



## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

### **1.- Información General**

#### **1.1 Modelo de negocio y entorno empresarial**

Fundada en 1953, Lladró es una marca líder mundial en el diseño, manufactura y distribución de un amplio espectro de creaciones en porcelana de arte.

Sin prisas, con el mismo cuidado y la misma pasión que emplearon los antiguos alquimistas, la porcelana Lladró se continúa haciendo a mano en España, en la única fábrica de la compañía en el mundo, situada en Valencia.

Desde la química al modelado, pasando por la talla, el relieve, el grabado, el pintado... un equipo de expertos artistas y diseñadores mantiene vivos oficios y técnicas ancestrales para convertir la porcelana en sueños. Procesos artesanales únicos que se aplican tanto en el Lladró más figurativo como en los productos de iluminación, accesorios para el hogar y joyería.

La sede central del Grupo Lladró se encuentra la localidad de Tavernes Blanques (Valencia).

Desde diciembre 2019, el COVID-19, una nueva cepa de Coronavirus, se ha extendido desde China a otros países, incluyendo España. Este evento afecta significativamente a la actividad económica a nivel mundial y, como resultado, a las operaciones y resultados financieros del Grupo. La medida en que el coronavirus impactará en nuestros resultados tiene cierto grado de incertidumbre por la evolución del propio virus, incluidas las acciones para contenerlo o tratarlo y por la aplicación de las medidas de desescalada en el confinamiento en todo el mundo, las cuales tienen un impacto relevante en la economía mundial.

La Dirección y los Administradores del grupo están llevando a cabo medidas de reducción de costes muy significativas, planes para incentivar los ingresos, estando siendo muy positiva la evolución de las ventas por internet o la reapertura del mercado chino, y la obtención de financiación adicional avalada por el ICO que se supone suficiente para garantizar la continuidad del grupo. A pesar de los logros conseguidos hasta el momento la sociedad continúa insistiendo en las medidas de costes e ingresos y en la obtención de financiación adicional en el caso de que sea necesario. Gracias al éxito de estas medidas que se están llevando a cabo, aunque siempre dependiendo de la propia evolución de la pandemia y sus consecuencias económicas, la empresa espera no tener problemas para realizar sus activos y liquidar sus pasivos en el curso normal del negocio

En este sentido, la cifra de negocio ha caído un 21% en el primer trimestre del año respecto al mismo del año anterior. Este descenso ha sido más acusado en marzo, 49%.. Debido a esta reducción, el Grupo ha promovido un ERTE adicional por causas objetivas, económicas y técnicas que afectará a toda la plantilla en España entre 89 y 92 días durante 2020 lo que ajustará los gastos estructurales a la demanda prevista para los próximos meses.

Asimismo, se han tomado otras medidas de reducción de costes fijos, principalmente la renegociación del alquiler de las instalaciones utilizadas por la compañía y de todas las tiendas físicas donde desarrolla el Grupo su negocio retail.

## **1.2 Mercados en los que opera el Grupo**

Los productos Lladro se venden en más de cien países pero el Grupo tiene una presencia más significativa en las siguientes regiones:

Nombre	Actividad principal	Dirección fiscal
Lladró, S.A.	Distribución mayorista y minorista	España
Daisa, Diseños Artísticos e Industriales, S.L.	Creación y explotación derechos de propiedad industrial y Fabricación productos intermedios	España
Porcelanas Lladró, S.A.	Fabricación	España
Arte y Porcelanas, S.A.	Fabricación	España
Tesorval, S.A.	Gestión de Tesorería	España
Lladro USA, INC	Distribución mayorista	Estados Unidos
Lladro Galleries, INC	Distribución minorista	Estados Unidos
Lladro Japan Co., LTD	Distribución mayorista y minorista	Japón
Lladro Asia Pacific, LTD	Distribución minorista	Hong Kong
Lladro Singapore PTE. LTD	Distribución mayorista y minorista	Singapur
Lladro (United Kingdom) Ltd	Distribución minorista	Reino Unido
Lladro Italia SRL	Agente Comercial	Italia
Spa Lifestyle Private LTD.	Distribución mayorista y minorista	India
Lladro Trading Shanghai, LTD	Distribución minorista	China
Lladro America S.A. de capital variable	Distribución minorista	Méjico

Lladró, S.A. es la sociedad anónima dominante del Grupo. La Sociedad tiene carácter unipersonal siendo su Accionista Único desde el 10 de enero de 2017 Phi Fund II, F.R.C.

Los principales hitos financieros de Lladró en 2019 y su distribución por los principales mercados del Grupo son:

Miles de euros y personas					
	Total				
	Grupo	USA	Asia	Europa	Resto
Activos totales	40.376	8.629	14.268	16.929	550
Patrimonio Neto	16.524				
Endeudamiento	23.852	1.872	1.682	20.280	18
Ventas Netas	42.076	6.826	19.624	12.028	3.598
Número total de empleados	515	21	120	374	-

Durante el ejercicio 2019 no se han producido cambios relevantes en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de suministro del Grupo.

## **2.- EL PROCESO PRODUCTIVO DE LLADRÓ Y SU RELACIÓN CON EL MEDIOAMBIENTE**

### **2.1.- Descripción del proceso artístico y productivo**

### **2.2.- Compromiso con el medioambiente**

2.2.1.- Nuestro desempeño medioambiental.

2.2.2.- Procesos y técnicas aplicados.

2.2.3.- Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

### **2.3.- Gestión de Residuos**

2.3.1.- Pérdidas y Residuos del proceso de fabricación.

2.3.2.- Aguas residuales del proceso de fabricación.

2.3.3.- Sistema Integrado de Gestión y Reciclaje.

### **2.4.- Gestión de emisiones.**

2.4.1.- Emisiones de polvo (partículas).

2.4.2.- Compuestos gaseosos.

### **2.5.- Gestión del Agua.**

2.5.1. Políticas implementadas en la gestión del agua.

2.5.2. Consumo de Agua.

### **2.6.- Gestión de la Energía.**

2.6.1. Políticas implementadas en la gestión de la energía

2.6.2. Consumo de Energía.

La sostenibilidad y el cuidado del medioambiente se encuentran entre las prioridades del Grupo y Lladró entiende su importancia para una organización con ánimo de mantenerse y perdurar.

El compromiso de Lladró incluye al medio ambiente y su entorno, a la reducción del impacto ambiental durante el proceso de producción, a la colaboración con las comunidades en las que opera y, por supuesto, a sus empleados y grupos de interés.

## **2.1.- Descripción del proceso artístico y productivo**

El llamado “oro blanco” en la dinastía china Tang (618-907 d.C.), está compuesto por agua y minerales como caolín, cuarzo y feldespato, con los que Lladró crea hasta 32 tipos diferentes de porcelana de la más alta calidad para su variada gama de productos.

### **Proceso creativo: inspiración, técnica y pasión**

El nacimiento de una pieza comienza con la idea original del autor. Con sus manos y herramientas tradicionales, el escultor modela, en barro o en plastilina, un boceto basado en su propia inspiración y en un minucioso proceso de documentación que, en el caso de figuras humanas, se apoya en ocasiones en el modelado del natural.

Esta división inicial permite la primera reproducción de las distintas partes en alabastro. Este es un material resistente sobre el que escultores y ornamentadores, con técnicas artesanales de talla y grabado, pueden perfilar hasta el más mínimo detalle de los rostros de las figuras, los elementos arquitectónicos, la vegetación o la indumentaria.

Estos fragmentos serán la base para que el equipo de matricería cree los moldes matriz, de los que se obtendrán los definitivos que darán vida a cada una de las partes en porcelana. Este estudiado proceso artístico, desde que nace la idea hasta que el modelo está listo para su reproducción, puede durar hasta cinco años en algunas creaciones de la colección de Alta Porcelana.

### **El reto de la porcelana: magia, color y fuego**

Para dar vida a la pieza, sus moldes definitivos se llenan de porcelana líquida que lentamente fragua en su interior. Con sumo cuidado, los artistas extraen las partes de ese mágico puzzle y las recomponen. El uso continuado de los moldes los deteriora, por lo que cada cierto tiempo es necesario volver a crearlos a partir de su matriz.

En las piezas que incluyen flores –uno de los elementos icónicos de Lladró-, artistas especializadas elaboran y engarzan los pétalos, uno a uno, convirtiendo cada flor en única e irrepetible.

Otra de los momentos clave en esta fase creativa es la decoración de la pieza. La paleta de Lladró cuenta con más de 4.000 colores diferentes y está siempre en continua evolución, añadiéndose nuevas tonalidades creadas expresamente para algunas piezas.

Gracias a su know how, la marca ofrece una amplia variedad de técnicas decorativas – colores líquidos, esmaltes, lustres...-, así como diferentes texturas y acabados – brillante, mate, satinado...-. Artistas en pintura aplican los colores con pulso preciso, perfilando con delicadeza el más mínimo detalle.

## **Prueba de fuego**

Y por fin se acerca el momento decisivo: el paso por el horno. Como dicen los artistas, la porcelana está viva y es el horno el que juzga el acierto en el desarrollo de cada creación. En el horno, la pieza es sometida durante un día entero a temperaturas que alcanzan los 1.300°C (2.500°F) y los verdaderos colores Lladró salen a la superficie.

Durante el proceso, la pasta de la porcelana pierde el agua y su tamaño se reduce en torno a un 15%. Que esta reducción se produzca de manera proporcional y sin que la pieza sufra ningún desperfecto, es uno de los grandes milagros que se obra en Lladró. En las piezas más complejas se utilizan un sistema de soportes de porcelana que es casi un prodigio de la ingeniería y que sustentan la pieza en zonas difíciles de equilibrar.

## **En busca de la excelencia**

Este complejo y laborioso proceso es el único capaz de asegurar el grado de excelencia que ha hecho mundialmente reconocida la obra Lladró. La búsqueda de la perfección también se extiende al control de calidad. La escultura acabada supera varias pruebas que certifican que cumple los estándares exigidos por la marca.

Esta excelencia también se aplica al embalaje, hecho a medida de las características de cada pieza para asegurar que llega a su destino en perfectas condiciones.

## **2.2.- Comprometidos con el medio ambiente: Política corporativa ambiental**

En Grupo Lladró estamos comprometidos con el territorio y con nuestro entorno, con la garantía de un sistema de gestión que evalúa los aspectos ambientales directos e indirectos asociados a nuestra actividad.

La preocupación por el cuidado del entorno y la preservación del medio ambiente han sido una prioridad constante para el Grupo LLADRÓ desde su fundación. La sostenibilidad de nuestro estilo de vida y su necesario equilibrio con el medio ambiente necesita de hechos concretos y acciones tangibles. Lladró, anticipándose a esta nueva dinámica, lleva más de 45 años mejorando su sistema productivo, para minimizar su impacto en el medio ambiente.

### 2.2.1.- Nuestro desempeño medioambiental.

Trabajamos cada día para implementar medidas de eficiencia y control de riesgos que nos permitan reducir al mínimo el impacto de nuestra actividad. Especialmente en cuanto a gestión del agua, control atmosférico, gestión de residuos y eficiencia energética.

El BREF, (Best Available Techniques Reference) es un documento de referencia sobre las mejores técnicas disponibles (MTD), aplicado a la «Fabricación cerámica (CER)», recoge el intercambio de información efectuado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16, apartado 2, de la Directiva 96/61/CE del Consejo (Directiva IPPC).

El BREF se refiere a las actividades industriales especificadas en la sección 3.5 del anexo I de la Directiva 96/61/CE, a saber: «3.5. Instalaciones para la **fabricación de productos cerámicos mediante horneado**, en particular de tejas, ladrillos, ladrillos refractarios, azulejos, gres cerámico o **porcelanas**, con una capacidad de producción superior a 75 toneladas por día, y/o una capacidad de horneado de más de 4 m<sup>3</sup> y de más de 300 kg/m<sup>3</sup> de densidad de carga por horno». A efectos del BREF, las actividades industriales contempladas en esta descripción se denominan «industria cerámica».

Además de a las actividades básicas de fabricación, el BREF se refiere a las directamente relacionadas con éstas y que podrían tener repercusiones sobre las emisiones o la contaminación. Así pues, incluye procesos desde la preparación de las materias primas hasta la expedición de los productos acabados.

En general, el término «cerámica» (productos cerámicos) se utiliza para materiales inorgánicos (que pueden tener algún contenido orgánico) formados por compuestos no metálicos y estabilizados mediante un proceso de cocción. Además de los materiales a base de arcilla, la cerámica incluye actualmente multitud de productos con una pequeña fracción de arcilla o ninguna en absoluto. La cerámica puede ser vidriada o no vidriada, porosa o vitrificada.

La cocción de cuerpos cerámicos produce una transformación de los minerales constituyentes, que depende del tiempo y de la temperatura, y que en general da lugar a una mezcla de nuevos minerales y fases vítreas. Entre las propiedades características de los productos cerámicos figuran la elevada resistencia mecánica, la resistencia al desgaste, una vida útil larga, la inercia química y la inocuidad, la resistencia al calor y al fuego, la resistencia eléctrica (generalmente) y a veces también una porosidad específica.

En función de los procesos específicos de producción, las instalaciones de fabricación de productos cerámicos generan determinadas emisiones al aire, al agua y al suelo (residuos). Además de esto, el medio ambiente puede verse afectado por ruido y olores desagradables. El tipo y la cantidad de contaminación atmosférica, residuos y aguas



residuales dependen de diferentes parámetros. Esos parámetros son, por ejemplo, las materias primas, los agentes auxiliares, los combustibles y los métodos de producción utilizados:

- Emisiones a la atmósfera: la fabricación de productos cerámicos puede dar lugar a emisiones de partículas/polvo, hollín, gases (óxidos de carbono, óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre, compuestos fluorados y clorados inorgánicos y metales pesados);
- Vertidos al agua: las aguas residuales del proceso de fabricación contienen principalmente elementos minerales (partículas insolubles) y también otro material inorgánico, pequeñas cantidades de muchas especies.
- Pérdidas/residuos del proceso: las pérdidas del proceso de fabricación de productos cerámicos consisten sobre todo en diferentes tipos de lodos, piezas rotas, moldes de yeso usados, agentes de absorción y adsorción usados, residuos sólidos (polvo, cenizas) y residuos de envases.
- Consumo de energía/emisiones de CO<sub>2</sub>: todos los sectores de la industria cerámica muestran un consumo intensivo de energía ya que una parte fundamental del proceso es el secado seguido de la cocción a temperaturas comprendidas entre 800 y 2000 °C. En la actualidad, se utilizan principalmente para la cocción el gas natural, el gas licuado de petróleo (propano y butano) y el fuelóleo EL, mientras que el fuelóleo pesado, el gas natural licuado (GNL), el biogás/la biomasa, la electricidad y los combustibles sólidos (p. ej., carbón y el coque de petróleo) pueden utilizarse asimismo como fuentes de energía para los quemadores.

### **2.2.2.- Procesos y técnicas aplicados**

La fabricación de productos cerámicos puede llevarse a cabo utilizando diferentes tipos de hornos, con una amplia gama de materias primas y con diversas formas, tamaños y colores. No obstante, el proceso general de fabricación es bastante uniforme, aunque en el caso de pavimentos y revestimientos, cerámica doméstica, sanitaria y técnica, supone a menudo un proceso de cocción en varias etapas.

En general, las materias primas se mezclan, moldean, prensan o extruden hasta darles forma. Normalmente el agua se utiliza para conseguir una mezcla y un moldeado minuciosos. Esa agua se evapora en secadores y los productos se colocan manualmente en el horno –particularmente en el caso de los hornos de lanzadera que funcionan de forma discontinua– o en vagones que pasan a través de los hornos de rodillos o túnel, que funcionan de forma continua.

Durante la cocción se requiere un gradiente térmico muy preciso para conseguir el tratamiento adecuado de los productos. Después es necesario un enfriamiento controlado, de manera que el material libere el calor gradualmente y preserve su

estructura cerámica. Por último se procede al embalaje y almacenamiento de los productos para su entrega.

Entre las cuestiones importantes de la aplicación de la Directiva IPPC en la industria cerámica, figuran las emisiones al aire y al agua, la eficiencia energética, la utilización de materias primas y agua, la minimización, recuperación y reciclado de las pérdidas/residuos y aguas residuales de los procesos y los sistemas de gestión eficaces.

Esas cuestiones se abordan por medio de un abanico de técnicas, integradas en los procesos o de final de línea, teniendo en cuenta su aplicabilidad en cada uno de los nueve sectores cerámicos. En este contexto, el BREF presenta unas 50 técnicas para la prevención y el control integrados de la contaminación.

### **2.2.3.- Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.**

Implantamos un sistema de gestión ambiental con el objetivo de identificar deficiencias medioambientales y sus posibles acciones correctivas. Para ello se aprovechan las sinergias interdepartamentales integrando las actividades comunes de los Departamentos de Calidad, Mejora Continua, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.

El Grupo tiene una norma interna cuyo objeto es definir la operativa a seguir respecto al tratamiento interno de los “materiales peligrosos”, con el fin de cumplir las distintas reglamentaciones en vigor sobre los mismos.

## **2.3.- Gestión de residuos**

Minimización de residuos. Enfoque hacia la valorización. El compromiso medioambiental del Grupo va estrechamente ligado a su capacidad de minimizar los residuos generados y la adopción de medidas efectivas que contribuyan a su valorización.

Grupo Lladró ha dotado de una salida viable al producto residual en todos sus procesos que contribuye a un nulo impacto. Gran parte de los residuos procedentes del proceso productivo son reincorporados de nuevo en el proceso tras el correspondiente reprocesamiento del producto. Para lograr estos objetivos, la compañía ha puesto en marcha planes específicos que contribuyen directamente a la minimización de los residuos generados en porcelana líquida y barniz. Esto es posible dirigiendo el destino de los mismos -y en todos los casos- hacia su valorización en el marco del propio proceso productivo. Si ello no es posible, como segunda opción, se canaliza el reaprovechamiento del residuo hacia otros procesos alternativos que ofrezcan las mismas garantías.

El tratamiento y reducción de los residuos es clave en nuestra estrategia de sostenibilidad, que pone el foco en la valorización. Gracias a la aplicación de tecnologías limpias y a nuestras estrategias de minimización de residuos, conseguimos

aumentar la eficiencia de nuestro proceso, además de disminuir la generación de residuos por unidad producida. Ejemplos de aprovechamiento son la barbotina generada en el proceso fabril que se reutiliza para el colado de soportes.

Aplicamos la denominada estrategia de las “3-erres”: Reducir, Reutilizar y Reciclar Se han realizado campañas de concienciación entre nuestros empleados fomentando la separación y valorización de residuos.

Establecemos un sistema de registro, control, identificación y trazabilidad de los desperdicios en planta. Para ello, existe un Registro de control para todos los residuos peligrosos que generamos.

### 2.3.1.- Pérdidas/residuos del proceso de fabricación

Los materiales perdidos durante el proceso de fabricación pueden reciclarse y reutilizarse a menudo dentro de la instalación, de acuerdo con las especificaciones de los productos o los requisitos del proceso. Los materiales no reciclables in situ pueden utilizarse en otras industrias o entregarse a gestores externos para su reciclado o su eliminación

Los objetivos de reducción de las pérdidas/residuos del proceso y las soluciones correspondientes se presentan, en lo que se refiere a los lodos generados por la fabricación de productos cerámicos y a las pérdidas/residuos sólidos, en forma de medidas/técnicas de optimización del proceso, reciclado y reutilización. Para la reducción de las pérdidas/residuos suele utilizarse en general una combinación de esas medidas o técnicas.

El volumen de los residuos reciclados se presenta a continuación:

Material	Peso (Kg.)			Origen del residuo
	2019	2018	Var (%)	
Envases contaminados de Metal	-	301	-100%	Fabricación
Envases contaminados de Plástico	-	202	-100%	Fabricación
Fibras cerámicas	-	37	-100%	Fabricación
Otros no especificados	-	451	-100%	Fabricación
Residuos no peligrosos	291.000	438.000	-34%	Fabricación
Residuos no peligrosos	50.000	59.000	-15%	Jardinería y otros

### 2.3.2.- Aguas residuales del proceso de fabricación

Las aguas residuales del proceso de fabricación se generan sobre todo por el lavado y suspensión de los materiales arcillosos en agua corriente durante el proceso de fabricación y la limpieza de los equipos. El agua añadida directamente a la mezcla de cuerpos cerámicos se evapora después al aire durante las fases de secado y cocción.

Los objetivos y soluciones para reducir las aguas de proceso (vertidos y consumo) se presentan en forma de medidas de optimización del proceso y sistemas de tratamiento de aguas residuales. La reducción de los vertidos y la disminución del consumo, en general, pueden lograrse mediante la aplicación de una combinación de esas medidas.

El Grupo tiene implantada una Estación Depuradora de Aguas Residuales Industriales (EDARI) que convierte todas las aguas residuales generadas en el proceso productivo en productos sólidos evitando completamente el vértido al sistema general de alcantarillado y eliminando el riesgo de contaminación del agua.

Cada año, la Entidad Pública de Saneamiento de Aguas (EPSAR) recibe las declaraciones correspondientes de vertidos con la analítica sobre muestra integrada.

### **2.3.3.- Sistema Integrado de Gestión y Reciclaje**

**Sistema Integrado de Gestión:** Empresa adherida al Sistema Integrado de Gestión (SIG), diseñado por Ecoembes y encaminado a la recogida selectiva y recuperación de residuos de envases para su tratado, reciclado y valoración.

**Reciclaje:** Aplicando criterios de mejora continua, lleva a cabo una valorización interna de los residuos y una recogida selectiva de los mismos como cartón, plástico o madera.

## **2.4.- Gestión de emisiones.**

### **2.4.1.- Emisiones de polvo (partículas)**

El tratamiento de las arcillas y otras materias primas cerámicas conduce inevitablemente a la formación de polvo, especialmente en el caso de materiales secos. El secado (incluyendo la atomización), la fragmentación o molienda (trituration y molturación), el cribado, la mezcla y el transporte, pueden producir la liberación de polvo fino. Asimismo se forma cierto polvo durante la decoración y la cocción, así como durante el mecanizado y el acabado de los artículos cocidos. Las emisiones de polvo a la atmósfera no sólo se derivan del uso de las materias primas, como se indica más arriba, sino también de los combustibles utilizados.

Para evitar las emisiones difusas y canalizadas de polvo, se toman las siguientes medidas y técnicas:

- Medidas para operaciones que generen polvo
- Medidas para las zonas de almacenamiento a granel
- Sistemas de separación/filtros.

Con estas medidas logramos que las emisiones canalizadas de polvo procedente de las operaciones estén por debajo del límite de 10mg/m<sup>3</sup> tanto en las emisiones producidas en el proceso de secado como en los procesos de cocción.

## **2.4.2.- Compuestos gaseosos**

Los compuestos gaseosos liberados durante el secado y la cocción proceden principalmente de las materias primas, pero los combustibles también contribuyen a la emisión de contaminantes gaseosos, en particular CO<sub>2</sub>, CO, NO<sub>x</sub>, y COV.

Para evitar las emisiones de contaminantes atmosféricos gaseosos (en particular, CO<sub>2</sub>, CO, NO<sub>x</sub>, y COV), se toman las siguientes medidas y técnicas primarias y secundarias:

- Reducción de la entrada de precursores de contaminantes
- Adición de aditivos ricos en calcio
- Optimización de los procesos
- Plantas de adsorción y absorción
- Postcombustión.

Así conseguimos mantener los niveles de NO<sub>x</sub> procedentes de los gases de combustión de los procesos de cocción de los hornos por debajo de los 250 mg/m<sup>3</sup>, como valor medio diario expresado en NO<sub>2</sub>, para temperaturas de los gases de los hornos inferiores a 1 300 °C, o por debajo de 500 mg/m<sup>3</sup>, como valor medio diario expresado en NO<sub>2</sub>, para temperaturas de los gases de los hornos iguales o superiores a 1.300 °C.

Estamos comprometidos con la implantación continua de las mejores técnicas disponibles en sistemas de depuración de aire, tanto para captación de partículas o compuestos orgánicos volátiles (COV's), como para reducir la emisión de gases de efecto invernadero como el CO<sub>2</sub>.

Algunas de las acciones que realizamos en este sentido son:

- Minimizamos las emisiones de polvo a la atmósfera durante la recepción de materiales, almacenamiento, transporte, dosificación y mezcla de triturados y micronizados.
- Depuramos los Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's) mediante oxidación térmica.

Mantenemos los programas específicos para el registro y reducción de emisiones fugitivas.

## **2.5.- Gestión del agua.**

### **2.5.1.- Políticas implementadas en la gestión del agua**

El agua se utiliza en casi todos los procesos cerámicos, y la buena calidad de ésta es esencial para la preparación de arcillas y barbotinas de vidriado, masas de arcilla para extrusión, «barros» para moldear, polvos atomizados, trituración/molturación por vía húmeda y operaciones de lavado o limpieza.

Consumo racional del agua, un bien escaso. La eficiente y responsable utilización de los escasos recursos hídricos obliga, hoy más que nunca, a implantar múltiples sistemas de depuración y reaprovechamiento.

El Grupo, consciente de ello, ha puesto en marcha mecanismos que han posibilitado la valorización y el reciclado de parte del agua dedicada a uso industrial. Una marcada conciencia social y la constatación de la escasez de un bien esencial, planteadas desde la óptica de la actividad industrial, han movido a Grupo LLADRÓ a desarrollar una cuidadosa y sostenible utilización de los recursos hídricos disponibles, al objeto de salvaguardar un elemento imprescindible para nuestro futuro. Con este propósito y movida por un objetivo claro de lograr un vertido industrial cero, la compañía ha apostado por la revalorización y el reaprovechamiento máximo del agua.

## **2.5.2.- Consumo de Agua**

Implantamos mejoras como el control del caudal y la optimización de la red de distribución. Nuestros impactos:

La extracción de agua se produce de fuentes subterráneas, 24.959 m<sup>3</sup>, y suministros municipales, 6.525m<sup>3</sup>. La medición se realiza de forma directa desde contadores. El consumo de agua se ha reducido un 30% en 2019, tal como se muestra a continuación:

<b>Material</b>	<b>Consumo Agua (m3)</b>		
	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Var (%)</b>
Fuentes subterráneas	24.959	44.808	-44%
Suministro municipal	6.525	286	2.181%
<b>TOTAL</b>	<b>31.484</b>	<b>45.094</b>	<b>-30%</b>

Este aprovechamiento del agua se encuentra recogido en el catálogo de Aguas Privadas de la Confederación Hidrográfica del Júcar con referencia 3115/1997 (1997IC0119) con volumen máximo anual de aprovechamiento de 146.000 m<sup>3</sup> y caudal máximo de 40 litros por segundo.

## **2.6.- Gestión de la Energía.**

### **2.6.1.- Políticas implementadas en la gestión de la energía**

En la industria cerámica la energía se utiliza principalmente para la cocción en el horno y, en numerosos procesos, el secado de productos semielaborados o artículos moldeados también consume mucha energía.

Combatir los efectos del cambio climático es un compromiso firme para Grupo Lladró. La reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, objetivo prioritario para el cumplimiento del Protocolo de Kyoto, ha supuesto la implantación de mejoras tecnológicas pensadas para lograr la máxima eficiencia energética que haga posible la sostenibilidad ambiental.

## Reducción del consumo de energía

La elección de la fuente de energía, la técnica de cocción y el método de recuperación del calor es fundamental para el diseño del horno. De la misma manera, estos elementos son algunos de los factores más importantes que determinan el comportamiento ambiental y la eficiencia energética de los procesos de fabricación.

A continuación se enumeran las principales técnicas aplicadas para reducir el consumo de energía:

- Mejora del diseño de hornos y secadores
- Substitución del fuelóleo pesado y los combustibles sólidos por combustibles de baja emisión

Finalmente, fruto de la preocupación por el uso de las energías limpias, el Grupo tiene instalados en las terrazas de los edificios de su centro productivo de la Ciudad de la Porcelana, placas fotovoltaicas con una capacidad de generación anual de aprox. 700 mil KW que son absorbidas por la red general.

### 2.6.2.- Consumo de Energía

El consumo energético del Grupo se desglosa así:

Electricidad	3.678.261 kWh	El 16% sería para refrigeración de climatización.
Gas natural	2.473.706 kWh	Para el proceso de producción.
Gas natural	880.427 kWh	Para calefacción.
Total	7.032.394 kWh	

El consumo energético en 2019 se ha reducido un 19% en relación con el mismo del ejercicio anterior tal como se muestra a continuación:

Material	Consumo energético (miles kWh)		
	2019	2018	Var (%)
Electricidad	3.678	4.205	-13%
Gas Natural	3.354	4.456	-25%
<b>TOTAL</b>	<b>7.032</b>	<b>8.661</b>	<b>-19%</b>

## **3.- LLADRÓ Y LA GESTION DE PERSONAS**

### **3.1.- Empleo**

3.1.1.- Órganos de Gobierno de la Empresa.

3.1.2.- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

3.1.3.- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

3.1.4.- Número de despidos por sexo edad y clasificación profesional.

3.1.5.- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.

3.1.6.- Brecha salarial

3.1.7.- La remuneración media de Consejeros y Directivos, incluyendo variable.

3.1.8.- Empleados con discapacidad.

3.1.9.- Nuevas contrataciones y rotación del personal.

### **3.2.- Organización del trabajo**

3.2.1- Número de horas de Absentismo.

3.2.2.- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el disfrute por parte de ambos progenitores.

3.2.3.- Permiso parental.

### **3.3.- Seguridad y Salud**

3.3.1.- Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo.

3.3.2.- Accidentes de trabajo en particular frecuencia y gravedad.

3.3.3.- Enfermedades profesionales desgranadas por sexo.

### **3.4.- Relaciones Sociales**

3.4.1.- Organización dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

3.4.2.- Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país, particularmente en el Campo de la Seguridad y salud.

3.4.3 Preaviso a la Representación sindical y trabajadores en caso de cambios significativos.

### **3.5.- Formación.**

3.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación.

3.5.2. Cantidad de horas total de formación por categorías profesionales.

3.5.3. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados.

3.5.4. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.



### **3.6.- Igualdad**

3.6.1.- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre.

3.6.2.- Protocolos contra el acoso sexual.

3.6.2.1.- Medias preventivas

3.6.2.2.- Formación

3.6.3.- Integración de las personas con discapacidad.

3.6.4.- Política contra casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

### **3.7.- Información sobre el respeto a los derechos humanos**

3.7.1.- Aplicación de procedimientos de diligencia en materia de derechos humanos; prevención; prevención de los riesgos de vulneración de Derechos humanos y en su casos medidas para mitigar los abusos cometidos.

3.7.1.1.- Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.

3.7.1.2.- Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

3.7.1.3.- Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

3.7.2.- Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.

3.7.2.1.- Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y dirigidas a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva.

3.7.3.- Operaciones y proveedores que empleen menores.

3.7.4.- Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de **trabajo forzoso u obligatorio**.

3.7.4.1.- Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

### **3.1- Empleo**

#### **3.1.1.- Órganos de gobierno de la empresa:**

El órgano de Gobierno de la Empresa está formado por 2 Administradores Solidarios, varones y con un rango de edad entre 30 y 50 años, que administran el Fondo PHI Fund, FCR, que a su vez es propietario del Grupo Lladró.

Los administradores solidarios se apoyan en una CEO y un Comité de Dirección que toma las decisiones consensuadas sobre temas económicos, ambientales y sociales. El Comité de Dirección está formado por los principales directivos de la Cía.

#### **3.1.2.- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.**

Para el análisis del número de empleados no se han considerado a los dos administradores citados en el punto 3.1.1. anterior.

A continuación mostramos el cuadro de la distribución de los empleados del Grupo por sexo, edad y clasificación profesional en 2019:

<b>Empleados en Plantilla</b>	<b>AÑO 2019</b>	
	<b>Nº Personas</b>	<b>Porcentaje sobre Total</b>
<b>Por sexo</b>		
Hombres	182	35%
Mujeres	331	65%
<b>Por tramo de edad</b>		
Hasta 30 años	33	6%
Entre 31 y 50 años	221	43%
Mayor de 50 años	259	50%
<b>Por categoría profesional</b>		
Directores	19	4%
Jefes	36	7%
Técnicos	37	7%
Oficiales	333	65%
Otros	88	17%
<b>Total</b>	<b>513</b>	<b>100%</b>

Se adjunta cuadro distribuido por nacionalidades:

<b>Empleados en Plantilla</b>	<b>N° Personas</b>	<b>Porcentaje sobre Total</b>
Española	353	69%
Japonesa	55	11%
India	47	9%
Norteamericana	20	4%
China	14	3%
Singapureña	8	2%
Inglesa	4	1%
Italiana	4	1%
Ucraniana	2	0%
Alemana	1	0%
Francesa	1	0%
Georgiana	1	0%
Polaca	1	0%
Portuguesa	1	0%
Rusa	1	0%
<b>Total</b>	<b>513</b>	<b>100%</b>

**3.1.3.- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.**

Se adjunta cuadro con la distribución de contratos en 2019:

AÑO 2019										
Contratos	C. indefinido T. completo	Porcentaje sobre Total	C. indefinido T. parcial	Porcentaje sobre Total	C. Eventual T. completo	Porcentaje sobre Total	C. Eventual T. parcial	Porcentaje sobre Total	Total	Porcentaje sobre Total
<b>Por sexo</b>										
Hombres	173	33,72%	9	1,75%	0	0,00%	0	0,00%	182	35,48%
Mujeres	286	55,75%	16	3,12%	20	3,90%	9	0,01%	331	64,52%
<b>Total</b>	<b>459</b>	<b>89,47%</b>	<b>25</b>	<b>4,87%</b>	<b>20</b>	<b>3,90%</b>	<b>9</b>	<b>0,01%</b>	<b>513</b>	<b>100,00%</b>
<b>Por tramo de edad</b>										
Hasta 30 años	27	5,26%	3	0,58%	0	0,00%	1	0,00%	31	6,04%
Entre 31 y 50 años	185	36,06%	15	2,92%	14	2,73%	4	0,00%	218	42,50%
Mayor de 50 años	247	48,15%	7	1,36%	6	1,17%	4	0,00%	264	51,46%
<b>Total</b>	<b>459</b>	<b>89,47%</b>	<b>25</b>	<b>4,87%</b>	<b>20</b>	<b>3,90%</b>	<b>9</b>	<b>0,01%</b>	<b>513</b>	<b>100,00%</b>
<b>Por categoría profesional</b>										
Directores	15	2,92%	0	0,00%	1	0,19%	0	0,00%	16	3,12%
jefes	47	9,16%	1	0,19%	7	1,36%	0	0,00%	55	10,72%
Técnicos	52	10,14%	5	0,97%	1	0,19%	0	0,00%	58	11,31%
Oficiales	308	60,04%	0	0,19%	1	0,19%	1	0,00%	310	60,43%
Otros	37	7,21%	19	3,70%	10	1,95%	8	0,01%	74	14,42%
<b>total</b>	<b>461</b>	<b>89,47%</b>	<b>25</b>	<b>4,87%</b>	<b>20</b>	<b>3,90%</b>	<b>9</b>	<b>0,01%</b>	<b>513</b>	<b>100,00%</b>

### 3.1.4.- Número de despidos por sexo edad y clasificación profesional

El Grupo continúa con la política de alinear sus estructuras productivas, administrativas y comerciales al actual volumen de ventas, de cara a volver a la senda de beneficios en los próximos ejercicios. Así, en mayo de 2019, se inició un procedimiento de despido colectivo en sus sociedades españolas, mediante la aprobación de un Expediente de Regulación de Empleo basado en causas económicas y productivas, para la extinción de 79 contratos de trabajo con un coste aproximado de 2.926.400 euros. Se estima que el ahorro en la masa salarial futura será de 3.046.600 euros anuales.

La mayoría de las extinciones de contrato de trabajo afectaron a trabajadores de más de 60 años, con la opción de jubilación anticipada a partir de los 61 años. Para todos los empleados

entre 55 años y 61 años se suscribió el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha de salida hasta los 61 años.

Se adjunta cuadro con el número de despidos clasificados por categorías y sexo y edad en 2019.

AÑO 2019				
Despidos en el Grupo	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
<b>Por tramo de edad</b>				
Hasta 30 años	1	1%	12	9%
Entre 31 y 50 años	12	9%	30	21%
Mayor de 50 años	26	18%	60	43%
<b>Antigüedad</b>				
Hasta 10 años	11	8%	49	35%
Entre 11 y 20 años	5	4%	4	3%
Mayor de 20 años	23	16%	49	35%
<b>Clasificación Profesional</b>				
Directores	2	1%	3	2%
Jefes	4	3%	6	4%
Técnicos	12	9%	13	9%
Oficiales	16	11%	52	37%
Otros	5	4%	28	20%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>28%</b>	<b>102</b>	<b>72%</b>

### 3.1.5.- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Adjuntamos cuadro con las remuneraciones medias por sexo, categoría y edad:

Euros	PROMEDIO SALARIAL		
	2019	2018	Var (%)
HOMBRES	34.179	34.609	- 1%
MUJERES	28.893	26.603	+ 9%

CATEGORIA	PROMEDIO SALARIAL					
	HOMBRES			MUJERES		
	2019	2018	Var (%)	2019	2018	Var (%)
DIRECTOR	66.795	79.668	-16%	97.402	95.143	2%
JEFES	43.281	41.854	3%	36.301	42.735	-15%
TÉCNICOS	38.218	42.080	-9%	36.740	47.604	-23%
OFICIALES	26.354	26.604	-1%	25.176	24.621	2%
OTROS	20.429	20.101	2%	22.655	20.748	9%

EDAD	Promedio Salarial		
	2019	2018	Var (%)
Hasta 30 años	24.835	15.746	58%
Entre 30-50 años	29.849	29.411	1%
Más 50 años	31.554	32.247	-2%

### 3.1.6.- Brecha salarial

En las empresas de producción del Grupo, donde se encuentran la mayoría de las personas del Grupo Lladro, el salario muy similar, se rige por el Convenio Colectivo de aplicación, siendo el mismo para hombres y mujeres, y las diferencias que puedan haber, se deben a la variable por cantidad y calidad del trabajo, ya que la plantilla en las empresas fabriles es muy mayor y la prima actividad es superior en los hombres.

En el grupo consolidado, el sueldo medio de las mujeres y de los hombres por Categorías profesionales es muy similar. La relación entre el salario de los hombres y el de las mujeres fue el 1,17% en 2019, pudiéndose concluir que apenas existe brecha salarial en el grupo.

<b>GRUPO LLADRÓ AÑO 2019</b>	
<b>CATEGORIA</b>	<b>Remuneración hombres / Remuneración mujeres</b>
DIRECTOR	0,65
JEFES	1,07
TÉCNICOS	1,04
OFICIALES	1,04
OTROS	1,05
<b>MEDIA</b>	<b>1,17</b>

**3.1.7.- La remuneración media de Consejeros y Directivos ha sido en 2019 de:**

	<b>PROMEDIO SALARIAL</b>
CONSEJEROS Y DIRECTIVOS	<b>106.511</b>

**3.1.8.- Empleados con discapacidad en 2019**

El grupo Lladro España tiene trabajando actualmente 10 trabajadores con discapacidad en una plantilla de 364 personas, es decir un 2,75% de la plantilla, con lo que supera la obligación de contratar a minusválidos en un porcentaje mínimo del 2% de la plantilla que exige la Ley.

El grupo no tiene contratadas personas con discapacidad fuera de España, por lo que el porcentaje anterior se reduce al 1,94% para el conjunto de 513 personas empleadas a nivel mundial.

Se adjunta cuadro de los empleados con discapacidad distribuidos por edad y sexo:

<b>AÑO 2019</b>					
<b>Empleados con discapacidad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Total</b>
<b>Por tramo de edad</b>					
Hasta 30 años	0	0,00%	0	0,00%	<b>0</b>
Entre 31 y 50 años	1	10,00%	2	20,00%	<b>3</b>
Mayor de 50 años	5	50,00%	2	20,00%	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>60,00%</b>	<b>4</b>	<b>40,00%</b>	<b>10</b>

**3.1.9.- Nuevas contrataciones en 2019 y rotación del personal:**

Se adjunta cuadro por sexo, edad y categoría profesional de las nuevas contrataciones en 2019, donde se observa que el 75% de las nuevas contrataciones son mujeres.

Nuevas Contrataciones	AÑO 2019	
	Nº Personas	Porcentaje sobre Total
<b>Por sexo</b>		
Hombres	11	25%
Mujeres	33	75%
<b>Por tramo de edad</b>		
Hasta 30 años	15	34%
Entre 31 y 50 años	22	50%
Mayor de 50 años	7	16%
<b>Por categoría profesional</b>		
Directores	1	2%
Jefes	3	7%
Técnicos	9	20%
Oficiales	11	25%
Otros	20	45%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Además la Compañía ha puesto en marcha Programas de prácticas dirigidos a estudiantes de Formación Profesional, así como universitarios, con el objetivo de completar su educación en el entorno profesional, de las cuales se han beneficiado 7 estudiantes.



### **Rotación del personal.**

En el año 2019 se ha registrado 44 altas de las cuales 11 fueron hombres y 33 mujeres, y a su vez ha habido 141 bajas de las que 102 han sido mujeres y 39 hombres.

En el año 2019 la rotación del personal ha sido de 3,85%.

### **Beneficios para el personal indefinido a jornada completa y el resto de trabajadores.**

Beneficios para los empleados a tiempo completo son los mismos que para a los empleados a tiempo parcial o temporales.

## **3.2.- Organización del trabajo**

### **3.2.1.- Número de horas de Absentismo**

El número de horas totales de absentismo del grupo Lladró se presenta principalmente en las funciones productivas en España y asciende a 38.574,72 horas de un total potencial de horas anuales de 642.026,95 horas, lo que corresponde a un absentismo del 6,01% del total de las horas anuales realizadas por la plantilla.

El número total de bajas por enfermedad y accidente en el Grupo Lladró España han sido 86 bajas.

### **3.2.2.- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el disfrute por parte de ambos progenitores.**

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación son las establecidas en el Estatuto de los trabajadores y los Convenios Colectivos de aplicación en vigor, como son.

- Permiso en caso de matrimonio
- Permisos para acompañar a los hijos consultorio médico
- Permisos por hospitalización de familiares
- Reducciones de Jornada para cuidado de hijos y familiares
- Suspensión de contrato con reserva el puesto de trabajo en casos de paternidad o maternidad
- Excedencias para atender al cuidado de hijos y familiares.

### **3.2.3.- Permiso parental**

En el año 2019, cuatro personas han tenido permiso parental, tres hombres y una mujeres, de los cuales el 100% regresaron al trabajo una vez terminado el permiso, la tasa de retención también ha sido del 100%.

### 3.3.- Seguridad y Salud

#### 3.3.1.- Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo

Las empresas que forman el Grupo Lladró España están integradas en un Servicio propio de prevención mancomunada y cada una de las empresas que integra el grupo LLADRÓ dispone de Comité de Seguridad y Salud, siguiendo lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, para establecer canales de consulta y participación con los representantes de los trabajadores en esta materia, realizar el seguimiento de indicadores, la planificación y tomar medidas para corregir deficiencias y mejorar el Sistema de seguridad y salud.

El porcentaje de personal propio representado en Comités de Seguridad y Salud es del 95,53%. El porcentaje restante corresponde al personal de Lladró, S.A. de centros de trabajo diferentes al principal, que pese a no estar representados por Comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad, tanto ellos como su lugar de trabajo son objeto de control por parte de la organización.

#### 3.3.2.- Accidentes de trabajo en particular frecuencia y gravedad

Adjuntamos cuadro con los accidentes en el Grupo Lladró España en el año 2019:

2019	Hombres	Mujeres	Total
<b>Número total de accidentes<sup>1</sup></b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
Centro / lugar de trabajo	5	3	8
In Itinere	1	1	2
Total graves	0	0	0
Total con fallecimiento	0	0	0
<b>Duración media (días)<sup>2</sup></b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>19,6</b>
<b>Índice de incidencia<sup>3</sup></b>	<b>16,48</b>	<b>10,99</b>	<b>27,47</b>
<b>Índice de frecuencia<sup>4</sup></b>	<b>24,30</b>	<b>10,12</b>	<b>15,58</b>
<b>Índice de gravedad<sup>5</sup></b>	<b>0,39</b>	<b>0,25</b>	<b>0,31</b>

Incluye accidentes con baja del personal propio del conjunto de empresas del grupo LLADRÓ.

<sup>2</sup> Duración media = N° de días de baja / Número de casos

<sup>3</sup> Índice de incidencia = (N° de accidentes / N° de trabajadores) \*1.000

<sup>4</sup> Índice de frecuencia = (N° de accidentes / N° de horas trabajadas) \*1.000.000

<sup>5</sup> Índice de gravedad = (N° de días de baja / N° de horas trabajadas) \*1.000

### 3.3.3.- Enfermedades profesionales desgranadas por sexo.

Adjuntamos cuadro con las enfermedades profesionales en el Grupo Lladró España en el año 2019:

2019	Hombres	Mujeres	Total
Número total de enfermedades profesionales <sup>6</sup>	0	1	1
Ratio enfermedades profesionales <sup>7</sup>	0	0,51	0,31

<sup>6</sup> Incluye enfermedades profesionales del personal propio del conjunto de empresas del grupo LLADRÓ.

<sup>7</sup> Ratio de enfermedades profesionales = (Nº de casos / Nº de horas trabajadas) \* 200.000

## 3.4.- Relaciones Sociales

### 3.4.1.- Organización dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

El dialogo social se canaliza a través de la negociación colectiva mediante las comisiones mixtas entre empresarios y Sindicatos y Comisiones paritarias como la Comisión de igualdad.

En lo que se refiere al Grupo Lladró la negociación se canaliza a través de los Comités de empresa, Comités de Seguridad y Salud, así como Comisiones paritarias entre Empresa y miembros de los Comités en particular las comisiones para la igualdad y para el Acoso.

### 3.4.2.- Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país, particularmente en el Campo de la Seguridad y salud.

El porcentaje de empleados cubiertos por el Convenio Colectivo en España es de 100%, y en el campo de Seguridad y Salud en territorio español es el 100%.

### 3.4.3.- Preaviso a la Representación sindical y trabajadores en caso de cambios significativos

En lo que se refiere a los plazos de preaviso a los trabajadores, la Empresa se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y el Estatuto de los trabajadores y calendario laboral firmado entre la Empresa y los Comités de empresa:

- En los casos de jornada irregular : 5 días
- Horas a trabajar según necesidades de la empresa. 72 horas.
- Vacaciones: 2 meses

Para las organizaciones con acuerdos de **negociación colectiva** el plazo para convocar viene en el Convenio Colectivo y son 5 días para contestar a la Convocatoria de la

Comisión Mixta del Convenio y un máximo de 15 días para resolver el conflicto a interpretar

### 3.5.- Formación

#### 3.5.1.- Políticas implementadas en el campo de la formación

En el Grupo Lladró la formación y el desarrollo se entienden como un factor clave para el éxito de la organización. Es por ello que se diseñan programas específicos que doten a sus profesionales de la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones y que fomenten una cultura de desarrollo, de creación de valor y mejora continua, permitiéndoles asumir nuevas responsabilidades a futuro. Estos planes son validados por los responsables de los negocios y de la Dirección de Recursos Humanos.

El grupo Lladró entiende que el desarrollo profesional contribuye a la consecución de los resultados del Grupo y a mejorar la eficiencia de la organización, capacitando a los empleados con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficientemente su trabajo hoy y prepararles para que puedan asumir mayores responsabilidades y retos en el futuro.

Todas las empresas del Grupo Lladró en España están dadas de alta en el Sistema de Formación Continua “FUNDAE”, lo que nos da la oportunidad de bonificar los cursos, lo que posibilita la realización de realizar la formación necesaria para con los empleados de nuestras empresas.

#### 3.5.2.- Cantidad de horas total de formación por categorías profesionales

Adjunto cuadro con el total de horas realizadas por categorías profesionales así como cuadro con la media de formación por empleado.

Horas formación Categoría Profesional	AÑO 2019		
	Nº horas Hombres	Nº horas Mujeres	Total horas formación
Directores	378,50	154	532,50
Jefes	250,00	93	343,00
Técnicos	711,00	503	1.214,00
Oficiales	254,75	438,25	693,00
Otros	0,00	156	156,00
<b>Total</b>	<b>1.594,25</b>	<b>1.344,25</b>	<b>2.938,50</b>

AÑO 2019			
Media de horas de formación por empleado y por genero	Nº empleados	Nº Total horas formación	Media horas formación
Mujeres	41	1.344,25	32,79
Hombres	30	1.594,25	53,14
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>2.938,50</b>	<b>41,39</b>

AÑO 2019			
Media de horas de formación categoría profesional	Nº empleados por Categoría profesional	Nº Total horas formación por Categoría profesional	Media horas formación
Directores	10	532,50	53,25
Jefes	6	343,00	57,17
Técnicos	21	1.214,00	57,81
Oficiales	20	693,00	34,65
Otros	14	156,00	11,14
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>2.938,50</b>	<b>41,39</b>

### 3.5.3.- Programas para mejorar las aptitudes de los empleados

Se adjuntan los programas y tipos de cursos realizados para mejorar las aptitudes de los empleados:

AÑO 2019						
Tipo de curso	Nº Horas Hombres	Porcentaje sobre Total	Nº Horas Mujeres	Porcentaje sobre Total	Total Horas	Porcentaje sobre Total
Marketing	6,00	0,20%	122,00	4,15%	128,00	4,36%
E- Commerce	140,00	4,76%	148,00	5,04%	288,00	9,80%
RR.HH	0,00	0,00%	20,00	0,68%	20,00	0,68%
Idiomas	1.347,00	45,84%	924,00	31,44%	2.271,00	77,28%
Prevención Riesgos Laborales	34,75	1,18%	9,25	0,31%	44,00	1,50%
Ventas	10,00	0,34%	69,00	2,35%	79,00	2,69%
Administración y Dirección	56,50	1,92%	32,00	1,09%	88,50	3,01%
Jurídico	0,00	0,00%	20,00	0,68%	20,00	0,68%
<b>TOTAL</b>	<b>1.594,25</b>	<b>54,25%</b>	<b>1.344,25</b>	<b>45,75%</b>	<b>2.938,50</b>	<b>100,00%</b>

### 3.5.4.- Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

En el Grupo Lladró el 100% de los empleados reciben evaluaciones periódicas en el desempeño de su trabajo, dependiendo del Sistema de trabajo al que estén adscritos.

Dentro de nuestra filosofía de CALIDAD TOTAL y MEJORA CONTINUA, la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO es un procedimiento implantado en la Organización que de forma sistemática permite y facilita la expresión de valoraciones sobre las aportaciones de los empleados al éxito de la empresa.

Tal y como se indica en la Política de recursos humanos del Grupo Lladró, las evaluaciones de desempeño de los empleados y la comunicación de su resultado a los evaluados se consideran aspectos fundamentales para su desarrollo profesional. Algunos de los principios básicos de actuación que se detallan en dicha política relacionados con este aspecto son:

- Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño de los empleados del grupo.
- Comunicar su resultado al evaluado de forma que se favorezca su desarrollo profesional.

En el grupo Lladró, los empleados están incluidos en procesos formales de evaluación del desempeño, que varían en función del nivel interno de los empleados y su responsabilidad correspondiente, así como del país en que se encuentren.

Los empleados pueden ser evaluados mediante cuatro tipos de procesos, en función del nivel de responsabilidad relativo a su puesto:

### **Directivos y Técnicos:**

- Evaluación por objetivos: objetivos medibles, cuantificables y específicos a alcanzar a lo largo del periodo de evaluación, relacionados con los objetivos de la compañía, en función de unos objetivos individuales y compartidos.

- Evaluación del desempeño:

### **Empleados Administrativos:**

- Evaluación del desempeño Sistema Bedaux: Se evalúan 8 factores que valoran tanto aspectos de productividad como actitudes de los empleados.

### **Empleados de las Boutiques Lladró:**

- Sistema que recompensa el trabajo en equipo el tener y evaluar objetivos colectivos.

### **Empleados de producción:**

- Evaluación de desempeño: se realiza mediante el control de calidad de las piezas realizadas por cada operario que da lugar a cobrar una prima de calidad.

## **3.6.- Igualdad**

### **3.6.1.- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre.**

La igualdad de oportunidades en todas sus formas es otro de los pilares a través del cual conseguimos un equipo comprometido.

En la actualidad contamos con Planes de Igualdad, acordados con todas las organizaciones sindicales, para los equipos de las distintas empresas del Grupo.

Cumpliendo con lo establecido en dichos Planes, se ha venido trabajando en las distintas comisiones de seguimiento instituidas en los mismos, así como en la implementación de políticas encaminadas a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dando lugar a que nuestros empleados sean valorados únicamente por sus competencias, conocimiento y el desempeño laboral.

Esto se traduce en un decidido esfuerzo por reducir los desequilibrios de género dentro de las categorías profesionales que conforman nuestro equipo, mantener la igualdad en las retribuciones de empleados con las mismas condiciones laborales y que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de promoción y desarrollo dentro del Grupo.

Actualmente tenemos las siguientes medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades:

- Cuatro planes de igualdad creados para promover la igualdad de trato y oportunidades en todas las empresas del Grupo Lladró España, de duración cuatrienal.
- Plan de prevención frente al acoso, consistente en Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Adjunto cuadro de mujeres por categoría laboral:

<b>MUJERES POR CATEGORIA LABORAL</b>		
<b>AÑO 2019</b>		
<b>Por categoría profesional</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Directores	5	2%
Jefes	15	5%
Técnicos	17	5%
Oficiales	216	65%
Otros	80	24%
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>

### **3.6.2.- Protocolos contra el acoso sexual.**

#### **3.6.2.1.- Medias preventivas**

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, la Empresa lanzó una campaña para informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados y divulgó este protocolo a través de los cauces habituales de comunicación en la empresa.

El protocolo es accesible a todo el personal y se facilita una copia del mismo a todas las personas que lo soliciten. Existe en la Compañía un modelo de “denuncia por acoso” que conocen todos los trabajadores y que es parte del protocolo por acoso.

También existe una Comisión Instructora del Protocolo, que estará integrada por personas, designadas por el Comité de Empresa y por la Dirección de la Empresa y que se encarga de analizar y resolver los casos de Acoso que son denunciados.

En el año 2019 no se ha denunciado ningún caso de acoso.



### **3.6.2.2.- Formación**

La Dirección de la Empresa, con la colaboración del Departamento de Prevención, integró esta materia en la formación sobre prevención de riesgos laborales.

Actualmente la información al personal de nuevo ingreso se realizará formando parte de la formación e información en materia de prevención de riesgos laborales.

### **3.6.3.- Integración de las personas con discapacidad**

El grupo Lladró España tiene trabajando actualmente 12 trabajadores con discapacidad en una plantilla de 364 personas, es decir un 2.74% de la plantilla, con lo que supera la obligación de contratar a minusválidos en un porcentaje mínimo del 2% de la plantilla que exige la Ley.

### **3.6.4.- Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas**

En el año 2019 no ha habido casos de discriminación detectados en las empresas del Grupo.

## **3.7.- Información sobre el respeto a los Derechos Humanos**

### **3.7.1.- Aplicación de procedimientos de diligencia en materia de derechos humanos; prevención; prevención de los riesgos de vulneración de Derechos humanos y en su casos medidas para mitigar los abusos cometidos.**

#### **3.7.1.1.- Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.**

El grupo Lladró no es conocedor de haber realizado operaciones con organizaciones o Empresas que violen los Derechos humanos de las personas.

#### **3.7.1.2.- Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos**

En el año 2019 no se ha formado a trabajadores en políticas o procedimientos sobre Derechos humanos.

#### **3.7.1.3.- Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos**

El Grupo Lladró no ha realizado acuerdos ni contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.

### **3.7.2.- Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.**

No somos conocedores de la situación de los trabajadores de nuestros proveedores en relación con la libertad de asociación de sus trabajadores así como tampoco somos conscientes que se estén vulnerando sus derechos de negociación colectiva.

**3.7.2.1 Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y dirigidas a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva.**

En las empresas del Grupo Lladró se ejerce con total libertad el derecho de asociación a los Sindicatos y Organizaciones Sindicales legalmente constituidas y todos los trabajadores del Grupo están afectados por lo regulado en sus Convenios Colectivos de aplicación.

**3.7.3.- Operaciones y proveedores que empleen trabajadores infantiles**

No somos conocedores de que nuestros proveedores empleen a menores de edad.

Las empresas de Grupo Lladró no emplean a trabajadores menores de edad.

**3.7.4.- Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio.**

No somos conocedores de que nuestros proveedores tengan en sus empresas a trabajadores en régimen de esclavitud y servidumbre.

**3.7.4.1.- Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.**

Las empresas del Grupo Lladró no tienen ningún trabajador en régimen de esclavitud o servidumbre trabajando en sus instalaciones.

## **4.- LLADRÓ Y SU RELACIÓN CON LA SOCIEDAD**

**4.1.- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

**4.2.- Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible**

**4.3.- Subcontratación y proveedores**

**4.4.- Consumidores.**

**4.5.- Información Fiscal.**

## **4.1.-Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

Las medidas de control interno del Grupo van dirigidas a la minimización del riesgo de fraude y la corrupción. El Grupo realiza todas sus actividades dentro de lo establecido por el marco legal que regula todas sus actividades.

El Grupo colabora positivamente con las entidades financieras, sus auditores y sus asesores en el control y persecución del blanqueo de capitales. En este sentido, nunca hemos recibido ninguna denuncia relacionada con corrupción ni blanqueo de capitales.

En este sentido, dentro del Plan de Acogida para cada empleado, la dirección de Auditoría Interna les informa sobre las políticas del Grupo en relación con el fraude y la corrupción.

Por otra parte, las principales asociaciones sin ánimo de lucro en las que participa el Grupo son:

- **Círculo Fortuny** es una asociación nacida para unir en un foro común al sector español de las marcas culturales y creativas de prestigio y promover y defender su entidad propia. Contribución 2019: 9.750 euros
- **AMRE** es una asociación sin ánimo de lucro constituida por las marcas líderes españolas para poner en valor la importancia de las marcas para las empresas y para la economía española. Contribución 2019: 6.000 euros
- **ELITE SPAIN** es la Federación Española del Lujo que engloba las empresas nacionales e internacionales vinculadas al sector Lujo y Premium que operan en territorio nacional. Contribución 2019: 4.500 euros
- **ANDEMA** es la principal asociación española que actúa de portavoz de las empresas ante las instituciones y la sociedad en la defensa de sus derechos de marca. Contribución 2019: 1.979 euros

Estas contribuciones se realizan de forma institucional y son aprobadas por las Asociaciones en sus asambleas generales por lo que no es posible actividades de corrupción relacionadas.

## **4.2.- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

El Grupo considera que sus operaciones no generan impactos negativos significativos en la comunidad local. En este sentido, nunca ha recibido ninguna queja, multa o sanción por actividades insalubres o perjudiciales para su entorno.

Asimismo, creemos que el Grupo siempre ha contribuido al desarrollo económico de la comunidad local por su esfuerzo en la contratación de trabajadores de su entorno cercano, Así el 60% de la plantilla total del grupo en España tienen su lugar de nacimiento en la comarca de L'Horta.

Esta línea de actuación comprometida con el entorno se da también la política de selección de proveedores donde el 45% son proveedores de la comarca.

El Grupo Lladró ha tenido, tradicionalmente, el deseo de apoyar y facilitar el esfuerzo que realizan algunas personas y entidades por atender a los grupos sociales menos favorecidos de nuestra Sociedad. Si bien en los últimos años, y motivado por la reducción de costes no estratégicos, se ha reducido la contribución a estas entidades.

### **4.3.- Subcontratación y proveedores**

El grupo valora a sus proveedores en términos de calidad del producto y/o servicio, precio, plazo de entrega y servicio postventa ofrecido.

No se valoran concretamente aspectos sociales en la selección de proveedores, excepción hecha, de los proveedores que prestan servicios subcontratados donde el Grupo exige toda la documentación y formación que exige la ley española.

La mayor parte de nuestros proveedores son españoles y el resto están localizados en países de nuestro entorno cercano, básicamente europeos. Desde este punto de vista, entendemos que no existen impactos significativos negativos potenciales y reales.

### **4.4.- Consumidores**

Lladró produce artículos de porcelana para uso alimentario.

Así, la línea de producto denominada “Arte de la mesa”, que significa el 0,4% de la cifra de negocio del Grupo, está sujeta a controles especiales para asegurar la salud y seguridad de los consumidores.

El grupo dispone de un manual de buenas prácticas de fabricación de materiales susceptibles de entrar en contacto con alimentos por el que se rigen todos los procedimientos de fabricación relacionados con esta línea de producto.

Por otra parte, y con carácter previo al lanzamiento de cada producto, se realizan análisis, de forma interna por el equipo de químicos del Grupo y de forma externa por empresas especializadas, para la determinación de Plomo y Cadmio en el producto, de acuerdo con lo establecido en el real Decreto 891/2006.

Finalmente, Grupo Lladró nunca ha recibido multas o sanciones relacionadas con incumplimientos de las normativas españolas y europeas relacionados con la seguridad y salud de los consumidores usuarios de sus productos.

## **4.5.- Información Fiscal**

A continuación presentamos cuadro resumen de los beneficios obtenidos por territorio geográfico, los impuestos pagados en cada país y las subvenciones públicas recibidas.

Euros	Territorios							TOTAL
	USA	Japón	Ibérica	Asia Pacífico	India	Resto Europa	Resto mercados	
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	-4.012.712	-3.001.686	-1.176.041	-271.768	36.192	-566.254	820.662	-8.171.607
Impuesto sobre beneficios	105.060	10.471	916.929	340			12.543	1.045.343
<b>RESULTADO NETO</b>	-4.117.772	-3.012.157	-2.092.970	-272.108	36.192	-566.254	808.119	-9.216.950
Pagos por Impuesto sobre beneficios	4.183	12.933	0	0	0	0	12.543	29.659
Subvenciones	0	0	0	0	0	0	0	0

## Anexo I. Relación aspectos de la ley con los contenidos GRI asociados

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 de diciembre

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
<b>Información general</b>	1	
– Modelo de negocio y Entorno empresarial	1.1	102-2
– Mercados en los que opera el Grupo	1.2	102-6
<b>Información sobre cuestiones medioambientales: El proceso productivo de Lladró y su relación con el medioambiente</b>	2	
– Descripción proceso artístico y productivo	2.1	*
– Nuestro compromiso con el medio ambiente	2.2	103
<b>Gestión de residuos</b>	2.3	103
– Pérdidas y Residuos del proceso de fabricación	2.3.1	103
– Aguas residuales	2.3.2	103
– Sistema Integrado de Gestión y Reciclaje	2.3.3	103
<b>Gestión de emisiones</b>	2.4	
– Medidas asociadas a emisiones de polvo	2.4.1	103
– Emisiones de efecto invernadero	2.4.2	305
<b>Uso sostenible de recursos</b>		
– Gestión del Agua: consumo y suministro	2.5	303
– Gestión de la Energía: consumo y medidas	2.6	302
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Lladró y la gestión de personas</b>	3	
<b>Empleo</b>	3.1	
– Órganos de gobierno de la empresa	3.1.1	102-18
– Número total y distribución de empleados por sexo, edad, colectivo, antigüedad y centro de trabajo	3.1.2	405-1
– Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	3.1.3	405-1
– Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3.1.4	102-8
– Remuneración total promedio de la plantilla	3.1.5	102-8
– Brecha salarial	3.1.6	405-2
– Remuneración de consejeros	3.1.7	102-8
– Empleados con discapacidad	3.1.8	405
– Nuevas contrataciones y rotación del personal	3.1.9	401-1
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	3.2	
– Número de horas de absentismo	3.2.1	102-8
– Medidas de conciliación familiar	3.2.2	102-8
– Permiso Parental	3.2.3	401-3
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	3.3	
– Condiciones de salud y seguridad en el Trabajo	3.3.1	403
– Accidentes de trabajo	3.3.2	403
– Enfermedades Profesionales	3.3.3	403
<b>Relaciones sociales</b>	3.4	

– Organización del diálogo social	3.4.1	402
– Convenios Colectivos	3.4.2	402
– Representación de los trabajadores	3.4.3	402
<b>Formación</b>	3.5	
– Políticas de formación implementadas	3.5.1	404
– Cantidad de horas de formación	3.5.2	404 -1
– Programas de mejora de las aptitudes de los empleados	3.5.3	404-2
– Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	3.5.4	404-3
<b>Igualdad</b>	3.6	
– Medidas adoptadas para promover la igualdad	3.6.1	405
– Protocolo contra el acoso sexual	3.6.2	405
– Integración de las personas con discapacidad	3.6.3	405
– Políticas de no discriminación	3.6.4	406
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	3.7	
– Procedimientos en materia de derechos humanos	3.7.1	412
– Libertad de asociación y negociación colectiva	3.7.2	407
– Operaciones y proveedores que empleen a menores	3.7.3	408
– Operaciones y proveedores con casos de trabajo forzoso u obligatorio	3.7.4	409
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
– Aportación a entidades sin ánimo de lucro	4.1	413
<b>Información sobre la sociedad</b>		
– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	4.2	203-1
– Subcontratación y proveedores	4.3	414
– Consumidores	4.4	416
<b>Información fiscal</b>		
– Resultados obtenidos por área geográfica	4.5	201-1
– Impuestos sobre beneficios pagados	4.5	201-4
– Subvenciones públicas recibidas	4.5	201-4