

# Typeform

## **TYPEFORM, S.L. y sus filiales**

Estado de información no financiera consolidado  
para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. <a href="#">Introducción al Estado de información no financiera consolidado (EINF)</a> | 3  |
| 2. <a href="#">Modelo de negocio</a>  | 6  |
| 3. <a href="#">Medio ambiente</a>   | 10 |
| 4. <a href="#">Gestión de personal</a>  | 14 |
| 5. <a href="#">Derechos humanos</a>   | 25 |
| 6. <a href="#">Corrupción y soborno</a>   | 26 |
| 7. <a href="#">Sociedad</a>   | 28 |

## 1-Introducción al Estado de información no financiera consolidado (EINF)

En virtud de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, las sociedades cuyo promedio de empleados sea superior a 250 y que, aunque no sean entidades de interés público, superen determinados umbrales de actividad durante dos años consecutivos, tienen la obligación de presentar un Estado de información no financiera desde el 1 de enero de 2021. Dichos umbrales de actividad son los siguientes:

- Unos activos totales superiores a 20.000.000€
- Unos ingresos totales superiores a 40.000.000€

El Grupo Typeform, conformado por Typeform S.L. y sus filiales, cumple con dichos criterios; por ello, presenta un Estado de información no financiera (en adelante, el «EINF») como parte integrante del Informe de Gestión de las Cuentas Anuales.

Además del cumplir la Ley antedicha, el objetivo del EINF es ofrecer una visión general de la sociedad, reflejar claramente los factores de riesgo y gestión principales desde una perspectiva no financiera y proporcionar información relevante a las partes interesadas en la sociedad.

### **Alcance de la información**

Salvo que se especifique lo contrario, la información que se incluye hace referencia al ejercicio de 2022 y a la sociedad Typeform S.L. y sus filiales (en adelante, «Typeform», la «Sociedad» o la «Empresa»).

Asimismo, se informa de que Typeform, S.L. es una sociedad de responsabilidad limitada con domicilio social en Calle de Pallars 108 (Barcelona) y constituida el 29 de junio de 2012 en Barcelona.

La Sociedad lidera el grupo y es titular directa de las participaciones de Typeform US LLC, Typeform UK Limited y Typeform DE GmbH.

## Normas de presentación de información

En virtud de la Ley 11/2018, y con el objetivo de garantizar la comparabilidad, la relevancia y la adecuación de la información que se incluye en el EINF, este se ha elaborado tomando como referencia un criterio internacional: Estándares del Global Reporting Initiative.

En la elaboración del EINF se han tenido en cuenta las directrices en materia de información no financiera de la Comisión Europea (2017/C 215/01), derivadas de la Directiva 2014/95/UE y, , basadas en las directrices del Global Reporting Initiative (GRI), en su opción GRI seleccionados.

La Sociedad evalúa la relevancia a escala internacional periódicamente con el fin de identificar y comprender mejor las áreas en las que debe centrar sus esfuerzos. Este proceso ayuda a optimizar el rendimiento económico, medioambiental y social que se necesita para lograr el éxito empresarial a largo plazo, y permite a la Sociedad transmitir las aportaciones de valor y el impacto positivo que produce en los territorios en los que opera.

En la elaboración de este EINF y en la selección de los contenidos que se incluyen en el mismo se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizada en 2022. La Sociedad ha identificado los asuntos más relevantes y prioritarios en materia medioambiental, social y de gobernanza. Dichos asuntos son los más materiales desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa y son de especial transcendencia para sus grupos de interés. Estos son:

- Ciberseguridad y protección de datos
- Salud y bienestar de los empleados
- Impacto en el medio ambiente y la sociedad
- Igualdad de género

En la evaluación se hace referencia a los estándares internacionales GRI para distinguir los puntos de referencia principales en materia de sostenibilidad. También se hace uso de las encuestas a los empleados y de las propuestas de los clientes para determinar qué asuntos les resultan más significativos.

## Criterios de definición del contenido del EINF

El EINF debe incluir la información necesaria para comprender los resultados, la evolución y el impacto de la actividad de la Sociedad en cuestiones no financieras (como los aspectos sociales y medioambientales, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno o la gestión en materia de recursos humanos, entre otros).

Con el fin de detectar los asuntos de carácter no financiero relevantes para la Sociedad, se ha constituido un grupo de trabajo conformado por miembros del Equipo Directivo, quienes han

definido los contenidos del EINF a partir del Plan Estratégico de Typeform, las tendencias del sector y de su experiencia profesional.

Los resultados de este análisis se incluyen en el Índice establecido conforme a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. De acuerdo con el principio de «informar o explicar» que se recoge en la Ley 11/2018, cuando no se aporta información sobre un indicador que sí se incluye en el texto de dicha Ley, se explican los motivos que han propiciado su omisión.

Este Estado de información no financiera (EINF) forma parte del Informe de Gestión para el ejercicio. La Sociedad ha determinado que el 31 de diciembre de cada ejercicio sea su fecha de presentación de información financiera.

### **Garantía de calidad de la información del EINF**

Una vez se definieron los contenidos que debían incluirse, se desarrolló un sistema de recopilación de información para determinar el origen y la capacidad de seguimiento de los mismos. Cuando el responsable incluyó la información en el sistema, el director de cada área la validó y envió al departamento encargado de la elaboración del EINF para su posterior revisión e integración. Por lo tanto, los Directores de las áreas implicadas son responsables de la información que formula el Consejo de Administración una vez se ha verificado externamente.

Un tercero independiente ha verificado el EINF conforme a la Ley. Dicho tercero encargado de la verificación ha empleado la norma ISAE3000 para revisar la información no financiera.

---

## 2-Modelo de negocio

### Contexto de la Sociedad

Typeform, S.L. es una sociedad de responsabilidad limitada con domicilio social en Barcelona (España). Lidera un grupo de sociedades conformado por Typeform US, LLC, Typeform UK Limited y Typeform DE GmbH. El grupo Typeform opera a nivel internacional y sus mercados principales están ubicados en Estados Unidos y Europa. La Sociedad ofrece un modelo de trabajo totalmente en remoto, por lo que no cuenta con presencia física en ningún territorio; los empleados trabajan desde casa o desde redes de espacios comunes de *coworking*. Su actividad principal es la venta de *software* como servicio (por sus siglas en inglés, SaaS) a través de Internet. El *software* que ofrece Typeform permite a sus clientes generar formularios, cuestionarios, encuestas y soluciones de vídeo asíncronas fáciles de usar sin código. Los grupos interesados principales de la Sociedad son sus inversores, clientes, proveedores y plantilla, así como los gobiernos de los territorios en los que opera el grupo Typeform.

### Modelo de gestión

El órgano ejecutivo más importante de la Sociedad es el Consejo de Administración, compuesto por siete miembros.

La Sociedad dispone de las siguientes políticas internas:

- Directrices sobre el respeto al lugar de trabajo
- Código de Conducta
- Política contra el acoso y la discriminación
- Política internacional de gestión y gastos de viajes
- Cómo habla Typeform: breve guía de voz y estilo
- Política de denuncia de irregularidades
- Política de permiso parental
- Política de uso aceptable
- Política y procedimiento de adquisición de bienes y servicios

- Política de reacondicionamiento, actualización y adquisición de ordenadores
- Manual del empleado del Reino Unido
- Manual del empleado de EE. UU

## Áreas comerciales

A continuación, se describen las áreas comerciales/fuentes de ingresos de la Sociedad:

### Descripción de la actividad (fuentes de ingresos):

**Typeform** es el modelo de referencia de los formularios, cuestionarios, encuestas y soluciones de vídeo asíncronas sin código. Estos se han diseñado y adaptado cuidadosamente para que marcas de todos los tamaños puedan interactuar con sus usuarios y acelerar su crecimiento.

**Videoask** es una plataforma de vídeo interactiva (generador de conversaciones de vídeo asíncronas e interactivas) que ayuda a las empresas y servicios personalizados a automatizar y potenciar sus conversaciones individuales. Entre sus prestaciones se incluyen *funnels* de vídeo, *chatbots* de vídeo con IA, mensajería multimedia y formularios en vídeo.

### Objetivos estratégicos: Riesgos y oportunidades

Typeform es una plataforma de SaaS sin código que suministra herramientas cuidadosamente diseñadas para ayudar a las empresas a potenciar su actividad interactuando con sus usuarios. Ofrece formularios, cuestionarios, encuestas y soluciones de vídeo asíncrono fáciles de usar que humanizan las interacciones digitales.

Typeform, que nació en 2012, impulsa más de 500 millones de interacciones digitales al año y se integra con cientos de herramientas fundamentales para la actividad, como HubSpot, Calendly y Slack, entre otras.

Hoy en día, opera en entornos económicos y tecnológicos muy dinámicos que presentan un gran número de riesgos, muchos de los cuales obedecen a factores incontrolables e impredecibles. A continuación, se desglosan varios riesgos y la estrategia que se ha diseñado a nivel corporativo para mitigarlos.

| Riesgo estratégico  | Plan de mitigación de riesgos   |
|---|---|
| <p><b>Dispersión geográfica</b></p> <p>La Sociedad presta servicio a clientes de todo el mundo y emplea a personas de múltiples territorios. Por ello, la Sociedad se expone al riesgo político y debe gestionar cuidadosamente el cumplimiento de la legislación local en materia de fiscalidad, relaciones laborales y otros asuntos relevantes.</p> <p>El deterioro de la economía mundial y la consiguiente disminución de la confianza de las empresas en ella, o los recortes en los gastos públicos o empresariales, podrían hacer que los clientes actuales o potenciales redujeran o suprimieran sus presupuestos y gastos. Esto podría dar lugar al retraso, reducción o cancelación de la adquisición de productos y servicios por parte de los clientes, o al impago o retraso en el pago de los productos y servicios que estos hayan adquirido previamente.</p> <p><b>Competencia internacional</b></p> <p>El modelo de prestación de servicios SaaS en línea conlleva que la competencia de la Sociedad no esté limitada geográficamente y que, por lo tanto, esté sujeta a un riesgo adicional que puede afectar negativamente a sus resultados de explotación.</p> | <p>La Sociedad tratará de garantizar el cumplimiento de la legislación local a través de asesores expertos.</p> <p>La dispersión geográfica de la Sociedad ofrece una protección natural en caso de que la economía de una región concreta se desacelere. La competitividad de la Sociedad en el mercado reside en la solidez de sus productos.</p> <p>La Sociedad seguirá invirtiendo en productos que resulten relevantes para el mercado objetivo y que aumenten su ventaja competitiva. La Empresa se asegurará de que la diferenciación de sus productos le ayude a conseguirla.</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Obsolescencia tecnológica</b></p> <p>El éxito de la Sociedad depende de su capacidad para desarrollar nuevos productos y servicios, integrar los productos y servicios ya adquiridos y mejorar los existentes. La incapacidad para seguir el ritmo de los avances tecnológicos y desarrollar nuevos productos repercutiría negativamente en los resultados de la Sociedad.</p>  | <p>La Sociedad sigue actualizando y lanzando nuevas prestaciones para su producto de software (como VideoAsk o Formless). La Sociedad sigue desarrollando y lanzando los productos y servicios existentes, nuevos o mejorados en los plazos previstos, y se asegura de que no se retrase la aceptación en el mercado de las líneas de productos nuevos, mejorados o adquiridos. La Sociedad sigue anticipando y abordando adecuadamente los cambios de tendencia en el sector de las tecnologías de la información (TI) gracias a sus esfuerzos en el desarrollo de productos y en la optimización de las líneas de productos y servicios complementarios cuando procede, y continúa integrando, promoviendo y mejorando correctamente los productos adquiridos.</p> |
| <p><b>Riesgo de tipo de cambio</b></p> <p>La Sociedad está expuesta a riesgos de tipo de cambio o de pérdida debido a las variaciones desfavorables de los tipos de cambio. La mayor parte de los ingresos de la Sociedad se obtienen en dólares estadounidenses, mientras que la mayoría de los gastos se efectúan en euros. Por lo tanto, las variaciones del tipo de cambio EUR/USD podrían repercutir en los resultados de la Sociedad.</p> | <p>La Sociedad conserva la mayor parte de sus reservas de efectivo en la divisa de referencia del grupo, lo que limita el riesgo de tipo de cambio. La Sociedad también intenta maximizar la cobertura natural, por lo que los ingresos en divisa extranjera se corresponden en la mayor medida posible con los descargos.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Riesgo crediticio</b></p> <p>La Sociedad está expuesta al riesgo crediticio, principalmente en lo que respecta al efectivo y sus equivalentes de efectivo y a los créditos comerciales.</p>   | <p>La Sociedad conserva su efectivo y sus equivalentes de efectivo en varias instituciones financieras de gran envergadura de todo el mundo con calificaciones de solvencia elevadas en cuanto al grado de inversión o en instituciones financieras que cumplen con los criterios de calificación del grado de inversión. De esta manera, se mitigan el riesgo de crédito y otros riesgos.</p> <p>El riesgo con respecto a los créditos comerciales se ve mitigado por el hecho de que la mayoría de los clientes pagan los servicios que adquieren por adelantado mediante tarjeta de crédito. En el caso de los clientes a los que se ofrecen créditos, el riesgo se ve mitigado por el uso de plazos cortos y rigurosos procedimientos de cobro.</p>   |
| <p><b>Cumplimiento de normativas</b></p> <p>Los cambios en la legislación, reglamentos y normativas contables y de información financiera crean un entorno complicado para las empresas en cuanto a cumplimiento. Estos reglamentos y normativas nuevos o enmendados pueden no ser precisos y estar sujetos a diversas interpretaciones. Su aplicación práctica puede evolucionar con el tiempo a medida que los organismos reguladores y de gobernanza correspondientes ofrezcan orientaciones nuevas. Esto podría generar una incertidumbre constante con respecto al cumplimiento de la legislación y a un aumento del gasto como resultado de la continua revisión de la normativa de presentación de información financiera.</p> | <p>La Sociedad apuesta por la adopción y adhesión a las prácticas de gobierno corporativo con reconocimiento internacional y por la comparación continua con dichas prácticas.</p> <p>La Sociedad comprende y respeta su papel y su responsabilidad en términos fiduciarios ante sus grupos de interés y los organismos reguladores, y se esfuerza por satisfacer sus expectativas.</p> <p>La Empresa mantiene su compromiso con la gobernanza corporativa de alto nivel y con la transparencia de la información pública.</p> <p>La Sociedad elaborará sus cuentas anuales conforme a la normativa contable local. Para realizar las estimaciones e hipótesis que afecten a los importes presentados correspondientes a los ingresos y gastos para el período de referencia, la dirección utilizará la experiencia histórica y otros factores que consideren razonables dadas las circunstancias, incluida la consulta a expertos en los ámbitos correspondientes.</p> |

### Seguridad de datos

Fallos en las medidas de seguridad de la Sociedad o en las de sus centros de almacenamiento de datos de terceros, proveedores de plataformas informáticas en la nube o socios de servicios de terceros, o en la infraestructura subyacente de Internet que provoquen el acceso no autorizado a los datos de un cliente, a los datos de la Sociedad o a sus sistemas informáticos, o el bloqueo o inhabilitación del acceso autorizado a los servicios de la Sociedad.

### Fallos en las medidas de seguridad de la Sociedad

La Sociedad cuenta con un equipo de seguridad que se encarga, entre otras cosas, de vigilar la actividad sospechosa y de actuar en consecuencia; un procedimiento de gestión de incidencias para abordarlas en tiempo y forma según su gravedad; y un proceso de notificación de filtración de datos para informar a los usuarios afectados y a las autoridades de supervisión.

### Fallos en las medidas de seguridad de los centros de almacenamiento de datos de terceros de la Sociedad, proveedores de plataformas informáticas en la nube o socios de servicios de terceros

Como parte de su Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información, la Sociedad cuenta con un procedimiento de gestión de proveedores y una dinámica de aprobación de nuevas aplicaciones y SaaS en los que participan las áreas de asuntos jurídicos, financieros, de gestión de proyectos, de seguridad y de cumplimiento de normativas. Los proveedores deben someterse a una evaluación y cumplimentar el cuestionario de seguridad de la Sociedad.

### Fallos en la infraestructura subyacente de Internet que provoquen el acceso no autorizado a los datos de un cliente, a los datos de la Sociedad o a sus sistemas informáticos

Los datos de la Sociedad se transmiten a través de canales cifrados y se almacenan codificados. Solo se puede acceder a los sistemas de Typeform a través de un dispositivo empresarial de Typeform, una VPN y dos procesos de autenticación multifactor (uno para la red corporativa desde la que se accede al entorno de

|  |  |
|--|--|
|  | <p>producción). Un tercero proporciona un sistema de verificación en dos pasos para que los clientes puedan acceder a sus cuentas en Typeform.</p> <p>Asimismo, Typeform cuenta con un SDLC seguro que proporciona controles de seguridad a lo largo de todo el proceso del ciclo de vida del <i>software</i>. Entre ellos se incluyen las pruebas de penetración anuales y las pruebas dinámicas de seguridad de las aplicaciones.</p> <p><b>Fallos en el bloqueo o inhabilitación del acceso autorizado a los servicios de la Sociedad</b></p> <p>Typeform dispone de dos niveles de servicios CDN y WAF capaces de implementar controles para la detección y protección de ataques DDoS y ataques de pulverización de contraseñas, así como para la disuasión y el bloqueo de actividad sospechosa de todo tipo.</p> <p>Typeform ha puesto en marcha un completo Sistema de Gestión de la Seguridad y la Confidencialidad de la Información para prestar un servicio adecuado en términos de seguridad y confidencialidad a sus usuarios, y los datos se pueden recopilar a través de dicha plataforma.</p> <p>Con el objetivo de mejorar sus sistemas, demostrar su compromiso y brindar confianza a sus usuarios, Typeform cuenta con las certificaciones ISO 27001, 27701, 27017, 27018, SOC 2 Tipo 2 y cumple con la norma HIPAA.</p> |
|--|--|

**Contratación y permanencia del personal**

Pérdidas de miembros clave del equipo directivo o personal operativo y de desarrollo, o incapacidad para atraer y conservar a los empleados necesaria para sustentar las operaciones y crecimiento de la Sociedad.

La Sociedad cuenta con un Plan para 2023 dirigido por el equipo de Personal y Cultura para impulsar el compromiso. Dicho plan se estructura en torno a tres áreas principales:

- **Densidad de talento:** Incorporación y fomento de potenciadores del talento actual y futuro que supongan un valor añadido para la cultura, diversidad y capacidad de la Sociedad. El futuro de la Sociedad pasa por una plantilla en la que todo el mundo es importante y por una mayor densidad de talento excepcional.
- **Compromiso de los empleados:** Creación de una experiencia para los empleados basada en los valores de Typeform y que proporcione un marco que fomente la conexión, el sentido de pertenencia y una propuesta profesional significativa.
- **Formas de trabajar:** Un marco que establece la visión común de cómo comprometerse, colaborar y obtener resultados en Typeform.

## Previsión de la evolución de la Sociedad

Las tendencias clave que afectan a la actividad de la Sociedad actualmente son las siguientes:

### Software como servicio

El mercado del *software* como servicio (SaaS) está experimentando una tendencia de crecimiento rápido impulsada por factores como el aumento de la demanda de soluciones en la nube, el uso de dispositivos móviles y la necesidad de implementar soluciones de *software* rentables y eficientes. El auge de las plataformas *low-code* y *no-code* está permitiendo a los usuarios no técnicos crear e implementar aplicaciones, lo que democratiza el acceso al desarrollo de *software*. Además, el mercado se está tornando más competitivo con la entrada de nuevos operadores y la ampliación de la oferta de los proveedores ya existentes para satisfacer el aumento de la demanda. En general, se espera que el mercado del SaaS se mantenga en la senda del crecimiento en los próximos años, a medida que las empresas busquen aprovechar las ventajas que ofrecen las soluciones de *software* basadas en la nube.

### Digitalización de las pymes

La digitalización de las pequeñas y medianas empresas (pymes) supone una tendencia creciente impulsada por los avances tecnológicos y los cambios en el comportamiento de los usuarios. La disponibilidad generalizada de herramientas y plataformas digitales asequibles ha facilitado que las pymes adopten estrategias digitales para agilizar sus operaciones, fomentar la captación de clientes y ampliar su alcance. La digitalización permite a las pymes ser más eficientes gracias a la automatización de las tareas y el acceso a sus datos en tiempo real, y a contribuir a una toma de decisiones más eficaz. Además, los canales digitales, como las redes sociales y el comercio electrónico, ofrecen a las pymes nuevas formas de llegar a los clientes y generar ingresos. A medida que la digitalización se generalice, las pymes que no adopten estrategias digitales correrán el riesgo de quedarse rezagadas con respecto a la competencia.

### Inteligencia artificial

La IA ha revolucionado la forma de desarrollar, probar e implantar el *software*, lo que ha permitido aumentar la eficiencia, reducir los gastos y mejorar el rendimiento. Con la ayuda de la IA, los programadores de *software* pueden automatizar tareas rutinarias, analizar grandes volúmenes de datos y tomar decisiones eficientes a partir de las percepciones generadas con esos datos. Las herramientas y tecnologías basadas en la IA también han permitido desarrollar aplicaciones inteligentes que pueden adaptarse y aprender con el tiempo, lo cual mejora la experiencia del usuario y la productividad. En general, la integración de la IA en la industria del *software* ha mejorado la velocidad, la precisión y la innovación en el desarrollo de *software*, lo que la convierte en una revolución para la industria.

## Dispositivos móviles

En los últimos años, se ha apreciado una tendencia significativa a emplear dispositivos móviles para aplicaciones empresariales. Esta tendencia se ha visto impulsada en gran medida por una difusión creciente, el aumento de la potencia de los dispositivos móviles y la necesidad de las empresas de poder trabajar en cualquier momento. Con el auge de la informática en la nube, los dispositivos móviles pueden acceder a aplicaciones y datos empresariales desde cualquier lugar, lo que los convierte en una herramienta perfecta para los empleados que necesita trabajar fuera de la oficina. Además, las aplicaciones móviles son cada vez más sofisticadas y completas, y muchas ofrecen prestaciones avanzadas, como la colaboración en tiempo real o la visualización de datos. Como resultado, las empresas confían cada vez más en los dispositivos móviles como herramienta fundamental para ganar en productividad y eficiencia.

## Protección de datos y confidencialidad

En los últimos años se ha apreciado un aumento de la preocupación por la protección y confidencialidad de los datos. A medida que el volumen de datos personales que se recopilan, procesan y comparten aumenta, también lo hace la necesidad de adoptar medidas eficaces para salvaguardar dichos datos. Una tendencia en materia de protección de datos y confidencialidad es la aprobación de normativas más estrictas, como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD) y la Ley de Privacidad del Consumidor de California (por sus siglas en inglés, CCPA), que obligan a las empresas a adoptar medidas de protección de los datos personales y a otorgar a los usuarios un mayor control sobre su información. Otra tendencia es el aumento del uso de tecnologías de protección de la intimidad (por sus siglas en inglés, PET), como el encriptado y la anonimización, que ayudan a proteger los datos y permiten utilizarlos para fines relevantes. En general, es probable que continúe la tendencia hacia una mayor protección y confidencialidad de los datos a medida que la tecnología siga avanzando y los datos se conviertan en un bien cada vez más valioso. La Política de uso aceptable de Typeform garantiza que los empleados sean conscientes de sus responsabilidades en lo que respecta a los equipos informáticos y ayuda a minimizar los riesgos de la Sociedad en cuanto a protección de datos.

---

## 3-Medio ambiente

### Enfoque de gestión

En julio de 2022, la Sociedad clausuró definitivamente su sede de Barcelona. En enero de 2023 la Sociedad cerrará también su sede de San Francisco, lo que significa que ya no contará con sedes permanentes en ninguno de los territorios en los que opera. Aunque Typeform lleva mucho tiempo fomentando los contratos laborales flexibles, la Sociedad prioriza ahora una política de trabajo en remoto y ofrece a los empleados la oportunidad de utilizar el espacio de oficina que necesiten a través de una red de espacios de *coworking* remotos que se pagan en función de las necesidades. Por ello, la Sociedad no dispone de políticas internas específicas con respecto al medio ambiente o al uso de los recursos. No obstante, la Sociedad está trabajando en la revisión y formalización de las políticas actuales en materia de viajes y voluntariado de los empleados para incluir cuestiones medioambientales.

El impacto principal de la actividad de Typeform sobre el medio ambiente se origina en su cadena de suministro. Los datos sobre las emisiones de alcance 3 correspondientes a la cadena de suministro de Typeform se incluyen en este EINF.

### Gestión medioambiental

En cuanto al impacto de la actividad de la Sociedad sobre el medio ambiente, esta se compromete a mitigar su huella de carbono mediante la adopción de diversas medidas. En 2022, Typeform plantó 2.000 árboles en el marco de un proyecto para compensar la huella de carbono de la Sociedad y restaurar la biodiversidad medioambiental. El cierre de las sedes permanentes de la Sociedad y la adopción de un modelo de trabajo en remoto ha permitido reducir considerablemente las emisiones de los alcances 1 y 2 de la huella de carbono. La Sociedad estudia constantemente nuevas formas de reducir su impacto medioambiental y se enorgullece de los progresos que ha conseguido hasta la fecha. Dado su entorno de trabajo en remoto y a la naturaleza del servicio en línea que presta, la Sociedad no cuenta con ninguna certificación medioambiental.

La Sociedad se toma muy en serio la salud y la seguridad en sus actividades y siempre garantiza que la normativa en este aspecto se cumpla estrictamente.

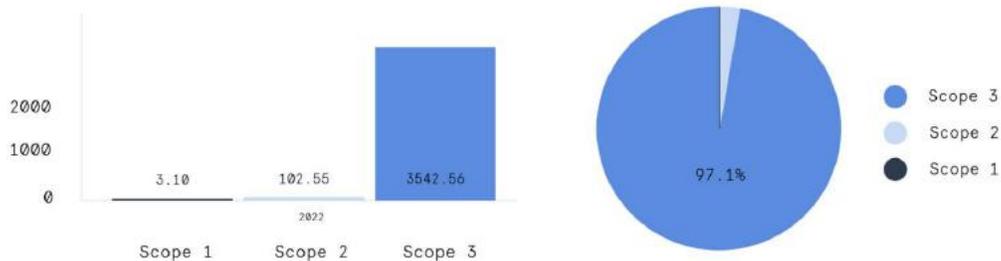
La Sociedad no dispone de procedimientos formales de evaluación de riesgos medioambientales ni medidas de prevención de riesgos. Al tratarse de una empresa que opera remoto y que no dispone de sedes permanentes, la Sociedad se compromete a proteger y restaurar el medio ambiente tal y como se establece en otros apartados de este estado, aunque no lo considera necesario.

A 31 de diciembre de 2022, Typeform no disponía de garantías ni provisiones para riesgos medioambientales.

En 2022, Typeform comenzó a colaborar con un proveedor de servicios externo para cuantificar mejor su impacto medioambiental e informar de su estrategia en torno a la reducción de su huella de carbono. Los datos sobre emisiones de carbono en 2022, expresados en toneladas equivalentes de dióxido de carbono, fueron los siguientes:

Scope breakdown (1,2,3)% of total emissions

**3.649k**  
tCO2e



Las emisiones de alcance 1 incluyen las emisiones fugitivas de los equipos de refrigeración y la combustión estacionaria. En esta categoría se han utilizado los factores de emisión del Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales de Reino Unido (por sus siglas en inglés, DEFRA). En cuanto al alcance 2, las emisiones se han calculado mediante el método basado en la localización y se han empleado los factores de la Agencia Internacional de la Energía

(por sus siglas en inglés, IEA). Las emisiones de alcances 1 y 2 se han calculado considerando el consumo en las sedes de la Sociedad antes de su clausura.

Para calcular las emisiones de alcance 3, se han tenido en cuenta las siguientes categorías: productos y servicios adquiridos, viajes por negocios, desplazamientos de los empleados y uso de productos vendidos. En esta categoría se han empleado los factores del DEFRA, Ecoact y AIB.

Emissions per scope 3 category (tCO<sub>2</sub>e)



Los datos de emisiones abarcan todo el Grupo Typeform.

## Contaminación

Como empresa de *software*, la Sociedad no genera emisiones directas que puedan afectar de forma gravemente al medio ambiente. Sus operaciones pertenecen principalmente al ámbito digital y en 2022 se clausuró la sede de España. Este cierre precede a la clausura de su sede en Estados Unidos a principios de 2023. Por ello, no hay contaminación atmosférica, acústica o lumínica que esté asociada directamente a la actividad empresarial de la Sociedad.

### Economía circular

Dado que Typeform prioriza el modelo de trabajo en remoto, los únicos bienes que podrían generar residuos son los ordenadores y el material de oficina. No obstante, cuando se clausuraron las oficinas de España, se donaron más de 30.000 euros en equipos de oficina a entidades benéficas para garantizar su reutilización en lugar de trasladarlos al vertedero. Del mismo modo, cuando los equipos informáticos de la Sociedad se quedan obsoletos, se donan a organizaciones benéficas para que otros puedan utilizarlos en lugar de desecharlos como basura electrónica.

La Política de reacondicionamiento, actualización y adquisición de ordenadores de Typeform permite a los empleados adquirir sus portátiles al cabo de tres años, con lo que se minimiza la obsolescencia de los equipos informáticos y se reducen los residuos.

### Uso sostenible de los recursos

El consumo energético indirecto de la Sociedad procede principalmente de los servidores alojados en AWS. El centro de datos europeo de la Sociedad funciona totalmente con energía renovable y se ha comprometido a que su homólogo estadounidense funcione también íntegramente con energía renovable en 2025.

Para mejorar su eficiencia energética, había instalado previamente iluminación LED en su oficina de Barcelona y empleaba energía 100% renovable. El consumo de agua se ajustó siempre a las limitaciones locales. Esta oficina se cerró a mediados de 2022.

Durante 2022, el consumo energético y de agua de la Sociedad en sus oficinas de Barcelona y San Francisco fue el siguiente:

**Electricidad** 180.247 kWh

**Agua** 185m<sup>3</sup>

Dado que la Sociedad no se encuentra en el sector industrial, no consume materias primas en su actividad diaria. El consumo de productos como papel o plástico también es muy limitado, ya que la Sociedad opera en remoto y emplea formas electrónicas de comunicación siempre que sea posible.

La Sociedad reitera su compromiso con la protección del medio ambiente y la reducción de su huella ecológica de todas las formas posibles. Por ello, aplica diversas medidas para reducir su consumo energético y operar de la forma más eficiente posible. Esto incluye la aplicación de consideraciones medioambientales (por ejemplo, el uso del tren en vez del avión) en su política de viajes de empresa. No se disponen de medidas específicas de adaptación al cambio climático, ya que no espera que el cambio climático suponga un impacto sustancial en su actividad.

---

## 4-Gestión de personal

### Enfoque de gestión

Typeform ha implantado las siguientes políticas asociadas a cuestiones sociales y relacionadas con los empleados:

- Política de denuncia de irregularidades para animar a los empleados y a otras personas que tengan serias dudas sobre cualquier conducta en la Sociedad a denunciarlas y ponerlas de manifiesto.
- Política contra el acoso, la discriminación, la violencia y las represalias. Typeform ofrece información sobre el acoso, la discriminación, la violencia y las represalias en el trabajo para concienciar sobre estos comportamientos y evitar que se produzcan en la Sociedad o en terceros que interactúen con ella. El objetivo de la Sociedad es crear un entorno seguro, legal y ético tanto en Typeform como en las entidades con las que trabaja. La Sociedad respeta la diversidad y los derechos laborales y civiles de su plantilla, lo que le permite alcanzar sus objetivos profesionales y poder rendir al máximo nivel.
- Directrices sobre el respeto al lugar de trabajo, en las que se rige el respeto con el que ha de llevarse el ambiente internacional, diverso y remoto de Typeform, acogen la diversidad y no toleran la discriminación ni el acoso de ningún tipo.
- La Política internacional de gestión y gastos de viajes ofrece información y directrices con respecto a los gastos relativos a viajes por negocios en el transcurso de la actividad de Typeform. La política trata de facilitar que los empleados se desplacen de forma productiva, segura y sostenible y de garantizar el cumplimiento de las políticas internas y externas, los requisitos fiscales y otras legislaciones y normativas locales aplicables.

Typeform también proporciona manuales para los empleados, unas guías para las nuevas incorporaciones y un completo proceso de incorporación para garantizar que los empleados conozcan y tengan acceso a todas las políticas y procedimientos de Typeform.

En su hoja de ruta, la Sociedad también ha identificado la necesidad de renovar el Código de Conducta y mejorar la política de denuncia de irregularidades para permitir a los empleados presentar denuncias anónimas y disponer de un proceso de actuación claro en caso de acoso o infracción para evitar así la arbitrariedad.

La Sociedad también está mejorando su formación obligatoria, incluidas la formación general contra el acoso, la denuncia de irregularidades y la concienciación sobre el Código de Conducta.

Mediante la priorización de las políticas favorables a los empleados y el fomento de la comunicación abierta, la Sociedad se esfuerza por crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso que priorice el bienestar y la seguridad de todo su equipo.

## Datos sobre los empleados

### Número total de empleados y clasificación según país, género, edad y categoría profesional a 31 de diciembre de 2022

| Edad         | Global     |            |                   | España     |           |                   | Reino Unido |           |                   | Estados Unidos |           |                   | Alemania  |          |                   |
|--------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|----------------|-----------|-------------------|-----------|----------|-------------------|
|              | Hombres    | Mujeres    | Género no binario | Hombres    | Mujeres   | Género no binario | Hombres     | Mujeres   | Género no binario | Hombres        | Mujeres   | Género no binario | Hombres   | Mujeres  | Género no binario |
| <30          | 28         | 27         | 0                 | 22         | 21        | 0                 | 2           | 0         | 0                 | 3              | 6         | 0                 | 1         | 0        | 0                 |
| 30-45        | 181        | 91         | 2                 | 131        | 63        | 1                 | 20          | 9         | 0                 | 22             | 17        | 0                 | 8         | 2        | 1                 |
| >45          | 16         | 8          | 0                 | 6          | 2         | 0                 | 3           | 1         | 0                 | 6              | 5         | 0                 | 1         | 0        | 0                 |
| <b>TOTAL</b> | <b>225</b> | <b>126</b> | <b>2</b>          | <b>159</b> | <b>86</b> | <b>1</b>          | <b>25</b>   | <b>10</b> | <b>0</b>          | <b>31</b>      | <b>28</b> | <b>0</b>          | <b>10</b> | <b>2</b> | <b>1</b>          |
| <b>TOTAL</b> | <b>353</b> |            |                   | <b>246</b> |           |                   | <b>35</b>   |           |                   | <b>59</b>      |           |                   | <b>13</b> |          |                   |

| Categoría profesional      | Global     |            |                   | España     |           |                   | Reino Unido |           |                   | Estados Unidos |           |                   | Alemania  |          |                   |
|----------------------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|----------------|-----------|-------------------|-----------|----------|-------------------|
|                            | Hombres    | Mujeres    | Género no binario | Hombres    | Mujeres   | Género no binario | Hombres     | Mujeres   | Género no binario | Hombres        | Mujeres   | Género no binario | Hombres   | Mujeres  | Género no binario |
| Personal de administración | 13         | 21         | 0                 | 8          | 14        | 0                 | 4           | 3         | 0                 | 1              | 4         | 0                 | 0         | 0        | 0                 |
| Directores                 | 14         | 4          | 0                 | 4          | 0         | 0                 | 4           | 0         | 0                 | 5              | 4         | 0                 | 1         | 0        | 0                 |
| Ingenieros y técnicos      | 168        | 71         | 2                 | 135        | 55        | 1                 | 15          | 6         | 0                 | 9              | 8         | 0                 | 9         | 2        | 1                 |
| Personal de ventas         | 30         | 30         | 0                 | 12         | 17        | 0                 | 2           | 1         | 0                 | 16             | 12        | 0                 | 0         | 0        | 0                 |
| <b>TOTAL</b>               | <b>225</b> | <b>126</b> | <b>2</b>          | <b>159</b> | <b>86</b> | <b>1</b>          | <b>25</b>   | <b>10</b> | <b>0</b>          | <b>31</b>      | <b>28</b> | <b>0</b>          | <b>10</b> | <b>2</b> | <b>1</b>          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>353</b> |            |                   | <b>246</b> |           |                   | <b>35</b>   |           |                   | <b>59</b>      |           |                   | <b>13</b> |          |                   |

## Número total de contratos laborales y su clasificación a 31 de diciembre de 2022

| Tipo de contrato | Global     |            |                   | España     |           |                   | Reino Unido |           |                   | Estados Unidos |           |                   | Alemania  |          |                   |
|------------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|----------------|-----------|-------------------|-----------|----------|-------------------|
|                  | Hombres    | Mujeres    | Género no binario | Hombres    | Mujeres   | Género no binario | Hombres     | Mujeres   | Género no binario | Hombres        | Mujeres   | Género no binario | Hombres   | Mujeres  | Género no binario |
| Indefinido       | 225        | 125        | 2                 | 159        | 85        | 1                 | 25          | 10        | 0                 | 31             | 28        | 0                 | 10        | 2        | 1                 |
| Temporal         | 0          | 1          | 0                 | 0          | 1         | 0                 | 0           | 0         | 0                 | 0              | 0         | 0                 | 0         | 0        | 0                 |
| <b>TOTAL</b>     | <b>225</b> | <b>126</b> | <b>2</b>          | <b>159</b> | <b>86</b> | <b>1</b>          | <b>25</b>   | <b>10</b> | <b>0</b>          | <b>31</b>      | <b>28</b> | <b>0</b>          | <b>10</b> | <b>2</b> | <b>1</b>          |
| <b>TOTAL</b>     | <b>353</b> |            |                   | <b>246</b> |           |                   | <b>35</b>   |           |                   | <b>59</b>      |           |                   | <b>13</b> |          |                   |

| Jornada laboral  | Global     |            |                   | España     |           |                   | Reino Unido |           |                   | Estados Unidos |           |                   | Alemania  |          |                   |
|------------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------|-------------------|-------------|-----------|-------------------|----------------|-----------|-------------------|-----------|----------|-------------------|
|                  | Hombres    | Mujeres    | Género no binario | Hombres    | Mujeres   | Género no binario | Hombres     | Mujeres   | Género no binario | Hombres        | Mujeres   | Género no binario | Hombres   | Mujeres  | Género no binario |
| Jornada completa | 225        | 123        | 2                 | 159        | 83        | 1                 | 25          | 10        | 0                 | 31             | 28        | 0                 | 10        | 2        | 1                 |
| Jornada parcial  | 0          | 3          | 0                 | 0          | 3         | 0                 | 0           | 0         | 0                 | 0              | 0         | 0                 | 0         | 0        | 0                 |
| <b>TOTAL</b>     | <b>225</b> | <b>126</b> | <b>2</b>          | <b>159</b> | <b>86</b> | <b>1</b>          | <b>25</b>   | <b>10</b> | <b>0</b>          | <b>31</b>      | <b>28</b> | <b>0</b>          | <b>10</b> | <b>2</b> | <b>1</b>          |
| <b>TOTAL</b>     | <b>353</b> |            |                   | <b>246</b> |           |                   | <b>35</b>   |           |                   | <b>59</b>      |           |                   | <b>13</b> |          |                   |

## Horas de formación impartidas en 2022

| Categoría profesional      | ETC          | Horas de formación totales |
|----------------------------|--------------|----------------------------|
| Ingenieros y técnicos      | 269,5        | 1.078,0                    |
| Personal de administración | 41,0         | 164,0                      |
| Personal de ventas         | 69,3         | 277,0                      |
| Directores                 | 19,3         | 77,3                       |
| <b>Total general</b>       | <b>399,1</b> | <b>1.596,3</b>             |

Las cifras anteriores son estimaciones basadas en el número total de horas de formación y el número de promedio de empleados por categoría.

## Promedio de 2022: Tipo de contrato, género y ubicación

| Tipo de contrato     | Global       |         |                   | España       |         |                   | Reino Unido |         |                   | Estados Unidos |         |                   | Alemania    |         |                   |
|----------------------|--------------|---------|-------------------|--------------|---------|-------------------|-------------|---------|-------------------|----------------|---------|-------------------|-------------|---------|-------------------|
|                      | Hombres      | Mujeres | Género no binario | Hombres      | Mujeres | Género no binario | Hombres     | Mujeres | Género no binario | Hombres        | Mujeres | Género no binario | Hombres     | Mujeres | Género no binario |
| Temporal             | 0,6          | 0,5     | 0,0               | 0,6          | 0,5     | 0,0               | 0,0         | 0,0     | 0,0               | 0,0            | 0,0     | 0,0               | 0,0         | 0,0     | 0,0               |
| Fijos                | 253,8        | 142,6   | 1,6               | 172,5        | 94,9    | 1,0               | 31,4        | 13,6    | 0,0               | 40,1           | 32,8    | 0,0               | 9,8         | 1,3     | 0,6               |
| <b>TOTAL GENERAL</b> | <b>399,1</b> |         |                   | <b>269,5</b> |         |                   | <b>45,0</b> |         |                   | <b>72,9</b>    |         |                   | <b>11,7</b> |         |                   |

## Promedio de 2022: Plantilla a jornada completa/parcial según género y ubicación

| Jornada completa/parcial | Global       |         |                   | España       |         |                   | Reino Unido |         |                   | Estados Unidos |         |                   | Alemania    |         |                   |
|--------------------------|--------------|---------|-------------------|--------------|---------|-------------------|-------------|---------|-------------------|----------------|---------|-------------------|-------------|---------|-------------------|
|                          | Hombres      | Mujeres | Género no binario | Hombres      | Mujeres | Género no binario | Hombres     | Mujeres | Género no binario | Hombres        | Mujeres | Género no binario | Hombres     | Mujeres | Género no binario |
| Jornada completa         | 254,4        | 140,1   | 1,6               | 173,1        | 92,4    | 1,0               | 31,4        | 13,6    | 0,0               | 40,1           | 32,8    | 0,0               | 9,8         | 1,3     | 0,6               |
| Jornada parcial          | 0,0          | 3,0     | 0,0               | 0,0          | 3,0     | 0,0               | 0,0         | 0,0     | 0,0               | 0,0            | 0,0     | 0,0               | 0,0         | 0,0     | 0,0               |
| <b>TOTAL GENERAL</b>     | <b>399,1</b> |         |                   | <b>269,5</b> |         |                   | <b>45,0</b> |         |                   | <b>72,9</b>    |         |                   | <b>11,7</b> |         |                   |

## Promedio de 2022: Número de empleados y clasificación según país, género y edad

| Edad         | Global       |              |                   | España       |             |                   | Reino Unido |             |                   | Estados Unidos |             |                   | Alemania    |            |                   |
|--------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|-------------------|----------------|-------------|-------------------|-------------|------------|-------------------|
|              | Hombres      | Mujeres      | Género no binario | Hombres      | Mujeres     | Género no binario | Hombres     | Mujeres     | Género no binario | Hombres        | Mujeres     | Género no binario | Hombres     | Mujeres    | Género no binario |
| <30          | 33,2         | 28,7         | 0                 | 24,1         | 21,5        | 0                 | 2,5         | 0,2         | 0                 | 5,6            | 7,0         | 0                 | 1,0         | 0          | 0                 |
| >45          | 18,6         | 8            | 0                 | 7,3          | 2,4         | 0                 | 5,3         | 1,0         | 0                 | 5,1            | 4,6         | 0                 | 0,9         | 0          | 0                 |
| 30-45        | 202,6        | 106,4        | 1,6               | 141,7        | 71,5        | 1,0               | 23,6        | 12,4        | 0                 | 29,4           | 21,2        | 0                 | 7,9         | 1,3        | 0,6               |
| <b>TOTAL</b> | <b>254,4</b> | <b>143,1</b> | <b>1,6</b>        | <b>173,1</b> | <b>95,4</b> | <b>1,0</b>        | <b>31,4</b> | <b>13,6</b> | <b>0</b>          | <b>40,1</b>    | <b>32,8</b> | <b>0</b>          | <b>9,8</b>  | <b>1,3</b> | <b>0,6</b>        |
| <b>TOTAL</b> | <b>399,1</b> |              |                   | <b>269,5</b> |             |                   | <b>45,0</b> |             |                   | <b>72,9</b>    |             |                   | <b>11,7</b> |            |                   |

**Promedio de 2022: Número de empleados y clasificación según país, género y categoría profesional**

|                            |              |              |                   | España       |             |                   | Reino Unido |             |                   | Estados Unidos |             |                   | Alemania    |            |                   |
|----------------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|-------------------|----------------|-------------|-------------------|-------------|------------|-------------------|
|                            | Hombres      | Mujeres      | Género no binario | Hombres      | Mujeres     | Género no binario | Hombres     | Mujeres     | Género no binario | Hombres        | Mujeres     | Género no binario | Hombres     | Mujeres    | Género no binario |
| Personal de administración | 14,9         | 26,2         | 0                 | 9,3          | 18,0        | 0                 | 5,5         | 3,7         | 0                 | 0,1            | 4,5         | 0                 | 0           | 0          | 0                 |
| Directores                 | 15,0         | 4,5          | 0                 | 5,6          | 0           | 0                 | 3,6         | 0           | 0                 | 3,7            | 4,5         | 0                 | 2,1         | 0          | 0                 |
| Ingenieros y técnicos      | 189,5        | 78,2         | 1,6               | 145,7        | 57,9        | 1,0               | 20,3        | 9,1         | 0                 | 15,8           | 9,9         | 0                 | 7,7         | 1,3        | 0,6               |
| Personal de ventas         | 35           | 34,2         | 0                 | 12,5         | 19,5        | 0                 | 2           | 0,8         | 0                 | 20,5           | 13,9        | 0                 | 0           | 0          | 0                 |
| <b>TOTAL</b>               | <b>254,4</b> | <b>143,1</b> | <b>1,6</b>        | <b>173,1</b> | <b>95,4</b> | <b>1,0</b>        | <b>31,4</b> | <b>13,6</b> | <b>0</b>          | <b>40,1</b>    | <b>32,8</b> | <b>0</b>          | <b>9,8</b>  | <b>1,3</b> | <b>0,6</b>        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>399,1</b> |              |                   | <b>269,5</b> |             |                   | <b>45,0</b> |             |                   | <b>72,9</b>    |             |                   | <b>11,7</b> |            |                   |

## Despidos totales y clasificación según género, edad y categoría profesional en 2022

| Edad                 | Categoría profesional      | Global    |           |                   | España    |          |                   | Reino Unido |          |                   | Estados Unidos |          |                   | Alemania |          |                   |
|----------------------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|----------|-------------------|-------------|----------|-------------------|----------------|----------|-------------------|----------|----------|-------------------|
|                      |                            | Hombres   | Mujeres   | Género no binario | Hombres   | Mujeres  | Género no binario | Hombres     | Mujeres  | Género no binario | Hombres        | Mujeres  | Género no binario | Hombres  | Mujeres  | Género no binario |
| <30                  | Directores                 | 0         | 0         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 0              | 0        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Ingenieros y técnicos      | 4         | 2         | 0                 | 1         | 0        | 0                 | 3           | 1        | 0                 | 0              | 1        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Personal de administración | 0         | 0         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 0              | 0        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Personal de ventas         | 4         | 2         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 4              | 2        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | <b>TOTAL</b>               | <b>8</b>  | <b>4</b>  | <b>0</b>          | <b>1</b>  | <b>0</b> | <b>0</b>          | <b>3</b>    | <b>1</b> | <b>0</b>          | <b>4</b>       | <b>3</b> | <b>0</b>          | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b>          |
| 30-45                | Directores                 | 0         | 0         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 0              | 0        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Ingenieros y técnicos      | 17        | 8         | 0                 | 5         | 3        | 0                 | 6           | 3        | 0                 | 6              | 2        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Personal de administración | 1         | 7         | 0                 | 0         | 5        | 0                 | 1           | 0        | 0                 | 0              | 2        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Personal de ventas         | 7         | 2         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 7              | 2        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | <b>TOTAL</b>               | <b>25</b> | <b>17</b> | <b>0</b>          | <b>5</b>  | <b>8</b> | <b>0</b>          | <b>7</b>    | <b>3</b> | <b>0</b>          | <b>13</b>      | <b>6</b> | <b>0</b>          | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b>          |
| >45                  | Directores                 | 0         | 1         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 0              | 1        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Ingenieros y técnicos      | 6         | 0         | 0                 | 2         | 0        | 0                 | 2           | 0        | 0                 | 2              | 0        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Personal de administración | 1         | 3         | 0                 | 1         | 1        | 0                 | 0           | 2        | 0                 | 0              | 0        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | Personal de ventas         | 0         | 1         | 0                 | 0         | 0        | 0                 | 0           | 0        | 0                 | 0              | 1        | 0                 | 0        | 0        | 0                 |
|                      | <b>TOTAL</b>               | <b>7</b>  | <b>5</b>  | <b>0</b>          | <b>3</b>  | <b>1</b> | <b>0</b>          | <b>2</b>    | <b>2</b> | <b>0</b>          | <b>2</b>       | <b>2</b> | <b>0</b>          | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b>          |
| <b>TOTAL GENERAL</b> |                            | <b>66</b> |           |                   | <b>18</b> |          |                   | <b>18</b>   |          |                   | <b>30</b>      |          |                   | <b>0</b> |          |                   |

## Diferencias salariales según género

La Sociedad calcula que la brecha salarial entre géneros es de un 9,3%. Para calcularla, emplea la siguiente fórmula:  $((\text{Salario medio masculino} - \text{Salario medio femenino}) / \text{Salario medio masculino}) \times 100$ . En el cálculo, la Sociedad ha considerado a toda los empleados en activo a diciembre de 2022.

**Retribución media del Directores (nivel C, vicepresidentes y directivos sénior), incluidos retribución variable, dietas, indemnizaciones profesionales, contribuciones a sistemas de pensiones y bienestar y otros elementos de la remuneración desglosados según género a final de año.**

| Género               | Salario base   | Retribución variable | Deducciones  | Total          |
|----------------------|----------------|----------------------|--------------|----------------|
| Hombres              | 263.26€        | 28.93€               | 3.19€        | 295.37€        |
| Mujeres              | 354.17€        | 29.55€               | 3.57€        | 387.29€        |
| <b>Total general</b> | <b>283.47€</b> | <b>29.06€</b>        | <b>3.27€</b> | <b>315.80€</b> |

Los miembros del Consejo (7 hombres) han percibido una retribución media de 97.651 euros por sus funciones de alta dirección en el ejercicio 2022. Durante el ejercicio 2022 no se concedieron préstamos ni anticipos a ningún miembro del equipo directivo.

#### Retribución media de los empleados según género, edad y categoría profesional a diciembre de 2022

| Edad  | Categoría profesional      | Global <sup>1</sup> |         |
|-------|----------------------------|---------------------|---------|
|       |                            | Hombres             | Mujeres |
| <30   | Directores                 | - €                 | - €     |
|       | Ingenieros y técnicos      | 75.31€              | 68.78€  |
|       | Personal de administración | 68.00€              | 51.18€  |
|       | Personal de ventas         | 66.32€              | 45.75€  |
| 30-45 | Directores                 | 190.19€             | 305.40€ |
|       | Ingenieros y técnicos      | 91.04€              | 89.77€  |
|       | Personal de administración | 70.87€              | 96.29€  |
|       | Personal de ventas         | 95.80€              | 73.95€  |
| >45   | Directores                 | 339.04€             | 382.71€ |
|       | Ingenieros y técnicos      | 133.72€             | 179.71€ |
|       | Personal de administración | 217.51€             | 114.64€ |
|       | Personal de ventas         | 115.07€             | 131.42€ |

<sup>1</sup> Los datos de la categoría «no binario» no se han presentado en el informe por motivos de confidencialidad

### Desconexión laboral

Actualmente, la Sociedad no dispone de Política de Desconexión Digital. No obstante, orienta a su plantilla sobre cómo separar mejor la vida laboral y personal, y fomenta una desconexión real del trabajo formando a los miembros del equipo directivo y ofreciendo herramientas para convertir la vida laboral y personal en elementos estancos independientes.

La Sociedad prioriza la conciliación de la vida laboral y personal y es consciente de la importancia de las obligaciones personales. Por ello, ofrece a su plantilla un horario flexible que le permite atender sus compromisos personales sin dejar de cumplir sus responsabilidades profesionales. El contrato laboral flexible que ofrece la Sociedad permite a su plantilla trabajar desde casa o desde cualquier país de su elección durante un período determinado, lo que garantiza que se pueda mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Además, en España y EE. UU. se ha implantado una política de vacaciones ilimitadas que va más allá de los requisitos legales. Creemos que el tiempo libre es de vital importancia en el rejuvenecimiento y el bienestar general. Esta política permite a los empleados de la Sociedad hacer las pausas necesarias cuando las necesitan, sin preocuparse de sobrepasar las limitaciones establecidas por la legislación.

Con estos beneficios, la Sociedad pretende fomentar un entorno laboral propicio y estimulante que valore las necesidades individuales de su plantilla, le anime a gestionar su tiempo y le permita conciliar correctamente la vida privada y laboral.

### Plantilla con discapacidad

A 31 de diciembre de 2022, el grupo Typeform contaba con dos empleados con discapacidad, según la definición del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España.

La Sociedad dona fondos cada año a organizaciones que velan por la integración y el cuidado de personas con discapacidad. Del mismo modo, la Sociedad se enorgullece de formar parte del grupo de liderazgo del Pledge 1%, los Builders. Pledge 1% permite a las empresas donar el 1% de sus beneficios, capital, tiempo de su plantilla o productos a obras benéficas.

Dado que Typeform es una sociedad que funciona totalmente en remoto, es accesible para personas con discapacidad. Además, cuando la Sociedad ha tenido casos de discapacidades adquiridas, ha adaptado sus puestos de trabajo para garantizar un entorno laboral seguro y cómodo. Si un empleado informa a la Sociedad de una situación especial que puede requerir una necesidad de adaptación de su puesto de trabajo, procede a analizar la situación y recurre a sus asesores externos en salud y seguridad laboral para garantizar la adecuación de los puestos a las necesidades universales.

### Organización del tiempo de trabajo, número de horas de absentismo, medidas para fomentar la conciliación laboral y personal y las responsabilidades coparentales

En 2022 se registró un total de 6.268 horas de 208 empleados como baja por enfermedad. Esta cifra representa las bajas por enfermedad de corta duración/imprevistas, lo que supone que no se incluyan las bajas laborales superiores a 5 días laborables.

Typeform es consciente de la importancia de que los empleados concilien correctamente su vida laboral y personal. Por ello, la Sociedad ha adoptado varias medidas para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, empezando por su política de trabajo en remoto. Además, Typeform ofrece las siguientes prestaciones / servicios para empleados:

- **Política general de permiso parental:** Typeform es consciente de la importancia de apoyar a los padres y madres en el trabajo, especialmente cuando se incorpora un nuevo miembro a la familia. El objetivo de esta política es garantizar que los empleados de Typeform conozca sus derechos estatutarios y que se produzca un trato justo e inclusivo conforme a la legislación vigente. Typeform complementa la retribución de los cuidadores de primer y segundo nivel para garantizar que reciban el 100% de la retribución durante un máximo de 12 semanas de permiso por paternidad/maternidad.
- **Orientación profesional:** Bravelly, socio de la Sociedad, conecta a los empleados con un orientador profesional personalizado siempre que lo necesitan. A través de la plataforma Bravelly, los empleados pueden concertar una cita con un orientador para mantener una conversación confidencial sobre el desarrollo de su cargo, el establecimiento de relaciones laborales sólidas, la concentración y la motivación, la gestión del tiempo, etc.
- **Recursos de salud mental:** Typeform ofrece diversos recursos de salud mental a través de su EAP de EE. UU. y sus planes de seguros médicos privados locales.
- **Flexibilidad laboral:** Typeform ofrece a su plantilla flexibilidad laboral para que pueda elegir a qué hora empezar a trabajar, desde dónde trabajar y cuándo dejar de trabajar.

### Salud y seguridad laboral

Typeform aplica una política de trabajo en remoto que minimiza los riesgos laborales, por lo que las precauciones necesarias son significativamente menores. Con el fin de garantizar el pleno cumplimiento desde el punto de vista de la salud y la seguridad, se incorporan las autoevaluaciones necesarias de salud y seguridad de los empleados en remoto como parte del proceso de incorporación de nuevos empleados.

Typeform tiene como objetivo promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados a través del compromiso con el desarrollo de una cultura positiva de salud y seguridad. El objetivo de la Sociedad, en la medida de lo razonablemente factible y posible, es alcanzar y cumplir los siguientes objetivos:

- Aplicar y desarrollar una estrategia de gestión de la salud, la seguridad y el cumplimiento que se ajuste a la legislación local y a la normativa del sector.
- Cumplir en todo momento las obligaciones legales.
- Detectar los riesgos para la salud mediante evaluaciones de riesgos y garantizar la aplicación de las medidas analizadas y la reducción de riesgos al mínimo posible.
- Intentar prevenir accidentes, incidentes y casos de mala salud relacionados con el trabajo e informar de los accidentes o incidentes a las autoridades competentes cuando proceda.
- Garantizar la existencia de sistemas para informar de los peligros y detectar los fallos para su rectificación.
- Establecer una estructura de gestión eficaz, con responsabilidades clave en materia de salud y seguridad que se hayan identificado y difundido.
- Crear una cultura proactiva de salud y seguridad que fomente la participación de todos los empleados.
- Proporcionar a los empleados la información, instrucción y formación adecuadas para garantizar que se consideren competentes desde el punto de vista de la salud y la seguridad.

Además, Typeform aplica una Política de Reembolso por Instalación de Oficinas en Remoto general que reembolsa a las nuevas incorporaciones indefinidas los gastos que resulten razonables y adecuados en los que incurran para instalar un espacio de oficina ergonómico y cómodo en casa para desarrollar sus funciones.

## Accidentes

En este período, solo se comunicó un accidente al equipo de Personal y Cultura. Los datos sobre este accidente se recogieron en un informe. El accidente fue *in itinere*, por lo que el índice de gravedad y el índice de frecuencia son 0.

No se registraron enfermedades profesionales en 2022.

## Diálogo social

En la actualidad, no se dispone de Representación Legal de los Trabajadores. No obstante, cuando se ha necesitado adoptar medidas colectivas que requieren negociación, se ha creado una Comisión *ad hoc* a tal efecto. No han existido impedimentos para que los empleados voten mediante herramientas digitales y se organice.

Las empresas operativas de Typeform cumplen la legislación pertinente y trabajan tanto para mejorar como para mantener el compromiso y la representación de los trabajadores. Las empresas operativas utilizan una combinación de programas de recursos humanos y de compromiso de los empleados para compartir con esta información sobre la Sociedad.

## Convenios Colectivos

En España todos los empleados están cubiertos por Convenios colectivos, lo que equivale al 55% de los empleados total de Typeform. En los demás países en los que opera Typeform, los empleados no están cubiertos por Convenios Colectivos. Los empleados de estos territorios reciben formación y son evaluados en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

El grupo Typeform tiene en cuenta el apoyo necesario y los requisitos de bienestar de los empleados y ofrece el apoyo adecuado para garantizar la protección de la salud física y mental de esta.

- La Sociedad reembolsa a sus nuevas incorporaciones un máximo de 1.000 euros para que adapten sus casas y creen un entorno de trabajo adecuado que garantice el cumplimiento de la normativa local en materia de salud y seguridad laborales.
- Abona a su plantilla una asignación mensual de 150 euros para cubrir sus necesidades de trabajo en remoto.
- Ofrece acceso a servicios de orientación de terceros para que puedan crecer profesional y personalmente con seguridad.
- Organiza reuniones y actividades de voluntariado para que los empleados interactúe en persona, lo que resulta muy positivo para la salud mental.
- Los empleados deben realizar una formación en salud y seguridad laborales al incorporarse a la Sociedad o autoevaluarse en función de las necesidades de cada país.
- La Sociedad ha introducido directrices en su intranet Typeform sobre el trabajo en remoto para que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable.

## Participación de los empleados

La Sociedad realiza encuestas periódicas para conocer el estado de ánimo y las preocupaciones de su plantilla. Las encuestas abordan los beneficios que ofrece la Sociedad, así como su liderazgo y dirección.

Además, la Sociedad también emplea las reuniones *all-hands* para comunicar sus avances y su estrategia a los empleados a través del equipo de dirección.

Por último, existen canales internos de denuncia para que los empleados informen a los responsables de relaciones laborales y de asuntos jurídicos sobre posibles incumplimientos o comportamientos inaceptables dentro de Typeform, como el acoso o la discriminación.

## Formación

Los empleados deben cursar varias formaciones al incorporarse a Typeform:

- Protección de datos, HIPAA e ISO
- Código de Conducta y Acoso adaptado según país
- Salud y seguridad laborales

La Sociedad prevé implantar una plataforma de formación que ayudará a hacer un seguimiento de las horas que dedican los empleados a formación anualmente. No obstante, actualmente Typeform no dispone de tales registros.

Los empleados dedican un mínimo de 4 horas de formación al año en todas las categorías.

## 5-Derechos humanos

### Enfoque de gestión

Typeform se compromete a defender y respetar los derechos humanos de todas las personas, tal y como se indica en el **Código de conducta** de Typeform y en sus políticas, prácticas y valores fundamentales.

Los derechos humanos abarcan una amplia gama de derechos fundamentales, libertades y normas de trato de todas las personas a los que se adhieren gobiernos, empresas y particulares, tal y como se describe en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y las legislaciones y normativas pertinentes.

Durante el ejercicio de 2022 no se registraron quejas relativas a la violación de los derechos humanos.

### Prevención de riesgos

La Sociedad se compromete a respetar los derechos humanos y a integrarlos en su actividad general. A continuación, se detallan las cuestiones aplicadas:

- Cumplimiento de la legislación y las normativas aplicables para promover los derechos humanos en los lugares donde opera Typeform a nivel internacional.
- Aplicación de la debida diligencia y adopción de las medidas necesarias para evitar la explotación de personas mediante el trabajo forzoso, la trata de seres humanos y el trabajo infantil.
- Fomento de la igualdad de oportunidades y de trato y adopción de las medidas correspondientes para erradicar la discriminación en el acceso al empleo, la formación y las condiciones laborales, por motivos de raza, edad, religión, color, sexo, opinión política, etnia, orientación sexual, discapacidad, país de origen u origen social.
- Protección de la confidencialidad y seguridad de los datos de sus empleados, proveedores y clientes.
- Fomento de prácticas empresariales éticas y dedicación de esfuerzos a la reducción y prevención del riesgo de corrupción.
- Emprendimiento de iniciativas para promover una mayor responsabilidad y sostenibilidad medioambientales, incluido el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Apoyo de programas sociales de impacto social, incluidos los centrados en necesidades humanas fundamentales, salud, educación y capacitación económica.
- Colaboración con los proveedores y socios de Typeform para defender estos valores y aplicar políticas y prácticas similares.

## 6-Corrupción y soborno

### Enfoque de gestión

Typeform cree en la honestidad a la hora de hacer negocios y está comprometido con la transparencia en sus prácticas comerciales. La Sociedad no tolera la corrupción ni el soborno en su actividad. La Sociedad se compromete a cumplir la legislación anticorrupción aplicable en los territorios en los que opera.

Asimismo, se compromete a garantizar que las empresas con las que colabora cumplan la legislación a este respecto, incluidas las leyes contra el soborno y la corrupción. De igual manera, se respeta plenamente la legislación antimonopolio. El personal no comercial es el único que tiene acceso a esta información, y está obligado a velar por ella.

La Sociedad no ofrece ni paga sobornos. A nivel interno, la Sociedad prohíbe ofrecer, autorizar, dirigir, pagar, realizar o recibir sobornos, comisiones o pagos dinerarios o de cualquier otro tipo (directa o indirectamente) para conseguir negocios u otras ventajas para la empresa o cualquier persona de esta de forma ilícita.

El soborno puede conllevar consecuencias penales y está prohibido en el trato con los siguientes agentes:

- Gobierno y sector público, entre las que se incluyen entidades públicas, sanitarias o de enseñanza superior y organizaciones internacionales públicas, así como sus empleados y responsables
- Partidos políticos o candidatos a ostentar cargos políticos
- Entidades comerciales que sean parcial o totalmente de interés público (a menudo denominadas empresas públicas), así como sus empleados y responsables
- Empresas comerciales privadas y sus empleados
- Empleados de Typeform
- Otros terceros

En este sentido, Typeform prohíbe proporcionar dinero o cualquier otra cosa de valor directa o indirectamente a funcionarios o empleados de empresas públicas, así como a los cónyuges, parejas, hijos u otros parientes de estas, con el fin de influir o recompensar una acción o decisión del gobierno, empleado o funcionario público o para obtener ventajas ilícitas para la Sociedad.

Dentro de la empresa, también se prohíben los pagos a responsables para acelerar o agilizar acciones gubernamentales ordinarias, incluidas la tramitación y aprobación de solicitudes y permisos.

Además, la Sociedad prohíbe el blanqueo de capitales en cualquiera de sus formas, lo que implica encubrir o canalizar fondos obtenidos ilegalmente o transformarlos en fondos legítimos.

Estas políticas se incluyen en el Código de Conducta de Typeform. Además, la Política y procedimiento de adquisiciones de Typeform estructura los procesos de adquisición y las estrategias de abastecimiento de Typeform para garantizar que los servicios y productos que adquieran sean el resultado de una toma de decisiones y una gestión de riesgos transparentes, objetivas, eficientes y rentables.

Las donaciones de la Sociedad a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendieron a 143.000 € durante el ejercicio de 2022.

## 7 - Sociedad y transparencia

### Desarrollo sostenible

La Sociedad valora sus relaciones con las comunidades locales y mantiene canales de comunicación abiertos con los representantes de estas zonas. La Sociedad también apoya organizaciones locales sin ánimo de lucro, como Fundacio Arrels, Fundacio ESTIMIA, LifeTerra, Migracode, Ocean52 y Ukraine Support, a través de asociaciones. La Sociedad ha puesto en marcha recientemente un programa de Tiempo Libre para Voluntariado (por sus siglas en inglés, VTO) que permite a los empleados dedicar hasta tres días anuales a actividades benéficas, y Typeform dona 15 dólares por cada hora de voluntariado. La Sociedad no ha realizado patrocinios en 2022.

También se adoptan medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y la inclusión de personas con discapacidad. Entre estas medidas se incluyen encuestas periódicas de participación para tener en cuenta el sentido de pertenencia y la igualdad de retribución en todas las dimensiones de la diversidad mediante el establecimiento de categorías laborales según las funciones y bandas salariales. La Sociedad también responsabiliza a sus clientes de un trato equitativo y moral a través de Términos y Condiciones explícitos en este sentido.

Además, la Sociedad incluye cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales en su política de adquisición. Esto garantiza que los proveedores de la Sociedad defiendan sus mismos valores y principios, y que sus decisiones de compra contribuyan positivamente en estas áreas.

La Sociedad opera con una infraestructura en la nube eficiente, limpia y circular que permite a sus usuarios no solo generar valor empresarial, sino también reducir su impacto medioambiental.

### Proveedores

El éxito de Typeform depende de su compromiso individual para defender sus valores en todas sus relaciones comerciales. Typeform cuenta con un Código de Conducta aplicable a los proveedores y sus empleados, independientemente de dónde operen.

Typeform trata de garantizar que sus proveedores cumplan con la legislación y los reglamentos aplicables a su actividad y con este Código. Cumplir con la legislación no solo supone conocerla, sino también actuar de forma que se reconozcan sus responsabilidades éticas y se haga cumplir. En caso de que este Código sea más restrictivo que la legislación local, este prevalecerá sobre ella.

La Sociedad mantiene relaciones comerciales abiertas y transparentes con todos los Proveedores y se esfuerza por entablar relaciones que resulten ventajosas para ambos.

Typeform reconoce su responsabilidad social en la protección del medio ambiente y espera que los proveedores compartan este compromiso. La Sociedad transmite a los proveedores su compromiso

con el cumplimiento de la legislación y normativa medioambiental aplicable, y espera que trabajen para reducir el consumo de recursos en todos los aspectos del ciclo de vida del producto y servicio, incluidas las materias primas, la energía y el agua.

Aunque la Sociedad no realiza auditorías completas a sus proveedores, espera que colaboren en las solicitudes periódicas de documentos o información que resulten necesarios para sus procesos de incorporación y diligencia debida. Los proveedores nuevos de la Sociedad que manipulan datos de Typeform deben cumplimentar un cuestionario de seguridad exhaustivo y aportar certificaciones como SOC 2 para garantizar el cumplimiento de sus estrictas normas de conformidad.

Con el objetivo de garantizar que sus proveedores cumplan con las políticas de Typeform, en algunos casos la Sociedad solicita cierta información que identifica la estructura de la empresa, la posible existencia de conflictos de intereses y el cumplimiento de la legislación local aplicable. Este análisis también se centra en la identificación de problemas de cumplimiento específicos.

Estas exigencias se llevan hasta el punto de que la Sociedad puede rescindir su relación con el Proveedor por incumplimiento de su obligación de ofrecer respuestas veraces y correctas a las solicitudes de información.

## Clientes

Typeform comprende que las empresas líderes han identificado la sostenibilidad medioambiental como un buen negocio. La sostenibilidad, ya sea impulsada por el deseo de proteger el medio ambiente, reducir gastos, satisfacer la creciente demanda de productos responsables con el medio ambiente o cumplir con una normativa cada vez más estricta, puede beneficiar tanto al medio ambiente como a la rentabilidad empresarial. Esta visión empresarial se traslada a los usuarios de los productos de Typeform.

Typeform ha puesto en marcha un completo Sistema de Gestión de la Seguridad y la Confidencialidad de la Información para prestar un servicio adecuado en términos de seguridad y confidencialidad a sus usuarios, y los datos se pueden recopilar a través de dicha plataforma. Con el objetivo de mejorar sus sistemas, demostrar su compromiso y brindar confianza a sus usuarios, Typeform cuenta con las certificaciones ISO 27001, 27701, 27017, 27018, SOC 2 Tipo 2 y la norma HIPAA.

Nuestra política «Cómo habla Typeform: breve guía de voz y estilo» se ha diseñado para ayudar a los empleados en sus comunicaciones con los grupos interesados, tanto internos como externos, para garantizar la claridad, la coherencia y la eficacia.

Typeform emplea *software* de terceros para registrar los casos de clientes que solicitan asistencia. En 2022, Typeform recibió un total de 92.439 comunicaciones de clientes. 92.305 (99,9%) de ellas se resolvieron en ese mismo año.

**Información fiscal**

En la siguiente tabla se desglosan los datos fiscales correspondientes al ejercicio de 2022. La Sociedad no recibió subvenciones públicas.

|                               | 2022  |                                     |
|-------------------------------|---|-------------------------------------|
| Sociedades                    | Beneficios/(pérdidas) antes de impuestos, en miles de € | Impuestos/(créditos), en miles de € |
| Typeform, S.L. (España)       | (33.835)  | (1.159)                             |
| Typeform UK Ltd (Reino Unido) | 280   | 41                                  |
| Typeform US, LLC (EE. UU.)    | 774   | 194                                 |
| Typeform DE GmbH (Alemania)   | 5   | 2                                   |
| <b>Total</b>                  | <b>(32.776)</b>   | <b>(922)</b>                        |

## Anexo B. Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

Los estándares GRI (Global Reporting Initiative) seleccionados que figuran a continuación son aquellos actualizados en 2021, así como a los GRI actualizados antes de esa fecha. Las versiones anteriores de los GRI se indican con la fecha de publicación.

| Ámbitos  | Marco de reporting              | Referencia (Página) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|--|---------------------------------|---------------------|----------------------------------|
| <b>Ámbitos general</b>   |                                 |                     |                                  |
| Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial)    | GRI 2-1, GRI 2-6                | 6 - 7               |                                  |
| Organización y estructura  | GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-9       | 6 - 7               |                                  |
| Mercados en los que opera  | GRI 2-1, GRI 2-6                | 6                   |                                  |
| Objetivos y estrategias  | GRI 2-23                        | 7 - 13              |                                  |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | GRI 3-3                         | 14 - 15             |                                  |
| Marco de reporting utilizado   | GRI Standards, GRI 2-3, GRI 2-5 | 4                   |                                  |
| Análisis de materialidad   | GRI 3-1, GRI 3-2                | 4                   |                                  |

|  |  |         |  |
|--|--|---------|--|
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>   |  |         |  |
| Enfoque de gestión: las políticas y sus resultados y los riesgos y su gestión  | GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3  | 21 - 22 |  |
| <b>Empleo</b>  |  |         |  |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional  | GRI 2-7 Empleados<br>GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 21      |  |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo  | GRI 2-7 Empleados  | 22      |  |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional                      | GRI 2-7 Empleados  | 23 y 24 |  |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional  | GRI 401-1  | 25      |  |
| Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor  | GRI 2-7  | 26      |  |
| Brecha salarial  | Criterio interno   | 26      |  |
| Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los | Criterio interno   | 26      |  |

|   |                  |         |  |
|---|------------------|---------|--|
| sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción)  |                  |         |  |
| Implantación de políticas de desconexión laboral  | GRI 3-3          | 27      |  |
| Empleados con discapacidad  | GRI 405-1        | 27      |  |
| <b>Organización del trabajo</b>   |                  |         |  |
| Organización del tiempo de trabajo  | GRI 3-3          | 28      |  |
| Número de horas de absentismo   | Criterio interno | 28      |  |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | GRI 3-3          | 28      |  |
| <b>Salud y seguridad</b>  |                  |         |  |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo  | GRI 403-1        | 28 y 29 |  |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo.  | GRI 403-9        | 29      |  |
| Enfermedades profesionales desagregadas por sexo  | GRI 403-10       | 29      |  |
| <b>Relaciones sociales</b>  |                  |         |  |

|  |                      |         |  |
|--|----------------------|---------|--|
| Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)  | GRI 3-3              | 29 y 30 |  |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país  | GRI 2-30             | 30      |  |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo  | GRI 3-3              | 30      |  |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación. | GRI 2-29             | 30 y 31 |  |
| Formación  |                      |         |  |
| Políticas implementadas en el campo de la formación  | GRI 404-2, GRI 403-5 | 31      |  |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.   | GRI 404-1            | 22      |  |
| <b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>  |                      |         |  |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad   | GRI 3-3              | 27      |  |
| <b>Igualdad</b>  |                      |         |  |

|  |                             |    |  |
|--|-----------------------------|----|--|
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres                            | GRI 3-3                     | 32 |  |
| Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo        | GRI 3-3, GRI 2-23           | 32 |  |
| Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad  | GRI 3-3                     | 27 |  |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad                                     | GRI 3-3, GRI 2-23           | 32 |  |
| <b>Cuestiones medioambientales</b>   |                             |    |  |
| Enfoque de gestión: las políticas y sus resultados y los riesgos y su gestión  | GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3 | 16 |  |
| <b>Gestión medioambiental</b>  |                             |    |  |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | GRI 3-3                     | 16 |  |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental   | GRI 3-3                     | 16 |  |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales  | GRI 3-3                     | 16 |  |

|  |                    |         |  |
|--|--------------------|---------|--|
| Aplicación del principio de precaución   | GRI 2-23           | 16      |  |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales   | GRI 3-3            | 17      |  |
| <b>Contaminación</b>   |                    |         |  |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica) | GRI 3-3            | 18 y 19 |  |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>  |                    |         |  |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos  | GRI 3-3            | 18 y 19 |  |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos   | Non-material       |         |  |
| <b>Uso sostenible de los recursos</b>  |                    |         |  |
| Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  | GRI 3-3, GRI 303-3 | 19      |  |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso  | GRI 3-3, GRI 301-1 | 19      |  |

|  |                             |    |  |
|--|-----------------------------|----|--|
| Consumo, directo e indirecto, de energía   | GRI 302-1                   | 19 |  |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética  | GRI 3-3                     | 19 |  |
| Uso de energías renovables   | GRI 302-1                   | 19 |  |
| <b>Cambio climático</b>  |                             |    |  |
| Elementos importantes de las 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 | GRI 305-1, GRI 305-2, 305-3 | 19 |  |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático  | GRI 3-3                     | 19 |  |
| 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                | GRI 3-3                     | 19 |  |
| <b>Protección de la biodiversidad</b>  |                             |    |  |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.   |                             |    |  |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas  | GRI 3-3                     | 16 |  |

| Información sobre el respeto de los derechos humanos   |                             |    |  |
|--|-----------------------------|----|--|
| Enfoque de gestión: las políticas y sus resultados y los riesgos y su gestión  | GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3 | 32 |  |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos   | GRI 3-3, GRI 2-26           | 32 |  |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos  | GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-26 | 32 |  |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos   | Criterio interno            | 32 |  |
| 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 relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | GRI 3-3, GRI 2-23           | 32 |  |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación   | GRI 3-3, GRI 2-23           | 32 |  |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio  | GRI 3-3, GRI 2-23           | 32 |  |
| Abolición efectiva del trabajo infantil  | GRI 3-3, GRI 2-23           | 32 |  |

|  |                              |         |  |
|--|------------------------------|---------|--|
| <b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>             |                              |         |  |
| Enfoque de gestión: las políticas y sus resultados y los riesgos y su gestión        | GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26 | 33 y 34 |  |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno                           | GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26 | 33 y 34 |  |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales                                  | GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26 | 33 y 34 |  |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro                            | GRI 201-1                    | 34      |  |
| <b>Información sobre la sociedad</b>   |                              |         |  |
| Enfoque de gestión: las políticas y sus resultados y los riesgos y su gestión        | GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3  | 35      |  |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>                        |                              |         |  |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local            | GRI 3-3                      | 34      |  |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | GRI 3-3                      | 34      |  |

|  |                    |         |  |
|--|--------------------|---------|--|
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos   | GRI 3-3            | 34      |  |
| Acciones de asociación o patrocinio  | GRI 3-3            | 34      |  |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>   |                    |         |  |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales            | GRI 2-6, GRI 2-24  | 34 y 35 |  |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 2-6, GRI 2-24  | 34 y 35 |  |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas  | GRI 3-3            | 34 y 35 |  |
| <b>Consumidores</b>  |                    |         |  |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores   | GRI 3-3            | 36      |  |
| Sistemas de reclamación  | GRI 2-16, GRI 2-25 | 36      |  |
| Quejas recibidas y resolución de las mismas  | GRI 2-25           | 36      |  |
| <b>Información fiscal</b>  |                    |         |  |

|                                    |           |    |  |
|------------------------------------|-----------|----|--|
| Beneficios obtenidos país por país | GRI 207-4 | 37 |  |
| Impuestos sobre beneficios pagados | GRI 207-4 | 37 |  |
| Subvenciones públicas recibidas    | GRI 201-4 | 37 |  |

