



## **Estado de Información No Financiera 2021**

# Índice

1. Introducción .....	3
2. Modelo de negocio.....	3
2.1. Información de la empresa.....	3
2.2. Sobre la compañía.....	4
2.3. Entorno de mercado .....	4
2.4. Futuras líneas estratégicas .....	5
2.5. Principales riesgos del negocio y análisis de materialidad .....	5
2.6. Políticas y resultados de las mismas.....	6
3. Gestión medioambiental .....	7
3.1. Contaminación.....	7
3.2. Uso sostenible de recursos.....	9
3.3. Protección de la biodiversidad .....	9
4. Gestión de los recursos humanos .....	10
4.1. Empleo .....	11
4.2. Remuneraciones.....	15
4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad .....	16
4.4. Número de horas de absentismo .....	17
4.5. Seguridad y Salud Laboral.....	17
4.6. Relaciones sociales .....	18
4.7. Formación de los trabajadores.....	20
4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades .....	20
4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	21
5. Ética e integridad .....	23
5.1. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	23
6. Sociedad.....	24
6.1. Iniciativas sociales 2021 .....	24
6.2. Protección de los consumidores .....	25
6.3. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas .....	26
6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores.....	27
7. Respeto a los Derechos Humanos.....	28
8. Información fiscal .....	29
ANEXO I: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018 - GRI .....	30

## **1. Introducción**

La información contenida a continuación tiene como referencia la Ley 11/2018 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas *LG Electronics España S.A (en adelante LG)* correspondientes al ejercicio 2021.

A través del presente informe se da respuesta única y consolidada a la mencionada Ley 11/2018, tanto a nivel Grupo como a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo con la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la “Empresa” hace referencia a *LG Electronics España S.A (en adelante LG)*.

## **2. Modelo de negocio**

### **2.1. Información de la empresa**

LG Electronics España, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante, LG Electronics o la Sociedad) se constituyó como sociedad anónima el 8 de enero de 1996.

Su domicilio social y fiscal se encuentra ubicado en c/ Chile, 1 (junto a N-VI, km 24) 28290 Las Rozas (Madrid).

La actividad de la Sociedad consiste en la importación, comercialización y distribución, tanto al por mayor como al por menor, de cualquier producto electrónico de la marca LG Electronics. La Sociedad desarrolla su actividad en España y de acuerdo con el artículo 13 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad está inscrita en el Registro Mercantil de Madrid como sociedad unipersonal.

La Sociedad pertenece al grupo coreano LG Electronics (el Grupo), al que realiza la mayoría de sus compras.

A 31 de diciembre de 2021 la Sociedad está participada en su totalidad por la Sociedad dominante denominada LG Electronics European Holding, B.V. La dominante última del Grupo es Lg Electronics Inc, sociedad con sede en Corea del Sur.

A 31 de diciembre de 2021, la Sociedad no está obligada, de acuerdo con el contenido del artículo 42 del Código de Comercio, a formular cuentas anuales consolidadas por no ser sociedad dominante de un grupo de sociedades ni ser la sociedad de mayor activo a la fecha de primera consolidación en relación con el grupo de sociedades al que pertenece.

## **2.2. Sobre la compañía**

LG buscó definir y promover una cultura empresarial con el objetivo de aumentar el valor de la compañía, explorar la realidad actual y conseguir retos futuros.

Se definen como valores de LG los siguientes:

- **Visión:** La visión de LG es convertirse en la empresa líder del mercado con un amplio reconocimiento en el mismo.
- **Conducta LG:** fomentar el desarrollo constante de capacidades basadas en una gestión ética.
- **Filosofía administrativa:** asegurar que LG cumplirá con sus objetivos de actividad empresarial.

LG aplica la ética según su movimiento "Jeong-do Management", según el cual la compañía tendrá éxito a través de prácticas de gestión justas y desarrollará constantemente sus habilidades comerciales.



## **2.3. Entorno de mercado**

Durante el ejercicio 2021, la Sociedad ha mantenido el foco en la comercialización de productos innovadores y de elevado nivel tecnológico. Esta estrategia que se viene desarrollando en los últimos años, han vuelto a ser el artífice de unos buenos resultados, mejorando incluso obtenidos en ejercicios anteriores.

La excelente imagen de marca que la empresa mantiene en el mercado se ha visto reforzada por la continua renovación de productos en todas las categorías, consiguiendo mantener a LG como un referente en su sector y el reconocimiento de consumidores, lo cual nos pone en una posición de privilegio de cara a los próximos años.

#### **2.4. Futuras líneas estratégicas**

De cara a futuros ejercicios, la compañía prevé el auge de tecnologías como la Inteligencia Artificial, eficiencia energética, Internet de las Cosas y la movilidad serán clave en todas las áreas de negocio de LG. Se espera que el mercado de la cartelería digital mejore con la recuperación de la demanda y que las ventas de productos IT mantengan su sólido crecimiento.

#### **2.5. Principales riesgos del negocio y análisis de materialidad**

Por todo lo indicado a lo largo del punto 3 del presente documento, LG Electronics puede estar sometido a diferentes riesgos, tales como riesgos de mercado, operacionales, medioambientales, riesgos de crédito y de liquidez.

El Grupo ha desarrollado un proceso de identificación y se incluyen los riesgos detectados desde diversas fuentes:

- Del análisis estratégico realizado por los principales órganos de gestión de la empresa, donde surgen riesgos de muy diversa tipología, tanto presentes como emergentes, vinculados a negocio, recursos y aspectos vinculados a la sostenibilidad.
- Del análisis derivado de los proyectos de compliance y gestión de riesgos acometidos por la empresa, apoyada por expertos externos.
- De los análisis específicos de materialidad que la empresa ha realizado y centrados en identificar las materias más relevantes para los distintos grupos de interés con los que interactúa.

De igual manera, el Grupo ha implantado diferentes procedimientos con el fin de mitigar dichos riesgos.

Tal y como se ha indicado previamente, LG Electronics ha desarrollado un análisis de materialidad con relación a los aspectos más relevantes a reportar en el presente documento. Para el desarrollo de este análisis se tienen en cuenta, entre otros, las particularidades del Grupo y de su modelo de negocio, los diferentes servicios y soluciones que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza. En particular, se realizan entrevistas con los responsables de las principales áreas de negocio y áreas corporativas.

Las conclusiones alcanzadas en el análisis, como se explica en los distintos puntos de este, sitúan la materialidad de LG Electronics en el ámbito de la gestión de personas, la sostenibilidad y el cumplimiento normativo. Los aspectos más relevantes y/o materiales se indican a lo largo de los diferentes apartados de este documento en referencia a los diferentes aspectos reportados.

Por último, es importante tener en cuenta, que para el análisis de materialidad desarrollado por LG Electronics se ha tomado como referencia 2 ejes de valoración, siendo los siguientes:

- Relevancia para el negocio: valoración en base a la aparición de temas en memorias y web sites y en medios de comunicación
- Relevancia para LG Electronics: valoración de las diferentes áreas del Grupo en base a las entrevistas desarrolladas.

Como resultado de dicho proceso, se han identificado como aspectos más relevantes los relacionados a nuestro personal, la sostenibilidad y la apuesta por el deporte.

## ***2.6. Políticas y resultados de las mismas***

Las políticas aplicadas por la compañía se explican a lo largo de los distintos apartados del documento.

Los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento. Los métodos de cálculo y asunciones realizadas para el cálculo de los indicadores no financieros son reflejados en cada uno de los diferentes puntos donde estos se muestran. El Grupo ha tomado como referencia los estándares de reporting del “Global Reporting Initiative”, tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad. Tal y como se explica, los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

### **3. Gestión medioambiental**

LG es consciente de la importancia de preservar medio ambiente, por este motivo, se compromete con el cuidado y respeto del medio ambiente y trabaja en la minimización de los impactos ambientales negativos derivados de los servicios prestados y las actividades desarrolladas.

La compañía no cuenta con una política de medioambiente, sin embargo, conduce sus actividades de forma que se asegure el cumplimiento de la normativa y los requisitos legales aplicables mediante la adopción de actuaciones que favorezcan la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y el consumo responsable de recursos naturales.

Aunque no cuenta con un sistema de Gestión ambiental certificado LG identifica, evalúa y registra los aspectos ambientales originados en las actividades con el fin de determinar cuáles son significativos y poder actuar sobre ellos para minimizar los posibles impactos.

LG se acoge al principio de precaución, a través del SGA, donde se identifican los impactos ambientales más significativos de sus actividades y se establecen los mecanismos necesarios para su identificación, evaluación y control. En la compañía no se realizan provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

Debido a la naturaleza de la actividad de la compañía los principales riesgos sobre el medioambiente están relacionados con el consumo energético, consumo de agua, la gestión de residuos y el compromiso ambiental de sus subcontratas.

#### **3.1. Contaminación**

En cuanto las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, LG considera las emisiones de Alcance 2 derivadas del consumo eléctrico de sus oficinas y almacenes que ascienden a 199,83 toneladas de CO<sub>2</sub>/MWh.

<b>Emisiones</b>	<b>2021</b>
Alcance 2	199,83

La compañía aspira a reducir su huella de carbono con medidas concretas de ahorro y eficiencia energética que conduzcan a una menor generación de emisiones a la atmósfera. Además, la compañía desarrolla el Movimiento Smart Green, iniciativa liderada por LG España que busca combatir el cambio climático con la regeneración de ecosistemas a través de la reforestación, siendo los árboles la única tecnología actual capaz de absorber el CO<sub>2</sub> de la atmósfera que nos aboca al calentamiento global. Su objetivo final es plantar 47 millones de árboles al año en España, uno por habitante.

Para ello, LG España comenzó a plantar árboles a mano por miles en Las Rozas y Oporto y pasó a plantar millones en colaboración con CO2 Revolution, gracias a drones, semillas inteligentes y Big Data.

Hace dos años, el Movimiento se abrió para que otras empresas pudieran formar parte de él y se realizaran plantaciones conjuntas bajo el lema “El Gran Pacto Verde de las Empresas”. Desde entonces y gracias a la colaboración de más de una veintena de empresas de todos los sectores económicos, el Movimiento Smart Green ha logrado plantar 4 millones de árboles en los bosques de Guadalajara, Extremadura, Palencia, Valladolid o Aragón.

En 2021, LG y Emina han realizado una plantación conjunta de encinas micorrizadas con trufas negras autóctonas, desarrolladas con una biotecnología pionera, en Pesquera de Duero, Valladolid. El objetivo de esta reforestación es la de fomentar un enoturismo verde junto a la bodega más sostenible de España.

Mientras este “Gran Pacto Verde de las Empresas” sigue creciendo y sumando aliados, Smart Green ha querido ir un paso más allá y -con el apoyo de la Vicepresidenta Tercera y Ministra para la Transición Europea y del Presidente de España Pedro Sánchez, en su exposición oficial en la cumbre de P4G en Seúl- abrirse a todos los sectores de la sociedad para convertirse en un movimiento transversal que una a todos los ciudadanos con el único objetivo de seguir plantando árboles en España y recuperar nuestros bosques.

Durante los meses de octubre y noviembre de 2021, miles de niños de Ávila y de Torreldones, Las Rozas y Boadilla del Monte, en Madrid, han realizado una actividad de reforestación para la concienciación y acción contra el cambio climático. Estos talleres, muy efectivos en resultados, siguen la técnica de regeneración de ecosistemas Nendo Dango. Este método consiste en crear bolas de arcilla y sustrato que protejan semillas depositadas en su interior de animales e inclemencias meteorológicas en las primeras fases de la germinación, para multiplicar sus opciones de éxito en su crecimiento.

La combinación de semillas en cada bola incluye árboles, arbustos, leguminosas y flores para crear un ecosistema total que permita recuperar el entorno natural completo. Esta combinación es seleccionada por la Concejalía de Medioambiente de cada municipio para asegurar que solo se plantan especies autóctonas y con las máximas probabilidades de germinación.

Una vez hechas las bolas, se dejan secar durante dos semanas para que se endurezca la arcilla y, pasado ese tiempo, se lanzan a terrenos cedidos por el ayuntamiento de cada actividad. En total, más de 1.100 niños de 5º y 6º de primaria realizaron en 2021 los talleres impartidos por empleados de LG España.

LG, como miembro de la comunidad internacional, es naturalmente consciente de la gravedad de problemas como el cambio climático y la contaminación ambiental, y se esfuerza en participar activamente en movimientos para responder a estos problemas. Tomará todas las medidas posibles para reducir, a cero, el impacto ambiental negativo de nuestras actividades y lugares de trabajo.

La compañía no genera impactos significativos en el medio ambiente como consecuencia de vertidos, derrames, emisiones de NOx, SOx o Partículas, contaminación lumínica ni acústica.

### **3.2. Uso sostenible de recursos**

#### **a) Consumo de energía**

El consumo de electricidad de la compañía se concentra en sus propias oficinas y almacenes.

Como medida para reducir el consumo energético LG ha realizado una instalación Fotovoltaica en cubierta para autoconsumo, en funcionamiento, con paneles de alto rendimiento marca LG, con un potencial de generación de 60.000 kWh/año.

<b>Consumo Eléctrico</b>	<b>2021</b>
Consumo anual de electricidad kw/h	1.448.008, 36

#### **b) Consumo de materiales**

Por la naturaleza de su actividad de prestación de servicios, la compañía no considera material este aspecto.

#### **c) Consumo de agua**

El agua consumida en LG procede de las redes municipales de abastecimiento donde se encuentran ubicadas sus instalaciones.

A continuación, se detalla el consumo de agua durante el ejercicio 2021:

<b>Consumo de Agua</b>	<b>2021</b>
Consumo anual de agua (m3) (*)	4.329

(\*) Alcance: oficina central de Madrid.

#### **d) Economía circular y prevención y gestión de residuos**

La gestión de residuos de LG Electronics España se realiza a través de los sistemas integrales de gestión Ecotic, Ecoasimelec y Ecoembes. Además, estos sistemas son auditados por un tercero. Respecto al desperdicio de alimentos, LG considera que es un aspecto no material.

<b>Gestión de Residuos (t)</b>	<b>2021</b>
Residuos peligrosos	79.805,45
Residuos no peligrosos	42.321.850,31
<b>Total Residuos</b>	<b>42.401.655,76</b>

### **3.3. Protección de la biodiversidad**

LG no tiene un impacto significativo sobre la biodiversidad al no encontrarse cerca de áreas protegidas. En esa medida, en el ejercicio 2021 no se han implementado medidas orientadas a preservar o restaurar la biodiversidad.

#### **4. Gestión de los recursos humanos**

A nivel global existen diferentes políticas relacionadas con los diferentes aspectos de recursos humanos, políticas que son trasladadas al ámbito local, bien directamente o bien con desarrollo de las guías globales.

La base de datos de recursos humanos está alojada en el HR Portal, sistema en formato web que está integrado con la base de datos en ORACLE en la que se gestionan todos los procesos de la Compañía. En este sistema está alojado el organigrama global de la Compañía, con todas las líneas jerárquicas a nivel mundial. En este sistema, se lleva a cabo la gestión de todos los procesos de RRHH relacionados con la Administración de Personal, incluyendo los asientos de nómina y reparto de gastos, además de las Evaluaciones de Desempeño de todos los empleados y las Evaluaciones de Liderazgo de los Managers y Directores de la Compañía. El sistema también incluye un módulo con los principales indicadores de RRHH en cuanto a productividad, rotación voluntaria e involuntaria o status de plantilla. Incluye un directorio con todos los contactos de RRHH a nivel mundial y el acceso directo a la plataforma de formación (learning-net).

De manera periódica el departamento legal lleva a cabo una auditoría, no solo de temas relacionados con Recursos humanos, sino en general de la compañía en donde se analizan y evalúan los riesgos relacionados con la operativa de Recursos Humanos y en materia de compliance de todas las áreas de la Compañía. Este es un proceso global de Compañía, al igual que las auditorías realizadas por HQ en relación a los procesos de Recursos Humanos o las auditorías de ámbito financiero y de operaciones que se producen en la Compañía cada 4 años.

Además, existen sistemas de control que aseguran la segregación de tareas y el cumplimiento de los procesos internos de aprobación, no solo en RRHH, sino en todos los departamentos de soporte de la Compañía.

En cuanto a el principal riesgo identificado por la Compañía en materia de recursos humanos está relacionado con la gestión de los diferentes colectivos de Outsourcing que prestan servicio para la Compañía, si bien se lleva a cabo un seguimiento trimestral de la situación de cada uno de los colectivos para analizar dicho riesgo y tratar de minimizarlo al máximo, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de cada proveedor, recogidas por contrato.

El seguimiento trimestral se lleva a cabo a través de un assessment de cada uno de los colectivos, identificando el status actual de cada proveedor y tratando de ir reduciendo los riesgos asociados a cada uno de ellos.

La Compañía ha constituido un Comité de Compliance que vigila el cumplimiento de cualquier política, procedimiento y por supuesto normativa, que es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las mismas.

#### 4.1. Empleo

##### a) Plantilla a cierre

A continuación, se detallan los datos de la plantilla a cierre del ejercicio 2021:

Empleados por Género	Número de empleados
Hombre	219
Mujer	138
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>

Empleados por Edad	Número de empleados
20 a 29	18
30 a 39	112
40 a 49	154
50 a 59	64
>60	9
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>

Categoría profesional	Número de empleados
Directores generales y presidentes ejecutivos	2
Resto de directores y gerentes	20
Resto de personal cualificado	43
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	66
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	26
Comerciales, vendedores y similares	200
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>

Empleados por País	Número de empleados
España	357

<b>Distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	<b>Número de empleados</b>
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	35
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.PARCIAL	16
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	2
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	1
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	3
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	263
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	35
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	1
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	1
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>

	<b>% de empleados</b>
Convenio Colectivo	100 %

**b) Promedio anual de contratos**

	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>TOTAL</b>
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	20,51	16,21	36,72
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.PARCIAL	9,19	9,03	18,22
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,93		0,93

DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	1,79	0,80	2,59
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	0,41	0,46	0,87
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD		0,78	0,78
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	180,01	81,94	261,94
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	9,56	16,82	26,38
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	1,00		1,00
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS		0,64	0,64
<b>TOTAL</b>	<b>223,41</b>	<b>126,66</b>	<b>350,07</b>

	> 60	20 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50 ~ 59	TOTAL
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	1,00	2,00	12,62	14,11	6,99	36,72
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.PARCIAL		1,42	7,61	4,84	4,35	18,22
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC		0,15	0,16	0,62		0,93
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC		0,64	1,43	0,52		2,59
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO		0,14	0,32	0,41		0,87
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD			0,03		0,75	0,78
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	3,15	14,16	79,46	122,32	42,86	261,94
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	2,52	1,34	7,36	6,43	8,73	26,38
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO				1,00		1,00
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS				0,64		0,64
<b>TOTAL</b>	<b>6,67</b>	<b>19,84</b>	<b>109,00</b>	<b>150,88</b>	<b>63,67</b>	<b>350,07</b>

	Comerciales, vendedores y similares	Directores Generales y Presidentes ejecutivos	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Resto de directores y gerentes	Resto de personal cualificado	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	TOTAL
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	12,87		16,58		4,00	3,26	36,72
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.PARCIAL	18,22						18,22
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,93						0,93
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	2,59						2,59
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	0,41		0,38		0,08		0,87
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD	0,78						0,78
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	127,72	2,00	48,78	21,15	39,22	23,07	261,94
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	26,38						26,38
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO						1,00	1,00
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	0,64						0,64
<b>TOTAL</b>	<b>190,55</b>	<b>2,00</b>	<b>65,74</b>	<b>21,15</b>	<b>43,30</b>	<b>27,34</b>	<b>350,07</b>

**c) Número de despidos**

Número de despidos por sexo	2021
Hombre	18
Mujer	9
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

Número de despidos por rango de edad	2021
20 ~ 29	2
30 ~ 39	8
40 ~ 49	9

50 ~ 59	8
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

<b>Número de despidos por categoría profesional</b>	<b>2021</b>
Comerciales, vendedores y similares	18
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	3
Resto de directores y gerentes	1
Resto de personal cualificado	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	2
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

#### 4.2. Remuneraciones

A continuación, se detalla la remuneración media de la compañía desglosada por sexo, rangos de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial del ejercicio.

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Brecha salarial</b>
20 ~ 29	26.531,09	29.858,73	-13%
30 ~ 39	49.307,56	46.184,25	6%
40 ~ 49	79.863,05	43.903,04	45%
50 ~ 59	92.462,48	34.026,59	63%
> 60	57.222,55	31.277,12	45%
<b>Total</b>	<b>70.731,20</b>	<b>41.439,89</b>	<b>41%</b>

<b>Remuneración media por categoría profesional (*)</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Brecha salarial</b>
Directores Generales y Presidentes ejecutivos	335.565,06		-
Resto de directores y gerentes	190.485,54	115.057,70	40%
Resto de personal cualificado	58.262,27	56.554,65	3%
Comerciales, vendedores y similares	59.168,59	34.330,06	42%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	46.516,11	39.819,14	14%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	50.579,62	41.315,34	18%
<b>Total</b>	<b>70.731,20</b>	<b>41.439,89</b>	<b>41%</b>

(\*) Para el cálculo de las remuneraciones se ha incluido el Salario bruto anualizado y variable real pagado, que incluye plus de actividad, bonus, comisiones, compensación servicio, ayuda equipos informáticos, vehículo propio, traslado, incentivo trimestral, incentivo semestral y bonus de soporte.

El criterio utilizado para el cálculo de la remuneración media desagregada por sexo de consejeros y altos directivos sigue criterio de caja. Durante el ejercicio 2021 el personal de Alta dirección ha devengado remuneraciones en concepto de sueldos y salarios por importe de 1.184 miles de euros Además, han devengado remuneraciones en especie por importe de 50 miles de. No tienen concedidos anticipos o créditos ni mantiene saldos a 31 de diciembre de 2021 con la Sociedad.

La retribución devengada durante el ejercicio 2021 por los miembros del Consejo de Administración asciende a 684 miles de euros en concepto de sueldos y salarios. Además, han percibido 66 miles de euros en concepto de retribución en especie (seguro de vida, vehículo y gasolina).

<b>Alta Dirección</b>	<b>Remuneración media (miles de euros)</b>
Hombres	<b>205,66</b>
Mujeres	-

<b>Consejeros</b>	<b>Remuneración media (miles de euros)</b>
Hombres	<b>375</b>
Mujeres	-

#### **4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad**

En LG El calendario de trabajo se establece junto con el Comité de Empresa en función del calendario de festivos de la Comunidad de Madrid y las horas de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo. En base a ambos factores, el personal de oficina cuenta con un horario de invierno, desde septiembre a junio, en el que las 40h semanales se reparten de lunes a viernes de manera que la jornada de trabajo finalice el viernes a mediodía. El horario de verano, Julio y agosto es en jornada de mañanas, realizando 7h diarias, 35h a la semana.

En horario de invierno la pausa para la comida puede durar entre 45min y 1h30min, mientras que en verano, al ser una jornada superior a 6h, los trabajadores disponen de las pausas de trabajo recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación los/as trabajadores/as disponen de horario flexible en cuanto a la hora de entrada y salida del trabajo, así como la flexibilidad ya comentada en el horario para comidas, suponiendo una mejora a las condiciones reflejadas en el Convenio. Así mismo, desde 1 de abril estará vigente una distribución flexible de la jornada de manera semanal, permitiendo ajustar las 40h semanales en los diferentes días para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

Igualmente, el uso de las vacaciones está mejorado respecto a lo que establece el Convenio, pudiendo disfrutar de las mismas con total flexibilidad siempre que la operativa de los

departamentos no se vea afectada y siempre que responsable y trabajador estén de acuerdo en el disfrute de las mismas.

La Empresa dispone de una ayuda por nacimiento de hijos (un pago en nómina) y de una ayuda anual por menores con discapacidad a cargo.

La empresa dispone de un sistema de fichajes que permite el control horario de todos sus empleados, asegurando el cumplimiento de la normativa local, si bien las políticas globales de compañía se centran en la consecución de objetivos y no tanto en la cantidad de horas de trabajo, existiendo bonus comerciales y de soporte que suponen una compensación adicional a los salarios fijos de toda la plantilla.

La compañía no dispone de una política de desconexión laboral, sin embargo, el artículo 21 del Convenio Colectivo establece que se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, por lo que los/as trabajadores/as no están obligados/as a coger el teléfono, responder correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de horario de trabajo.

#### **4.4. *Número de horas de absentismo***

El número de horas absentismo durante el 2021 se situó en 16.112 horas. Se incluyen todos los conceptos de absentismo a excepción de aquellos justificados como maternidad y paternidad.

#### **4.5. *Seguridad y Salud Laboral***

Contamos con un Servicio de Prevención Ajeno que vela por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, estando gestionada toda el área de Prevención por el Departamento de Servicios Generales.

LG ELECTRONICS ESPAÑA S.A.U. ha desarrollado la Política de Prevención de Riesgos Laborales que será aplicable a todos sus trabajadores e instalaciones. La empresa adquiere los siguientes compromisos:

- Desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.
- Conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se puedan eliminar.
- Garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.
- Avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.

- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.
- Asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de los mismos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.

LG ELECTRONICS ESPAÑA S.A.U. se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como a ponerla a disposición de trabajadores y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud indicados.

En el 2021 se produjeron un total de 1 accidentes de trabajo con baja laboral. Del total de accidentes 0 corresponden a mujeres y 1 a hombres. A continuación, se detallan los índices de frecuencia y gravedad\*.

Índice de frecuencia: 1,41

Índice de gravedad: 0,01

*(\*) Índice de Frecuencia= (número de accidentes con baja sin contar in itinere/horas trabajadas) x 10<sup>6</sup>*

*Índice de Gravedad= (número de jornadas perdidas/horas trabajadas) x 10<sup>3</sup>. La compañía está trabajando para incluir esta información desglosada por sexo.*

En 2021 no se han registrado casos de enfermedades profesionales, y ninguno de los accidentes laborales tuvo consecuencias mortales.

#### **4.6. Relaciones sociales**

LG ELECTRONICS fomenta la participación de los/as trabajadores/as en el Comité de Empresa, asegurando la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De hecho, desde hace más de 10 años, contamos con Comité de Empresa en el centro de Madrid y en su día, también hubo un Comité en Valencia mientras las instalaciones estuvieron operativas.

El término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores/as a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Por ello, defiende que no se debe interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni debe ser discriminado por afiliarse.

Además de esto, llevamos a cabo diferentes acciones a lo largo del año que aseguran la comunicación bidireccional con los/as empleados/as: encuestas de clima interno, reuniones de empleados, diferentes reuniones con RRHH o el Comité de Dirección.

En cuanto a las medidas para cumplir con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva la compañía cuenta con un Comité de Empresa, constituido por 13 trabajadores que representan a todos los colectivos dentro de la Compañía. Empresa y Comité se reúnen con carácter mensual y las actas de dichas reuniones son compartidas de manera periódica con todos los/as trabajadores/as.

Actualmente, el 100% de la plantilla se encuentra sujeta a convenio colectivo. La empresa tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado en igual número por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes. Se reunirá trimestralmente y, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Entre las competencias y facultades, se encuentra la de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Sus principales funciones son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa.
- Debatir los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo o introducción de nuevas tecnologías, la organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención a las que se refiere el Art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes
- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.
- Poder consultar cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

- Las específicas sobre su funcionamiento, a tenor de lo establecido en el procedimiento correspondiente.

#### **4.7. Formación de los trabajadores**

Aunque la empresa no cuenta con una política de formación, establece un plan anual formativo para sus trabajadores. Tras llevar a cabo un ejercicio de detección de necesidades con todos los/as responsables de departamento. Dicho plan incluye tanto formación funcional asociada al puesto de trabajo, como el desarrollo de determinadas capacidades, principalmente vinculadas a Liderazgo, pero también a otras habilidades por ejemplo de comunicación o transformación digital.

El plan de formación incluye tanto formación presencial, como herramientas de formación digitales que aseguran el acceso a un amplio catálogo de formaciones para todos los empleados, así como formaciones virtuales cuando la presencialidad no es posible por cualquier causa.

En los últimos años, hemos impartido más de 20h anuales de formación por empleado. A continuación, se detalla el total de horas de formación para los empleados desglosada por categoría profesional:

<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas formación</b>
Directores generales y presidentes ejecutivos	29
Resto de directores y gerentes	675
Resto de personal cualificado	1.322
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.209
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	727
Comerciales, vendedores y similares	2.449
<b>TOTAL</b>	<b>6.411</b>

#### **4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades**

En LG siempre hemos trabajado con el firme propósito de trasladar nuestra filosofía de “Life’s Good” a la esfera del lugar de trabajo con un doble objetivo: que las personas trabajadoras se sientan felices de ser parte de LG y que se enriquezcan del intercambio de perspectivas, tanto culturales como de género, que tanto caracteriza a nuestra empresa.

En 2019 comenzó la labor de profundizar y progresar en el área de igualdad y ahora, con esta adaptación a la reciente normativa, LG y la Representación legal de los trabajadores, conscientes

de su papel relevante en la sociedad, continuamos avanzando aún más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y apostando por la diversidad.

El pasado 14 de enero, se registró esta adaptación al plan por el periodo de cuatro años, comprometiéndonos a seguir actualizando los datos constantemente y a aplicar nuevas medidas o modificar las existentes.

La compañía cuenta con un Plan de igualdad donde se fomenta un entorno laboral que respete la dignidad y derechos de la persona y la no discriminación. Entre las medidas que se han definido destacan las siguientes que se irán valorando y revisando durante la vigencia del Plan:

- Revisar los parámetros actuales de selección y unificar metodologías para respetar los criterios de igualdad.
- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en nuestras ofertas de empleo.
- Trasladar nuestro compromiso de igualdad a todas las empresas colaboradoras para que apliquen en sus procesos de selección estos criterios.
- Garantizar que el equipo de Recursos Humanos que participe en los procesos de selección esté actualizado en materia de igualdad.
- Solicitar feedback a las personas candidatas con la finalidad de buscar mejoras en los procesos de selección.
- Introducir un apartado de igualdad en el manual de bienvenida que reciben las nuevas incorporaciones.
- Ampliar los canales de publicidad y selección para alcanzar un mayor número de personas candidatas a fin de tener más diversidad y una mejor representatividad de cada género.
- Definir los requisitos y necesidades de un puesto desde RRHH junto con la persona responsable del departamento para que la oferta publicada realmente se adecue a las funciones a realizar, aptitudes y requisitos realmente necesarios, evitando así cualquier tipo de discriminación o exclusión indirecta.
- A igualdad de condiciones en la terna final, se contratará a la persona candidata del género infrarrepresentado en esa área.
- A igualdad de aptitudes, se seleccionará a la persona candidata del género menos representado en esa área en los programas de prácticas universitarias

Durante el ejercicio 2021 no ha habido incidentes de discriminación en la compañía.

#### ***4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad***

La compañía no cuenta con protocolo de medidas que garanticen este punto, si bien existe un compromiso por parte de la Empresa en no discriminar por cuestión de discapacidad.

A nivel selección, los datos personales del trabajador/a nunca son tenidos en cuenta, incluso llevando a cabo procesos de selección a través de CV anónimo, garantizando que ninguna

característica personal del candidato/a es tomada en cuenta a la hora de seleccionar a los/las mismos/as para el proceso de selección. En varias ocasiones hemos abierto ofertas en el INEM para la captación de talento en este sentido.

A nivel edificio, el centro de trabajo consta con todas las instalaciones exigidas por la Ley para que cualquier persona pueda desarrollar su trabajo en las mejores condiciones de Seguridad y Salud.

Desde hace años trabajan con Centros Especiales de Empleo para cumplir los requisitos legales de reserva de cuota del 2% de puestos en LG para personas con discapacidad.

El número de empleados con discapacidad en 2021 asciende a 1.

## **5. Ética e integridad**

### **5.1. Lucha contra la corrupción y el soborno**

LG, en sus relaciones comerciales, se compromete al cumplimiento de la Ley y los estándares éticos más elevados, y espera que los terceros con los que se relacione tengan esos mismos compromisos. La compañía cuenta con un Código de Conducta, que constituye una guía de comportamiento que orienta a la práctica profesional y la toma de decisiones según las normas legales, éticas, comerciales y financieras que promueve la compañía. Adicionalmente, cuentan con una política local de anticorrupción que refleja el interés de la compañía por la prevención, detección y erradicación de malas prácticas o irregularidades relacionadas con los incumplimientos de la Ley, del propio Código y del resto de normas internas.

LG no ha identificado riesgos relacionados con la corrupción y el blanqueo de capitales.

Además, la compañía cuenta con distintos mecanismos de control interno relativos a la gestión de gastos y regalos y conflicto de intereses, así como un apartado específico en el Código de Conducta destinado a esta materia y denominado *“Relación Justa con Nuestros Socios Comerciales y el Mercado”*.

Durante el 2021 no se han detectado denuncias por casos de corrupción.

## 6. Sociedad

### Comprometidos con los siguientes ODS



El Grupo es consciente de que la sociedad, cada vez más, viene exigiendo a las empresas que destinen sus esfuerzos y gestión, no sólo al estricto cumplimiento de la legalidad y a la obtención de beneficios para sus accionistas, sino un especial compromiso con el futuro de las sociedades.

La estrategia del Grupo tiene como objetivo liderar las prácticas de negocio responsables y continuar invirtiendo en comunidades para demostrar que las comunicaciones marcan una diferencia real en la vida de las personas. En respuesta a la demanda pública de ESG, la compañía se centra en la contribución social durante el 2021. LG lleva a cabo actividades de contribución social que buscan abordar problemas sociales y ambientales utilizando la tecnología de LGE. Estas actividades se clasifican bajo los principales temas estratégicos de 'Economía circular' y 'Generación futura: Juventud', donde 'Economía circular' consiste en programas de contribución social ecológicos destinados a establecer un futuro saludable para todas las partes interesadas, y 'Generación futura: Juventud' consiste en programas que apoyan a los jóvenes en sus esfuerzos por fortalecer sus capacidades. Durante el 2021 la compañía no ha llevado a cabo acciones de patrocinio.

LG presta servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de las comunidades con las que interactúa, generando empleo local de calidad y ayudando a desarrollar la economía.

Actualmente, la compañía no cuenta con un sistema para identificar y evaluar los riesgos sobre las comunidades locales derivados de sus operaciones.

Las Navidades de 2021 han vuelto a estar marcadas por la COVID-19 y por la extrema necesidad de colectivos vulnerables. A través de los retos interdepartamentales de recogida de alimentos y ropa, nuestros empleados donaron más de 200 kilos de alimentos y 74 bolsas de ropa a Save The Children para luchar contra la pobreza infantil en España, además de hacer donaciones individuales que en su conjunto sumaron un total de más de 7.200€.

#### 6.1. Iniciativas sociales 2021

En 2021 LG ELECTRONICS ESPAÑA ha llevado distintas iniciativas entre las que destacan:

- 1ª Edición de la iniciativa “Corriendo con Causa”. Esta iniciativa nació como una competición interna, en formato carrera virtual, de dos semanas de duración. El objetivo

era realizar el máximo número de kilómetros entre todos los participantes, ya que por cada kilómetro realizado LG donaría 1euro a la fundación FUNDA RAMA, la cual a través de su proyecto “INCLUINDUS”, fomenta e impulsa la integración total en la sociedad de personas con capacidades diferentes. A través del compromiso de los empleados (casi un 10% de la plantilla) pudimos donar más de 1.600 euros.

- Centrándose en las relaciones mantenidas con las comunidades locales LG fomenta el talento joven, y por ellos ha creado un programa de talento joven 100% digital (LG Xplorers), el cual ha cumplido su 3ª edición en 2021. A través de este programa, ha captado y reclutado a 23 jóvenes talentos (entre más de 2.000 participantes) en diferentes áreas de la compañía. Además de la formación funcional, también reciben formación teórica en empresa a través de un máster propio que se ha desarrollado con la Escuela de Negocios y Dirección (ENYD). Además, pensando en el talento del futuro, ha donado productos audiovisuales a centros educativos y ha realizado sesiones formativas en sus instalaciones donde utilizan sus productos para formar, en aspectos técnicos, a colectivos de FP e Ingenierías.
- En LG se realizan diferentes labores de voluntariado involucrando directamente a los empleados, convirtiéndose estos en los protagonistas de las iniciativas. Algunos ejemplos son:
  - Realización de programas de mentoring con personas con discapacidad donde involucran al Comité de Dirección.
  - Desarrollo de a través de talleres soft skills con el equipo de Recursos Humanos.
  - Sesiones de orientación y ayuda en la búsqueda de empleo con colectivos desempleados de diferentes municipios o asociaciones.

Como parte de sus beneficios sociales de los empleados que realizan actividades de voluntariado, LG les concede la mitad del tiempo de ausencia, hasta un máximo de cinco días como permiso retribuido.

- También participa en actividades que unan Responsabilidad Social y wellbeing. Ha participado en torneos de fútbol 7 y en carreras corporativas solidarias para luchar contra el cáncer de mama.

## **6.2. *Protección de los consumidores***

La confiabilidad, durabilidad y seguridad de sus productos son los pilares de LG. Enriquecen las vidas de sus clientes a través de productos de calidad que resisten el uso riguroso de los consumidores. La excelencia en diseño y fabricación que sus clientes experimentan a diario demuestra su compromiso por brindarles un valor perdurable. A fin de cumplir con este objetivo, establecen estándares y siguen numerosas reglamentaciones diseñadas para proteger al consumidor. Esto impone el desafío de diseñar, producir y comercializar productos que cumplan con los altos niveles de calidad y seguridad que adopta. LG no cuenta con una política específica

con relación a la protección de los consumidores, sin embargo, en el Código de Conducta vigente a día de hoy, existe un apartado específico destinado a los compromisos de la compañía para proteger la salud y seguridad de los consumidores a través de los productos LG.

Para LG “Crear valor para sus consumidores” no es sólo evitar las repercusiones en cuanto a la responsabilidad, sino que representa su compromiso de identificar activamente oportunidades para eliminar problemas en la seguridad y así mejorar la calidad general de nuestros productos. Es por ello por lo que la Empresa mantiene numerosos procesos que respaldan la seguridad de los productos.

Después de la venta, la Empresa sigue supervisando el uso de los productos para detectar cualquier signo de problemas en la seguridad y toma las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los clientes. Empleados y Directivos encargados de que los productos sean seguros, deben consultar los Principios de Operación Segura para conocer mejor estos importantes procesos y procedimientos.

Los productos LG superan controles de calidad en los procesos de fabricación.

En 2021 no se han detectado casos de incumplimiento manifiestos con relación a la salud y seguridad de los consumidores a nivel local.

### **6.3. *Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas***

En LG se dispone de un proceso de gestión de reclamaciones provenientes de consumidores y entidades públicas y privadas de consumo.

El flujo de gestión ordinario es su recepción por parte del Departamento de Incidencias (división ubicada dentro del Departamento de Postventa de LGEES) así como a través de los canales habilitados a tal fin: Call Center, formulario web y vía correo postal.

Una vez recibidas las reclamaciones, se analizan de forma interna con los departamentos involucrados (ingenieros de producto; departamento comercial; departamento legal, central europea de regulatorio, etc.) y una vez hechas las indagaciones oportunas, se procede a su contestación formal accediendo o rechazando las reclamaciones recibidas.

Asimismo, detallamos las reclamaciones recibidas durante el año 2021:

1. Reclamaciones de consumo (OMIC, OCU, Asociaciones, etc.): 113
2. Reclamaciones o comunicaciones directas presentadas a través de la plataforma de la Comisión Europea: 3
3. Demandas de consumo: 8

4. Reclamaciones presentadas a través de la plataforma de la OCU: 20
5. Reclamaciones de clientes enviadas por burofax: 7
6. Reclamaciones de clientes enviadas por carta certificada: 3

#### **6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores**

LG asegura la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor, al establecer una cultura de seguridad en el lugar de trabajo y mejorar la sostenibilidad en la cadena de suministro. Además, evalúa y gestiona continuamente los riesgos que pueden ocurrir en la cadena de suministro y lleva a cabo actividades de capacitación y apoyo a sus proveedores para prevenir riesgos en la cadena de suministro. Para mejorar la sostenibilidad de toda la cadena de suministro, LG identifica los factores de riesgo con anticipación y se esfuerza continuamente por administrar estos factores y mitigar el riesgo. Con el objetivo de evaluar los riesgos de RSC de todos los proveedores de primer nivel y reducir la proporción de proveedores de alto riesgo, se estableció a nivel global un proceso de evaluación de RSC de proveedores y que opera continuamente para una gestión sistemática de riesgos de RSC.

Adicionalmente, se realizan autoevaluaciones por parte de sus principales proveedores con una ficha de evaluación en materia laboral, derechos humanos, seguridad, salud, medio ambiente y ética. Para sus proveedores de alto riesgo, se ofrecen medidas de mejora a través de evaluaciones y consultas in situ. Además, se brinda capacitación en gestión de RSE a proveedores y filiales en el extranjero con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión de riesgo operativo para que los proveedores puedan diagnosticar y gestionar el riesgo de RSE de manera autónoma. LG ha creado un Código de conducta para proveedores a nivel global, basado en el Código de conducta de RBA y exigimos que todos nuestros proveedores lo cumplan. Con el fin de fomentar el cumplimiento voluntario de nuestros proveedores con nuestro Código de Conducta, nos aseguramos de que quede reflejado en nuestros contratos de compra y proporcionamos una guía a los proveedores. En 2021 la compañía no han realizado auditorías a sus proveedores.

## **7. *Respeto a los Derechos Humanos***

LG cuenta con una política a nivel global en materia de derechos humanos, que es de obligado cumplimiento para las Subsidiarias a nivel local. En el Código Ético se define el compromiso de la compañía con la defensa, promoción y respeto de los principios relativos a los Derechos Humanos, detallando los siguientes:

- Las relaciones entre todos los Profesionales deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.
- En LG prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.
- LG no empleará a nadie que esté por debajo de la edad legal y rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil.
- No estará permitido en ninguna sociedad del Grupo el trabajo forzoso y obligatorio.
- LG promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para los Profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de Profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los Profesionales.
- LG no impide ni limita a sus Profesionales el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente.
- LG respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce que los mismos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales; en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A la vez que defiende la convivencia pacífica entre las personas y respeta la multiculturalidad en todos sus aspectos, siempre que no se oponga al cumplimiento de la ley y a la defensa de los Derechos Humanos.

En el ejercicio 2021 no se registró ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

## **8. Información fiscal**

El resultado Antes de Impuestos obtenidos a lo largo de 2021, son los reflejados en el siguiente cuadro:

País	Resultado Antes de Impuestos 2021	Impuesto sobre beneficios pagados en 2021
España	13.164 miles de euros	1.504 miles de euros

En 2021 LG ELECTRONICS ESPAÑA no ha recibido subvenciones.

**ANEXO I: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018 - GRI**

El presente apartado del informe de gestión da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad. Tal y como se muestra en el Anexo I en el proceso de elaboración se han tomado como referencia los estándares Global Reporting Initiative (GRI seleccionados).

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
<b>Información general</b>		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	3 - 6	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	3 - 6	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	3 - 6	GRI 103-2
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3 - 6	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	3 - 6	GRI 102-54
Principio de materialidad	3 - 6	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	7 - 9	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Información general detallada</b>		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	7 - 9	GRI 102-15 GRI 103-2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	7 - 9	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	7 - 9	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	7 - 9	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	7 - 9	GRI 103-2
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	7 - 9	GRI 103-2
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018</b>	<b>Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)</b>
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	7 - 9	GRI 103-2 GRI 306-1 (2020) GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020) GRI 306-4 (2020) GRI 306-5 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	7 - 9	GRI 103-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	9	GRI 303-3 (2018) en lo que respecta al origen de agua consumida GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	9	GRI 103-2
Consumo, directo e indirecto, de energía	9	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	9	GRI 103-2
Uso de energías renovables	9	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	7 - 8	GRI 103-2 GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	7 - 8	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	7 - 8	GRI 103-2 GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	9	GRI 103-2
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	9	GRI 103-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	10 - 22	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	11 - 15	GRI 102-8 GRI 405-1

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018</b>	<b>Criterio de reporting: GRI</b> (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	11 - 15	GRI 102-8 GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	11 - 15	GRI 103-2 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	15 - 16	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	15 - 16	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	16	GRI 103-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	17	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	22	GRI 103-2 GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	16 - 17	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	17	GRI 103-2 GRI 403-9 (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	17	GRI 103-2
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	17 - 18	GRI 403-1 (2018) GRI 403-2 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-4 (2018) GRI 403-5 (2018) GRI 403-6 (2018) GRI 403-8 (2018) GRI 403-9 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	17 - 18	GRI 403-10 (2018) en lo que respecta a accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	18 -19	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	12	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	18 -19	GRI 103-2 GRI 403-4 (2018)
<b>Formación</b>		

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018</b>	<b>Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)</b>
Políticas implementadas en el campo de la formación	20 - 21	GRI 103-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	20 - 21	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	21 -22	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	20 - 21	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	20 - 21	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	20 - 21	GRI 103-2
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	28	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	28	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	28	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	28	GRI 103-2
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	23	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	23	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	23	GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	23	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	24 - 27	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24 - 25	GRI 203-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	24 - 25	GRI 103-2 GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	24 - 25	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	24 - 25	GRI 102-12 GRI 102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	26 - 27	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	26 - 27	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	26 - 27	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-1
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	25 - 26	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	25 - 26	GRI 103-2
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos país por país	29	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	29	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	29	GRI 207-4 (2019)