

**Carlson Wagonlit España, S.L.
(Sociedad Unipersonal)**

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio finalizado al
31 de diciembre de 2018 de Carlson
Wagonlit España, S.L. (Sociedad
Unipersonal)

19 de julio de 2019

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Al socio único de Carlson Wagonlit España, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Carlson Wagonlit España, S.L.U. (en adelante "CWT" o "la Sociedad"), que forma parte del Informe de Gestión de Carlson Wagonlit España, S.L.U.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera" incluida en el EINF.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo 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 "Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera" del EINF.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información no financiera relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de la Sociedad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, se ha puesto de manifiesto que el siguiente contenido requerido por la normativa mercantil en vigor no ha sido presentado en el EINF adjunto:

- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.

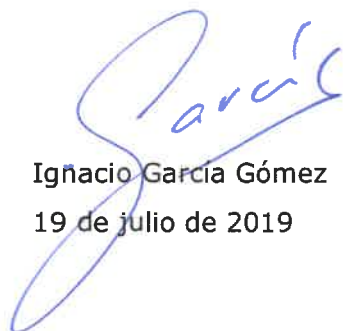
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados 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 alguno que nos haga creer que el EINF de Carlson Wagonlit España S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera" del EINF.

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.



Ignacio García Gómez
19 de julio de 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2019 Núm. 01/19/17636
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

INTRODUCCIÓN AL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente informe de estado de información no financiera se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento, que forma parte del Informe de Gestión de Carlson Wagonlit España, S.L. (Sociedad Unipersonal) (en adelante “CWT” o “Compañía”), hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018. CWT, centrada en poner los bienes y servicios turísticos a disposición de quienes deseen utilizarlos, desarrolla las funciones propias de las Agencias de Viajes, incluida la organización y asistencia técnica en Congresos, Convenciones, Ferias, Asambleas o actos similares.

Para la elaboración del presente estado de información no financiera se ha tomado como estándar de reporting la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenidos definidos en su versión GRI Standards.

A continuación, se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativas a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal, y a los derechos humanos, así como los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

En CWT llevamos liderando la industria de viajes desde hace más de 140 años con el objetivo de proporcionar una experiencia de viaje integral que cumpla las necesidades de nuestros viajeros y clientes. Nuestro compromiso se centra en ofrecer un servicio que ahorre tiempo a los viajeros para que puedan dedicarlo a los aspectos más relevantes de su viaje.

Además de la gestión de viajes corporativos como actividad principal, en CWT disponemos de otras cuatro divisiones especializadas:

RoomIt
by CWT

Proporciona acceso a un amplio contenido en materia de reservas de hoteles, con tarifas y promociones personalizadas, a la vez que ayuda a nuestros clientes a optimizar su presupuesto y programa hotelero.

CWT Meetings & Events

Permite a nuestros clientes gestionar su programa de reuniones y eventos para que logren maximizar el retorno de la inversión dedicada a esta área.

CWT Solutions Group

Ayuda a obtener el mayor rendimiento posible de los programas de viajes corporativos de nuestros clientes, a través de un amplio rango de soluciones de consultoría innovadoras para la gestión integral de proveedores, análisis de datos, gestión del viajero o movilidad.

CWT ERM
Energy, Resources & Marine

Está especializada en las necesidades específicas de clientes que operan en el sector petrolero y gasístico, el de la minería, el marino y pesquero o en el sector de las energías alternativas

En España nos encontramos repartidos por toda la geografía peninsular y, a cierre del ejercicio 2018, nuestras oficinas principales son Sevilla, Madrid, Barcelona, Bilbao, Jerez de la Frontera y Málaga.

Negocio responsable

En CWT estamos totalmente comprometidos con la Responsabilidad Social Corporativa. Es un tema importante tanto para nosotros como para nuestros clientes, por lo que es esencial que nuestra estrategia de responsabilidad empresarial se centre en los asuntos que afectan a nuestra compañía, partes interesadas y nuestro entorno en general. A nivel global, la Compañía realiza un análisis de materialidad, disponible en el informe anual de Negocio Responsable, por el que se identifican los temas más relevantes para nuestros grupos de interés en base a nuestra actividad, y que asumimos a nivel local. Las áreas clave para nuestra estrategia de responsabilidad empresarial son:

- Compromiso con la comunidad.
- Medio ambiente.
- Ética y conducta corporativa.
- Recursos humanos y derechos humanos.
- Estrategia y dirección empresarial responsable.
- Productos y servicios responsables.

En 2018, hemos obtenido por segundo año consecutivo la categoría de Oro por prácticas empresariales responsables en la clasificación de EcoVadis, agencia independiente de calificación de Responsabilidad Social Corporativa. Esto nos sitúa entre el 1 % a la cabeza de las más de 55.000 empresas evaluadas cada año en 150 países.

Compromiso con el cliente

Nuestro foco es simplificar la experiencia de usuario para los viajeros de nuestros clientes. Todos nuestros procesos y herramientas se han diseñado para crear un servicio integral que forme un entorno de confianza en torno al viajero. Con independencia de la ubicación del mismo o del canal de reserva, siempre obtendrán el mismo soporte. Desde comunicados dirigidos al viajero hasta preferencias en las reservas de hotel, nuestras aplicaciones suponen una importante mejora para racionalizar todos los aspectos relativos a los viajes de negocios para los viajeros corporativos.

CWT intenta simplificar todas las tareas de los gestores de viaje de sus clientes, sobre todo en lo que se refiere a análisis de programas y creación de informes.

Los clientes de CWT disponen de acceso en tiempo real a los datos de reservas de vuelos, hoteles y coches mediante nuestra herramienta de inteligencia empresarial y generación de informes, CWT AnalytIQs. La versatilidad de esta herramienta permite seleccionar fácilmente los elementos que quiere mostrar en sus informes. Así, pueden recopilar información e identificar tendencias en lo relativo a su programa de viajes, viajeros y proveedores, y crear los informes que necesiten.

Por otro lado, y como parte central de su programa, la herramienta de mensajería de CWT ayuda a los clientes a cumplir sus objetivos de ahorro y a reforzar la política de viajes. Esta herramienta también permite informar acerca de la seguridad del viajero, mediante alertas sobre eventos que puedan afectar el trascurso del viaje. La experiencia de nuestros clientes con esta herramienta nos permite asegurar su efectividad a la hora de influenciar las decisiones del viajero, al actuar de forma proactiva como la voz del gestor de viajes durante el proceso de reserva. Toda la información recibida de esta herramienta se integra con CWT AnalytIQs, lo que ofrece la posibilidad de generar informes sobre el comportamiento de los viajeros.

Seguridad en las experiencias de viaje

El viajero de hoy en día es cada vez más exigente en materia de seguridad y viajes responsables. Para poder cubrir las expectativas del viajero actual, nos encontramos en la búsqueda de una constante mejora del portfolio de aplicaciones de viajes y productos en general. Algunos ejemplos son los siguientes:

- CWT AnalytIQs: como se ha introducido previamente, esta herramienta proporciona informes y seguimiento de viajeros a través de un módulo de localización de viajeros, el cual es actualizado cada 10 minutos, en el que el equipo de gestores de viaje de los clientes pueden acceder a toda la información de viaje de cada uno de ellos (número de vuelo, horario de salida y llegada o información de su hotel). Es una herramienta que permite hacer seguimiento a los viajeros en todo momento, inclusive durante interrupciones, gracias a la inteligencia artificial y a la herramienta de reporte. Esta herramienta permite a los gerentes de viajes visualizar a los viajeros en un mapa basado en tres diferentes perspectivas: riesgos de seguridad, riesgos de salud o una visualización del mapa normal.
- My CWT: se trata de una aplicación que actualiza la información de los itinerarios de viaje y envía alertas en el caso de que existan retrasos, cancelaciones o cambios de puertas.
- CWT Meetings & Events security services: somos la primera agencia en incluir una seguridad integrada, impulsada por International SOS. Los clientes tienen acceso a uno de los dos niveles de servicios de seguridad. El primero, Complimentary Core Services, ofrece un informe sobre destinos seguros, checklists sobre seguridad y una herramienta online que se adapta a las necesidades que desee el viajero. El segundo, Event Membership, provee un soporte 24/7 sobre comunicaciones relevantes a los clientes en materia de destinos relevantes, así como soporte en la planificación de los eventos. Estos servicios ayudan a nuestros clientes a reducir costes mientras reducen riesgos en los viajes.

Comunicación con el cliente

En CWT nos preocupamos por lo que piensan nuestros clientes y consideramos esencial la comunicación continua con ellos para estar a la altura de lo que esperan de nosotros y mejorar, por tanto, el negocio y servicio ofrecido.

Contamos con un sistema de gestión de la calidad, certificado bajo la norma ISO 9001, y como parte del sistema de atención al cliente, gestionamos en todo momento las incidencias técnicas (online) que pueden suceder a la hora de gestionar una reserva. Asimismo, también manejamos la operativa de la parte que surge de forma offline.

Para la parte offline, cada equipo de trabajo se encarga de gestionar los requerimientos que pueden plantear sus clientes/viajeros, atendiendo personalmente sus comentarios. Todas las incidencias recibidas se registran en nuestro sistema, comprometiéndonos a su resolución en un período de tiempo determinado en función de si el incidente es responsabilidad de CWT o de un tercero.

Para conocer el nivel de satisfacción de nuestros usuarios y otros aspectos que nos resultan relevantes para valorar nuestro desempeño, utilizamos diferentes metodologías y nos marcamos diferentes objetivos para cada uno de ellos. Así, a lo largo del ejercicio 2018, recibimos más de 1.200 felicitaciones por nuestros servicios y se registraron cerca de 2.300 reclamaciones con un período medio de resolución de 2,41 días.

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL

En CWT nos comprometemos a trabajar contra la corrupción en todas sus formas mediante políticas y mecanismos que aseguren la prevención de posibles casos de corrupción, soborno y blanqueo de capitales dentro de la organización. Para ello, realizamos una formación anual a todos los empleados sobre este tema, para que tengan presente cómo se debe actuar en estos casos.

Política anticorrupción

En CWT no permitimos el pago de sobornos ni comportamientos corruptos. Sin excepciones. Las prácticas empresariales injustas, como la devolución ilegal de comisiones, los sobornos o los pagos de facilitación, y el uso de terceros para realizar sobornos están estrictamente prohibidos.

Ninguna transacción puede estar supeditada a la recepción, oferta o solicitud de ningún regalo o favor. Nuestro personal no puede dar ni recibir efectivo o equivalentes, tales como vales de regalo, a ningún funcionario gubernamental.

En CWT, todas las personas son responsables de:

- Registrar cada transacción o pago en los libros y registros de CWT de forma clara, completa y precisa incluyendo importe, fecha, motivo, ejercicio contable y clasificación, así como cualquier otro dato necesario para ofrecer una explicación clara, completa y precisa de cara a una posible auditoría. Nuestro personal no podrá registrar datos falsos o engañosos en los libros y registros de CWT.
- Cumplir con las autorizaciones pertinentes de CWT para cada transacción o pago. Nuestro personal no creará, tendrá ni mantendrá ningún fondo o cuenta de CWT secreto, privado o no declarado. Asimismo, no creará, tendrá ni mantendrá ninguna cuenta de terceros para CWT excepto en nombre de CWT.

Para ser un miembro responsable de nuestra comunidad empresarial, debemos respetar las leyes, como la ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (US Foreign Corrupt Practice Act) y la ley Antisoborno del Reino Unido (UK Bribery Act) en cualquier lugar en el que realicemos actividades empresariales, independientemente de las leyes o costumbres locales. Esto significa que nunca ofreceremos, intentaremos ofrecer, autorizaremos o prometeremos ningún tipo de soborno para obtener o retener negocios o para obtener un beneficio ilícito.

Si cualquier miembro o agente de CWT recibe una propuesta directa o indirecta por parte de un funcionario gubernamental, cliente, proveedor o cualquier otra persona para que haga un pago o regalo cuestionable, tal propuesta se deberá comunicar con todo detalle y de inmediato al equipo de Cumplimiento (Compliance).

Medidas contra el blanqueo de capitales

El código de conducta de CWT refleja un compromiso con el respeto de la normativa aplicable en materia de prevención de blanqueo de capitales, con especial atención en los procesos de evaluación y selección de proveedores, y en los pagos y cobros en efectivo.

Nuestra política de Antiblanqueo y Lavado de dinero establece que ningún miembro del personal de CWT (representantes de ventas independientes, distribuidores, consultores ni agentes) podrá bajo ninguna circunstancia permitir el inicio de ninguna transacción relacionada con CWT que conlleve fondos que el empleando sepa o sospeche que se han obtenido ilegalmente. Ningún empleado de CWT participará en ningún caso en transacciones en las que el método de pago o transferencia de fondos sea sospechoso.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Compromiso con la Protección de los Derechos Humanos

En línea con nuestra cultura corporativa responsable, respetamos todas las Convenciones y Estándares relativos a los derechos humanos. Esta conducta es central a todos los compromisos que realizamos con the United Nations Global Compact (UNGC), the International Labor Organization (ILO), y the Universal Declaration of Human Rights.

En CWT creemos que el respeto por la diversidad étnica, género, orientación sexual, capacidades físicas y talento, nos permite trabajar como un equipo fuerte y que conecta a los empleados con nuestros accionistas globales.

Estos valores están expresados en nuestro compromiso por una igualdad de oportunidades entre los empleados, así como un trato justo en todas nuestras prácticas de contratación y promoción. En CWT, los empleados son contratados y promocionados de acuerdo a sus capacidades laborales, experiencias y logros, todo ello de acuerdo con las leyes locales.

Estamos comprometidos en combatir la esclavitud de la era contemporánea a través del desarrollo de medidas proactivas que eduquen a los empleados y alienten, del mismo modo, a nuestros socios.

Más allá de esto, en CWT defendemos individualmente los derechos humanos en todas nuestras operaciones y esperamos lo mismo por parte de nuestros socios. Esto significa que respetamos las regulaciones relativas al número de horas trabajadas y al salario justo para todos aquellos que trabajan en la Compañía. Asimismo, no toleramos el uso de menores de edad o de trabajo forzoso, tráfico de personas, o cualquier acción que carezca de integridad. Del mismo modo, no toleramos y nunca facilitaremos conscientemente turismo sexual para adultos o niños. En este sentido, nuestra Compañía se asegura de tomar todos los pasos razonables para erradicar este tipo de prácticas a nivel global, rechazando cualquier negocio con aquellos proveedores u socios del negocio que ejecuten dichas prácticas.

Nuestras políticas y procedimientos

Durante el ejercicio 2018, intensificamos nuestra lucha contra el tráfico de personas reforzando nuestras políticas, a través de la concienciación y la educación, y por medio de una mejor colaboración con los accionistas y el liderazgo público. Asimismo, creamos un equipo de trabajo global anti-tráfico de personas formado por nuestro Vicepresidente Global de Negocio Responsable, auspiciado por el Oficial en jefe de

Recursos Humanos y el Oficial en jefe del departamento Legal y el Consejero General, que incluye una representación de CWT desde todas las regiones y funciones claves.

En este sentido, es importante destacar que CWT está adherido al ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes) desde hace 14 años para la protección de los niños contra la explotación sexual en el turismo.

Para las posibles vulneraciones de los derechos humanos y otras acciones que puedan considerarse ilícitas, CWT habilita un correo electrónico (compliance@mycwt.com) a través del cual se puede notificar, tramitar y gestionar las denuncias por parte de todos los empleados y personas externas a la Compañía.

Código de Conducta de CWT

El Código de Conducta de CWT es el documento que sirve como marco de compromiso en relación al respeto a los derechos humanos de la Compañía. Tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados de CWT, así como de los miembros de los Órganos de Administración. El Código es también aplicable a los principales grupos de interés de la Compañía: clientes, proveedores, competidores, accionistas y sociedad.

En nuestro Código de Conducta se reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales.

Como firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas, CWT se adhiere a sus 10 Principios, incluidos los relacionados con los Derechos Humanos y el Trabajo. Además, también respeta la Declaración Universal de los Derechos Humanos. CWT espera que todos sus interlocutores/partes implicadas respeten los derechos humanos básicos contenidos en estos dos documentos. En caso de no respetar los derechos humanos anteriormente indicados, se podrían tomar medidas disciplinarias y/o terminar el contrato en el caso de terceros. De igual manera, la Compañía también respeta el Código Ético Mundial para el Turismo.

Las relaciones entre todos los grupos de interés a los que aplica el Código deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. En CWT rechazamos cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, género, orientación o identidad sexual, enfermedad o discapacidad.

GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Por el tipo de actividades que desarrollamos, como puede ser la organización de eventos y gestión de viajes, establecemos relación con todo tipo de proveedores. Para gestionar nuestra cadena de suministro, necesitamos contar con una compleja red de profesionales, en el que cada país cuenta con un supplier manager, supervisado por un líder mundial.

Nos preocupamos por elegir de forma correcta a nuestros proveedores, pues de ellos dependerá la calidad del servicio prestado a los clientes. Como negocio responsable, trabajamos con aquellos que compartan nuestros principios y compromisos.

Política de compras

El objetivo del Programa de Compras Responsables de CWT es identificar y mitigar los riesgos éticos, sociales y medioambientales de nuestra cadena de suministro. A la hora de elegir con qué proveedores trabajar, los empleados deben, en la medida de lo posible, tomar en consideración estos factores, además de otros aspectos como el precio o la calidad del servicio.

Para conseguir esto, los empleados deben preguntar a los proveedores, como parte de la licitación o del proceso de revisión anual, cómo se aseguran su conducta medioambiental, social y ética. Para la gestión de nuestros equipos, contamos con una serie de recomendaciones para ayudar a elegir de manera responsable a un proveedor. Una vez establecemos relación comercial con el proveedor tras su aceptación de las cláusulas contractuales, esperamos su cumplimiento y prácticas responsables, solicitando en algunos casos informes de producción para conocer su eficacia productiva.

Código del Proveedor Responsable

Como signatarios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, promovemos activamente la ejecución de buenas prácticas éticas, sociales, medioambientales y relacionadas con los derechos humanos, tanto en nuestro propio negocio como en nuestra cadena de suministro. Por ello, CWT ha creado el Código del Proveedor Responsable, que va más allá del mero cumplimiento legal, utilizando normas reconocidas internacionalmente para fomentar la responsabilidad social y medioambiental. Además, a determinados proveedores, por las características del servicio, les supeditamos a pasar un proceso de Compliance, para asegurar nuestra relación comercial.

En CWT esperamos que nuestros proveedores se comprometan en todas sus actividades a operar con pleno respeto de las leyes, normas y reglamentos que les son aplicables. Para ello, los proveedores cumplirán estrictamente todos los requisitos legales aplicables relativos a sus actividades y a su entorno empresarial. En concreto, deberán cumplir los siguientes puntos:

- Competencia: todas las leyes y reglamentos aplicables relativos a la competencia justa.
- Corrupción: todas las leyes y reglamentos aplicables relativos a la prevención de la corrupción, del soborno y de la extorsión, así como una política contra la corrupción y el soborno que prohíba dichas formas de comportamiento.
- Blanqueo de capitales: todas las leyes aplicables relativas a la prevención del blanqueo de capitales. Los proveedores de CWT no participarán ni respaldarán prácticas de blanqueo de capitales.
- Sanciones comerciales: todas las leyes aplicables relativas a sanciones y embargos comerciales y económicos, así como involucrar a socios empresariales con un compromiso probado en prácticas empresariales transparentes.
- Conflicto de intereses: evitar, identificar y comunicar las situaciones en que exista un conflicto de intereses real o potencial.
- Respeto de los derechos humanos.

COMPROMISO CON LAS PERSONAS: EMPLEADOS

En CWT nos preocupamos por nuestros empleados, al mismo tiempo que buscamos su compromiso e involucración en la Responsabilidad Corporativa de la Compañía, de modo que esta se integre en sus actividades diarias.

El Código de Ética y Conducta Empresarial de CWT materializa nuestra forma de pensar de CWT, nuestros valores y principios, y los enlaza con nuestros estándares de conducta profesional, articulando las conductas que deseamos ver en cada uno de sus empleados. Dicho Código debe servir como guía central y referencia para todos los miembros de CWT, respaldando la toma de decisiones diaria, animando a debatir acerca de asuntos éticos y concediendo autoridad para manejar cualquier dilema ético que pueda surgir. En el mismo se recogen los valores centrales de la organización y los procedimientos y forma de actuar ante distintas situaciones.

En CWT contamos con una política retributiva a varios niveles. Por una parte, y a nivel global, se establece el 'Management Bonus Plan' que determina la retribución del bonus como parte variable del salario. Asimismo, contamos también con un plan de incentivos que alcanza al 100% de la plantilla y cuyo cumplimiento se mide en función de los principales objetivos financieros y comerciales de la compañía, tanto a nivel global como en España..

Hemos identificado como riesgos en materia de recursos humanos la retención del talento ante un fuerte crecimiento de la competencia, así como la sucesión en puestos clave. Para mitigar dichos riesgos, tratamos de crear un entorno agradable y respetuoso con nuestros empleados, de modo que sientan un vínculo con CWT, y motivarlos y fomentar su desarrollo a través de evaluaciones periódicas que determinarán su carrera profesional, lo cual a su vez nos permite identificar su potencial y establecer los correspondientes planes de sucesión.

Indicadores clave sobre empleados de CWT

Número de empleados por sexo, edad y clasificación profesional a cierre del ejercicio 2018						
Clasificación profesional	Menores de 25 años		Entre 25 y 45 años		Mayores de 45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	-	-	3	-	3	3
Mandos intermedios	1	-	21	42	15	43
Técnicos superiores	-	-	22	182	55	158
Técnicos medios	-	1	21	92	2	21
Técnicos auxiliares	5	13	46	154	5	20
Total	6	14	113	470	80	245

A cierre del ejercicio 2018, contábamos con 10 personas con discapacidad en plantilla.

Número de empleados por tipo de contrato a cierre del ejercicio 2018							
Clasificación profesional	Tipo de contrato	Menores de 25 años		Entre 25 y 45 años		Mayores de 45 años	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	Indefinido	-	-	3	-	3	2
	Temporal	-	-	-	-	-	1
Mandos intermedios	Indefinido	-	-	20	40	13	41
	Temporal	1	-	1	2	2	2
Técnicos superiores	Indefinido	-	-	22	182	48	149
	Temporal	-	-	-	-	7	9
Técnicos medios	Indefinido	-	1	21	90	2	21
	Temporal	-	-	-	2	-	-
Técnicos auxiliares	Indefinido	-	1	4	25	-	3
	Temporal	5	12	42	129	5	17
Total		6	14	113	470	80	245

Número de empleados por tipo de jornada a cierre del ejercicio 2018							
Clasificación profesional	Tipo de contrato	Menores de 25 años		Entre 25 y 45 años		Mayores de 45 años	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	Completa	-	-	3	-	3	2
	Parcial	-	-	-	-	-	1
Mandos intermedios	Completa	1	-	21	39	13	40
	Parcial	-	-	-	3	2	3
Técnicos superiores	Completa	-	-	21	118	48	127
	Parcial	-	-	1	64	7	31
Técnicos medios	Completa	-	1	18	66	2	14
	Parcial	-	-	3	26	-	7
Técnicos auxiliares	Completa	5	13	45	150	5	20
	Parcial	-	-	1	4	-	-
Total		6	14	113	470	80	245

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional						
Clasificación profesional	Menores de 25 años		Entre 25 y 45 años		Mayores de 45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	-	-	-	-	1	-
Mandos intermedios	-	-	-	1	2	3
Técnicos superiores	-	-	-	4	2	8
Técnicos medios	-	-	-	4	-	2
Técnicos auxiliares	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	9	5	13

La tasa de rotación involuntaria se sitúa en el 0,58% para los hombres y el 2,55% para las mujeres.

Indicadores clave sobre remuneración de empleados de CWT

Remuneraciones medias ¹ desagregados por sexo, edad y clasificación profesional						
Clasificación profesional	Menores de 25 años		Entre 25 y 45 años		Mayores de 45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	N/A	N/A	114.837	N/A	130.918	149.138
Mandos intermedios	20.674	N/A	45.674	41.345	54.420	53.118
Técnicos superiores	N/A	N/A	28.332	26.084	33.863	28.865
Técnicos medios	N/A	29.003	21.657	21.171	25.994	19.852
Técnicos auxiliares	16.661	16.483	15.511	16.279	11.694	16.277
Total	18.068	16.911	28.291	24.008	37.949	32.404

Brecha Salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en un 16,6% para el ejercicio 2018².

Inclusión y Diversidad

Nuestro objetivo es crear y fomentar una empresa constituida de trabajadores que refleje y contribuya a la comunidad diversa y global en la que trabajamos.

En CWT cada persona ofrece un conjunto único de ideas, creencias y habilidades determinadas por su herencia, antecedentes y cultura. Consideramos esta diversidad nuestro recurso más importante porque nos ayuda a crear conexiones entre las personas y favorece el éxito de nuestra empresa. Por tanto, asumimos la responsabilidad colectiva de crear un entorno en el que los trabajadores se sientan incluidos, respetados y cómodos siendo enteramente ellos mismos en su trabajo.

La diversidad abarca cultura, género, orientación sexual, etnicidad, creencias religiosas, diversidad de ideas, diversidad generacional, capacidades, estado civil, estructura familiar, educación, experiencia, habilidades y discapacidades. Comprendiendo y aprovechando las diferentes dimensiones de la diversidad en nuestros empleados, impulsamos el empoderamiento, la colaboración y la innovación necesarias para ser líderes en nuestro sector a nivel mundial. Inclusión significa fomentar el respeto y el

¹ La remuneración media ha sido calculada teniendo en cuenta el salario fijo y el variable percibido. No se han tenido en cuenta para el cálculo a tres personas expatriadas que forman parte de la plantilla del ejercicio 2018.

² La brecha salarial se ha calculado como la diferencia entre la remuneración media de hombres y mujeres sobre la remuneración media de los hombres.

espíritu de equipo en el lugar de trabajo, abrazar y potenciar la esencia multicultural de nuestra empresa, y proporcionar igualdad de oportunidades a las personas con talento.

Para consolidar aún más una cultura inclusiva y fomentar la igualdad de género, en CWT nos comprometemos a:

- Apoyar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios de Empoderamiento de la Mujer de las Naciones Unidas, incluyéndolos en la actividad diaria.
- Garantizar un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación en todas las fases del empleo, incluidas:
 - La contratación externa y la movilidad interna.
 - Gestión del talento y del rendimiento.
 - Planificación de la sucesión.
 - Formación, aprendizaje y desarrollo.
- Proporcionar educación y formación para impulsar conductas inclusivas y fomentar la igualdad de género.
- Ampliar la diversidad de nuestra plantilla, especialmente entre los grupos directivos.
- Aplicar un enfoque inclusivo en el proceso de desarrollo de productos y de negocio.
- Garantizar que los directivos sean un referente para la diversidad y la construcción de una cultura inclusiva.

Nuestra postura sobre la discriminación y el acoso

Como se estipula en nuestro Código de Conducta, todos los empleados de CWT poseen altos estándares de conducta, y cualquier comportamiento que genere discriminación o acoso no será tolerable en ningún nivel de la Compañía. Nuestro equipo de Legal y Compliance desarrollan continuamente campañas anti-acoso en nuestra intranet, las cuales incluyen información sobre cómo se debe reportar el acoso laboral.

Durante el ejercicio 2018 no se han detectado casos vinculados a discriminación y/o acoso.

No discriminación en el reclutamiento del personal

Nuestro compromiso con la diversidad se refleja también en nuestro proceso de reclutamiento, respetando las directrices de la Compañía relativas con la no discriminación, igualdad de oportunidades y reclutamiento. Un ambiente de trabajo diverso permite innovar, conectar con nuestros clientes y nos asegura continuar atrayendo el mejor talento.

Contamos con un Plan de Igualdad para todo el conjunto de la plantilla, cuyo objetivo principal es lograr un mayor equilibrio entre la contratación de hombres y mujeres, garantizar la igualdad de trato en todos los procesos de selección y acceso en la

empresa, fomentando acciones positivas para buscar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en la organización, y en especial en los puestos de responsabilidad. Otro de los objetivos del plan es garantizar un sistema retributivo que no genere discriminaciones por razón de sexo.

Para evaluar la efectividad de este Plan, en CWT contamos con una Comisión de Igualdad que se encarga de vigilar su cumplimiento y de hacer su seguimiento y evaluación, decidiendo las modificaciones que se consideren necesarias en el periodo de vigencia del Plan.

Accesibilidad a personas con discapacidad

De acuerdo con las leyes y regulaciones locales, en CWT nos comprometemos a brindar seguridad a los empleados en el caso de reportar una discapacidad y a proporcionar soporte a aquellos que la posean. Asimismo, se realizan diversos cursos y campañas de concienciación sobre esta materia, de modo que todos los empleados se familiaricen con un entorno diverso.

En pro de facilitar un entorno accesible para todas las personas, en CWT buscamos adaptar nuestras instalaciones en la medida de lo posible a las personas con discapacidad. En este sentido, a pesar de que las oficinas se encuentran bajo régimen de alquiler, cada vez que se plantea una posibilidad de cambio de ubicación se valora la accesibilidad universal de las instalaciones, tratando de ubicarnos en localizaciones que cuentan, entre otros, con ascensores y baños adaptados para personas con movilidad reducida.

Organización del tiempo de trabajo y conciliación

Aunque no se puede afirmar que en CWT disponemos de una política de desconexión como tal, la cultura continúa evolucionando hacia un modelo más flexible, en el que las personas pueden disfrutar de mayores facilidades en cuanto a la gestión del tiempo y el desarrollo de su trabajo. Dentro de las medidas existentes, destacan las siguientes:

- Implementación de teletrabajo voluntario para favorecer la conciliación de las personas que cuentan con turnos más extensos y/o menos favorables.
- Redefinición y adecuación de oficinas generando espacios que permitan la desconexión de los empleados, tales como salas, patios, o sofás en los que los empleados pueden acudir a charlar, atender llamadas personales, etc.
- Por convenio colectivo están definidas 7,5 horas de trabajo al día, en comparación con las 8 horas habituales, lo que facilita la conciliación de la vida personal y laboral.
- Creación de la figura de Team Leader, por el que se desliga a los jefes de equipo de la parte más operativa, para que puedan enfocar sus esfuerzos a la gestión de sus equipos. Esto permite a los empleados ser atendidos personalmente por su líder y transmitir sus preocupaciones y necesidades con mayor facilidad.

Salud y Seguridad en el entorno laboral

En CWT disponemos de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que es el documento maestro que rige las acciones a realizar en materia de seguridad y salud laboral en nuestros centros de trabajo.

Este Plan incluye, entre otras, la siguiente información esencial sobre Prevención de Riesgos Laborales:

- Política y objetivos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Recursos humanos, técnicos y materiales destinados a la Prevención de Riesgos Laborales.
- Organización de la actividad preventiva.
- Funciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la organización.
- Documentación relevante disponible en Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro de esta documentación relevante para la actividad preventiva dentro de la Compañía, se puede encontrar la siguiente:

- Evaluación de Riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Formación e información en materia de Seguridad y Salud.
- Vigilancia de la Salud.
- Gestión de Emergencias.
- Coordinación de Actividades Empresariales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se basa en la integración de estos procesos en toda la estructura jerárquica de CWT, por lo que todo el personal tiene asignadas funciones y responsabilidades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Asimismo, CWT cuenta con un servicio de prevención propio.

Nuestro compromiso con la salud y la seguridad de nuestros trabajadores se refleja en el lanzamiento de diversas iniciativas de promoción de la salud, destacando las siguientes:

- **Nutricionista:** con el objetivo de cuidar la salud de los empleados y fomentar hábitos saludables en CWT, se ofrece en las oficinas de Madrid un servicio semanal de asesoramiento de un nutricionista, en coordinación con el servicio de catering que se ofrece en dichas oficinas.
- **Consejos de Vida Saludable:** por medio de la web corporativa, se ofrecen a toda la plantilla, con una periodicidad bimensual, consejos de vida saludable, relacionados con alimentación, la salud, el deporte, etc.
- **Gym For Less:** iniciativa para promover la práctica deportiva entre todo el personal de la compañía, que facilita el acceso a una serie de gimnasios en condiciones

ventajas de precio y accesibilidad.

En cuanto a accidentalidad, y durante el ejercicio 2018, se han registrado los siguientes datos:

Índices de accidentalidad		
	2018	
	Hombres	Mujeres
Índice de Frecuencia (IF)	3,18	0,87
Índice de Gravedad (IG)	0,04	0,05

* IF = Nº de accidentes con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000

** IG = Nº de días perdidos por accidentes con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000

Del mismo modo, se han registrado un total de 93.997 horas de absentismo durante el ejercicio 2018, que incluyen las horas por bajas de accidente y contingencias comunes.

CWT cuenta con cuatro Comités de Salud y Seguridad, correspondiéndose con el Comité de intercentro (sede en Madrid), Barcelona, Sevilla y Madrid. Dichos comités se han reunido con una periodicidad anual durante el ejercicio 2018, excepto el de Barcelona que ha registrado tres reuniones. Asimismo, durante el ejercicio 2018, no se ha realizado ninguna modificación del convenio colectivo que contemple el campo de la seguridad y salud.

Diálogo social con empleados

En CWT buscamos mantener un modelo de relaciones laborales responsables y positivas basadas en principios de diálogo, consulta y participación de los trabajadores. Por ello, en Junio de 2014 se constituyó el Comité de Empresa Europeo (CEE), cuya función principal es lograr un nivel de comunicación y diálogo social que posibilite, en un clima de recíproca confianza, el mutuo entendimiento en cuestiones de carácter transnacional que afecten a sus empleados.

Así mismo la Compañía se reúne con los representantes de los trabajadores de manera periódica en las reuniones de comité Intercentros y en las comisiones de Seguridad y Salud e Igualdad.

En CWT contamos con un convenio colectivo propio a través del cual están representados el 100% de nuestros empleados.

En un sentido más directo, CWT fomenta la comunicación abierta y transparente con todos los empleados. Para ello, nuestras oficinas se distribuyen como “open spaces” sin despachos.

Formación y desarrollo profesional

CWT siempre ha apostado por el desarrollo profesional y la formación de todos sus empleados como medio para hacer realidad la filosofía de excelencia y mejora continua que inspira su vocación de servicio al cliente.

La Compañía gestiona los proyectos de formación presencial y on-line a través de su plataforma corporativa, HR Connect - My Learning, donde se pueden encontrar todas las formaciones obligatorias de la compañía (compliance, seguridad de la información, código de ética y conducta,..) así como otras materias divididas en Job skills, Corporate, Leadership skills y auto desarrollo.

En 2018 se ha formado a todos los empleados de la Compañía en las materias de obligado cumplimiento, así como en herramientas propias de la actividad diaria.

Durante el ejercicio 2018 se han impartido un total de 3.262 horas de formación³.

³ El desglose de formación por categoría profesional no está disponible para el ejercicio 2018, si bien estará disponible para el próximo ejercicio.

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), estamos comprometidos en respetar sus principios. Proactivamente medimos y cuantificamos nuestra huella de carbono, mientras creamos una cultura en la cual se resalta el compromiso con una gestión medio ambiental responsable y animamos a tomar acciones sobre ello, tanto a nivel local como global.

Dado que somos firmantes del UNGC, dentro de nuestro estatuto medio ambiental global, se destacan los siguientes compromisos:

- Fomentar un enfoque preventivo ante desafíos medio ambientales.
- Tomar iniciativas que promuevan la mejora de la responsabilidad medio ambiental.
- Alentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Pretendemos minimizar los impactos que nuestra actividad puede causar sobre el medio ambiente y, para ello, anualmente realizamos una evaluación de aspectos ambientales que nos permite identificar aquellos que resultan más significativos. Realizamos un seguimiento y control de estos aspectos, adoptando las prácticas más respetuosas con el medio ambiente. En este sentido, desde CWT ponemos el foco en la gestión eficiente de la energía y con ello su impacto en el cambio climático y en la sensibilización de nuestros empleados.

Nuestras oficinas cuentan con un robusto sistema de gestión medio ambiental, acreditadas mediante la norma ISO 14001.

Creación de una cultura ambiental responsable

En CWT estamos buscando implantar una cultura en donde la responsabilidad ambiental sea una prioridad, a través de la difusión de campañas de sensibilización y cambios en nuestro modelo de trabajo. Comenzamos 2018 con la figura de una nueva responsable en la oficina de Madrid dedicada a la gestión medioambiental de la Compañía en España.

La mejor manera de ser constante en dicha implantación es creando una cultura que promueva internamente la responsabilidad ambiental. Es por ello que cada año, y desde el 2015, se realiza una campaña global de una semana cuyo objetivo es difundir las maneras en que los empleados pueden contribuir en lograr los objetivos ambientales de la organización.

Con el traslado de nuestras oficinas en Madrid en marzo de 2018 implantamos una serie de políticas internas para la gestión de los nuevos espacios de trabajo, como la eliminación de archivadores y muebles para potenciar los espacios abiertos a la vez que se fomenta el ahorro de papel, tratando de evitar un consumo excesivo. Asimismo,

practicamos el reciclaje de los residuos que generamos con su separación en origen, así como la retirada de vasos y cubiertos de plásticos en todas nuestras oficinas.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de energía

Por desarrollar nuestras actividades en oficinas, la principal fuente de energía que consumimos es la electricidad. Para calcular nuestra huella de carbono, cuantificamos nuestro consumo eléctrico de la red eléctrica convencional, siendo durante el ejercicio 2018 de 951.244 kWh.

Para obtener el dato de consumo eléctrico total se ha realizado una estimación del consumo de la oficina de Barcelona ya que, por el contrato de arrendamiento de estas oficinas, no disponemos de facturas individualizadas para este tipo de consumo. El resto de consumos eléctricos guardan relación con el volumen de empleados de las distintas oficinas (Sevilla, Madrid, Bilbao, Jerez y Málaga), habiendo aumentado la superficie de nuestras oficinas en Sevilla en 2018 y trasladado nuestras oficinas en Madrid a otras de mayor eficiencia energética.

Quedan fuera de esta cifra los consumos de las oficinas de Sabadell y Zaragoza por suponer unos datos irrelevantes a la cifra total tras su cierre en 2018 y presentar un volumen de empleados poco significativo.

Las emisiones indirectas asociadas a este consumo eléctrico han sido de 305 toneladas de CO₂ equivalentes. Nuestro enfoque se dirige hacia un uso eficiente de la energía que contribuya a evitar el cambio climático. Por ello, en las nuevas oficinas se apuesta por el uso de LED en lugar de tubos fluorescentes. En este sentido, cada año fijamos una serie de objetivos medioambientales, entre los que ya se incluyeron objetivos de reducción del consumo eléctrico para 2018.

Además, de cara a reducir las emisiones indirectas por el traslado de nuestros empleados a su lugar de trabajo, lanzamos el proyecto de ambiente de trabajo 3.0, a través del cual ciertas oficinas fueron reubicadas para poder situarse en puntos más cercanos a los sistemas de transporte público locales.

Consumo de papel y tinta

Dentro de nuestra preocupación por el medio ambiente y, por ser unos de los aspectos donde más podemos influir, apostamos claramente por reducir en nuestro día a día el consumo de papel y tinta con las iniciativas y cultura ambiental promovida entre nuestros empleados y socios comerciales.

Como se ha comentado anteriormente, con el traslado de nuestras oficinas en Madrid en marzo de 2018, implantamos una serie de políticas internas, entre ellas, la política de “cero papel”, por la que fomentamos la minimización del uso de papel: las nuevas

oficinas carecen de espacios habilitados para el almacenaje de grandes volúmenes de papel (archivadores/muebles), promoviendo la digitalización del trabajo y reducción de la impresión, al igual que no se permite colgar carteles en las paredes.

En la misma línea, en 2018 se comunicó a nuestros proveedores nuestra condición de “oficina sin papel”, indicando que a partir de ahora no deben enviarnos copia de las facturas, comunicándose preferentemente con nosotros vía email. Asimismo, y si las funciones que desarrollan nuestros empleados no precisa del uso de impresoras, se restringe su acceso para reducir el papel y tóner consumido.

Con todo ello, el papel consumido a lo largo del ejercicio 2018 ha sido de 843 kilogramos y 66 kilogramos de tinta.

Gestión de residuos de papel y tóner.

Gestionamos el papel y tóner que generamos, empezando con la separación en origen de estos residuos en contenedores exclusivos para ellos en nuestras oficinas. Contamos con gestores de residuos autorizados que se hacen cargo de su recogida y gestión.

Un menor consumo de estos materiales implica menor generación de residuos y, en el ejercicio 2018, se recogieron 8,2 toneladas de papel, motivado principalmente por la mudanza de nuestras oficinas en Madrid en la que se aprovechó para destruir gran cantidad de papel almacenado. La cantidad de tóner generado fue 71 kilogramos.

Cabe destacar que, en oficinas como Barcelona o Málaga, el propio edificio se hace cargo de gestionar este tipo de residuos, por lo que no disponemos de dichos datos.

Medidas contra el uso de plásticos.

Si bien el consumo de materias como el plástico no es significativo en CWT, tratamos de reducir su consumo y concienciar a nuestros empleados sobre su uso, dada la problemática ambiental que suponen. Por ello, en el ejercicio 2018 se lanzó una campaña interna denominada ‘Stop Plastic’, a través de la cual se eliminaron botellas, vasos y envases de plástico en todas nuestras oficinas. Se facilitaron a todos los empleados botellas reutilizables para el agua, y se implantó el uso de jarras y tazas en las salas de reuniones y en el comedor.

Asimismo, se llegó a un acuerdo con la Fundación encargada de la gestión de nuestro comedor. Este compromiso consistió en reemplazar toda la cubertería de plástico por una 100% compostable, así como el uso de envases de cartón para la comida y vasos biodegradables para el caso de los vasos de café. De igual manera, se han cambiado en las máquinas de vending todas las botellas de plástico por latas o plástico 100% reciclado y reciclable.

Objetivos de mejoras medioambientales

Cada año, en base a nuestro desempeño ambiental y aspectos ambientales más significativos, fijamos una serie de objetivos medioambientales revisables en el tiempo, cuantificables en la medida de lo posible. Para alcanzar cada objetivo, diseñamos un plan de acción y realizamos un seguimiento semestral de los mismos. Los objetivos se revisan y se modifican según necesidad y desarrollo de la empresa dado que hay muchos factores que influyen de manera continuo (menos empleados, cambio de oficina, cambio políticas globales de la empresa, etc.).

Para 2018, algunos de los objetivos que fueron los siguientes:

- Reducir el consumo de energía eléctrica (kWh/empleado) a valores de 2015.
- Reducir el consumo de papel en un 10%.
- Disponer de una gestión eficaz de nuestros residuos.

A finales del año, acordamos los nuevos objetivos previstos para el 2019:

- Fomentar el uso de coches híbridos para los empleados con coche de empresa.
- Fomentar el uso de bicis, patinetes o transporte público (Sevilla).

En la oficina de Sevilla se mandan comunicaciones al personal para fomentar el uso de estos elementos de transporte. El objetivo es organizar un curso de seguridad vial, y se han hecho gestiones con la propiedad del edificio para tratar de habilitar salas o lugares para aparcar patinetes o bicicletas. También se han tenido conversaciones con el Ayuntamiento para tratar instalar una parada de autobús más cercana a la oficina o instalar farolas para que el camino hacia la parada más cercana sea más seguro en épocas de menos luz.

Estos objetivos pretenden ser la consecución de las políticas y acciones implementadas en la Compañía como parte de nuestra Responsabilidad Social Corporativa.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

CWT reconoce la importancia de utilizar el talento y la experiencia de nuestro equipo para contribuir en comunidades locales. En este sentido, desde CWT realizamos voluntariado corporativo, así como donaciones financieras⁴ que ayudan al desarrollo de la comunidad.

Nuestra estrategia de involucración está enfocada en las 3Es:

- Educación: apoyando la transferencia de conocimiento y habilidades de una generación a otra a través de la enseñanza, entrenamiento y búsqueda de información.
- Emergencias: prestando soporte y recursos para aquellos que necesitan ayuda humanitaria de manera urgente por desastres naturales u otro tipo de crisis.
- Necesidades esenciales: soportando iniciativas que ayuden a promover la protección de la pobreza y explotación, así como acceso a ropa, artículos de primera necesidad, comida, agua y un ambiente seguro.

A nivel interno, para aumentar la concienciación de las 3Es, se han publicado artículos que ayudan al personal a conocer de una mejor manera la estrategia. Está disponible a nivel global en 7 idiomas y refleja los objetivos fundamentales de las 3Es al mismo tiempo que brinda a los empleados una guía que les permita involucrarse en iniciativas locales.

En este orden de ideas, dentro de las acciones locales destacamos la realización de un mercadillo navideño con comidas elaboradas por nuestros empleados, y cuya recaudación fue donada a una fundación cuyo proyecto consiste en la reforestación de árboles en la Comunidad de Madrid. Del mismo modo, se ha donado material de oficina por valor de 21.000 euros en concepto de donación directa a una Fundación.

⁴ Durante el ejercicio 2018 no se han realizado contribuciones a partidos políticos

ÍNDICE DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-7, GRI 102-15	Pág. 3 - 4
Riesgos			
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos. 	GRI 102-15	Pág. 4 Pág. 2 del Informe de gestión de Carlson Wagonlit España, S.L. (Sociedad Unipersonal)
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión. 	GRI 103-2	Pág. 22
General	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad. 	GRI 102-15, GRI 102-29	Pág. 22
	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. 	GRI 102-11	Pág. 22
	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 	GRI 102-29	Pág. 22
	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del principio de precaución. 	GRI 102-11	Pág. 22
	<ul style="list-style-type: none"> - Provisiones y garantías para riesgos ambientales. 	GRI 307-1	Nota 4.10 Cuentas Anuales de Carlson Wagonlit España, S.L. (Sociedad Unipersonal)
Contaminación	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para prevenir la contaminación. 	GRI 103-2	Pág. 23 y 25
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de prevención y gestión de residuos. 	GRI 103-2, GRI 301-1	Pág. 23 - 24
Uso sostenible de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo de agua. 	No material para CWT	No aplica
	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo de materias primas. 	GRI 103-2, GRI 301-1	Pág. 23 - 24
	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo, directo e indirecto de energía. 	GRI 103-2, GRI 302-1	Pág. 23
	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. 	GRI 103-2, GRI 302-1	Pág. 23
Cambio Climático	<ul style="list-style-type: none"> - Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). 	GRI 305-2	Pág. 23
	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para adaptarse al Cambio Climático. 	GRI 102-15, GRI 103-2	Pág. 23 y 25
	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos de reducción de emisiones GEI. 	GRI 103-2	Pág. 25
Protección de la biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. 	No material para CWT	No aplica
	<ul style="list-style-type: none"> - Impactos causados por la actividad. 	No material para CWT	No aplica
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión. 	GRI 102-35, GRI 103-2	Pág. 13
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. 	GRI 102-7, GRI 102-8	Pág. 14
	<ul style="list-style-type: none"> - Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. 	GRI 102-8	Pág. 14
	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. 	GRI 102-8	Pág. 14 - 15
	<ul style="list-style-type: none"> - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. 	GRI 401-1	Pág. 15
	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. 	GRI 103-2	Pág. 16
	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha Salarial. 	GRI 405-2	Pág. 16
	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. 	GRI 202-1	El ratio de remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad para España se sitúa en 1,34.
	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo. 	GRI 102-35, GRI 102-36	Nota 17.2 Cuentas Anuales de Carlson Wagonlit España, S.L. (Sociedad Unipersonal)
	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de desconexión laboral. 	GRI 103-2	Pág. 18
	<ul style="list-style-type: none"> - Empleados con discapacidad. 	GRI 405-1	Pág. 14
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del tiempo de trabajo. 	GRI 102-8, GRI 103-2	Pág. 18
	<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas de absentismo . 	GRI 403-2	Pág. 20
	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para facilitar la conciliación. 	GRI 103-2	Pág. 18

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	Pág. 19- 20
	- Indicadores de siniestralidad.	GRI 403-2	Pág. 20
	- Enfermedades profesionales.	No material para CWT	No aplica
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	GRI 102-43	Pág. 20
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	Pág. 20
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1	Pág. 20
Formación	- Políticas de formación.	GRI 103-2	Pág. 21
	- Horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	Pág. 21
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	Pág. 16 - 18
Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	Pág. 16 - 18
	- Planes de igualdad.	GRI 103-2	Pág. 17 - 18
	- Medidas para promover el empleo.	GRI 103-2	Pág. 16 - 18
	- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2	Pág. 17
	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	Pág. 16 - 18
	- Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 103-2, GRI 406-1	Pág. 16 - 18
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 103-2	Pág. 9 - 10
Derechos Humanos	- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 103-2	Pág. 10
	- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	GRI 103-2	Pág. 10
	- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	No reportado	No aplica
	- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.	GRI 103-2	Pág. 9 - 10
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 205-2	Pág. 7 – 8
Corrupción y soborno	- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	Pág. 7 – 8
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2, GRI 415-1	Pág. 26
Información sobre la sociedad			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 103-2	Pág. 26
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-2	Pág. 14 y 26
	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-2	Pág. 14 y 26
	- Canal de dialogo con los actores de las comunidades locales.	GRI 102-43	Pág. 26
	- Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13	Pág. 22 y 26
Subcontratación y proveedores	- Inclusión de cuestiones ASG en la política de compras.	GRI 103-3	Pág. 11 - 12
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 103-3	Pág. 11 – 12
Consumidores	- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-1	CWT no ha realizado auditorías a sus proveedores.
	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2	Pág. 5
Información fiscal	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2	Pág. 6
	- Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	El beneficio (pérdida) antes de impuestos en España es de (5.518) miles de euros
	- Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1	CWT ha recibido una devolución de 4 miles de euros por impuesto sobre beneficios pagados
	- Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	48 miles de euros en bonificaciones a la Seguridad Social por formación a empleados.

Formulación de informe del Estado de Información No Financiera

Diligencia que se extiende para hacer constar que los abajo firmantes, miembros del Consejo de Administración de Carlson Wagonlit España, S.L. (Sociedad Unipersonal) formulan el informe de Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018, extendido en 28 hojas de papel, escritas en una sola cara, todas ellas rubricadas por el secretario de Consejo de Administración, y en prueba de su conformidad, lo firman a continuación:

29 de marzo de 2019



D. Angel Diaz
Administrador Solidario



D. Manuel Asensio
Administrador Solidario