2019</i>)	19
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	19
			GRI 207-1 Presentación de informes país por país (<i>Serie 2019</i>)	19
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	19-20



Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Michelin emitido por Compagnie Générale des Établissements Michelin, SCA

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-1 Nombre de la organización GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede
	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 102-4 Localización de las operaciones GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-7 Tamaño de la organización
	Resultados de las políticas	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 102-18 Estructura de gobernanza
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados
	Indicadores Clave	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	GRI 102-47 Lista de temas materiales GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales
			GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
			GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución
		Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales
		Aplicación del principio de precaución	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución
	Taxonomía Europea	Reglamento (UE) 2021/852 que contiene los fundamentos del sistema de clasificación común europeo de actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, en concreto los actos delegados para la mitigación y adaptación al cambio climático.	N/A
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
		GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	
		GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301-2 insumos reciclados	
		GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido (Serie 2018)
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-2 insumos reciclados
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-3 Intensidad energética GRI 302-4 Reducción del consumo energético
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
			GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
			GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
			GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Serie 2018)
			GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgo e investigación de accidentes (Serie 2018)
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés
			GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
			GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
			GRI 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente al hombre
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta
			GRI 410-1. Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
			GRI 412-1. Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
			GRI 414-2. Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
			GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
			GRI 406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.
			GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 407-1. Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
			GRI 408-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 409-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
			GRI 102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta.
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
			GRI 205-1. Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción
	GRI 205-3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
			GRI 415-1. Contribución a partidos y/o representantes políticos
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados
			GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
			GRI 411-1. Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Información sobre la Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados
			GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)
			GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad			Estándar GRI relacionado	
	Acciones de asociación o patrocinio		GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	
			GRI 102-12 Iniciativas externas	
			GRI 203-1 Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
				GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		GRI 414-2. Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
				GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
				GRI 414-2. Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones llevadas a cabo
	Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
			GRI 416-1. Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas			GRI 416-1. Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
			GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	
			GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	