



LLADRÓ

HANDMADE PORCELAIN
Spain

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2022

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 en La Ciudad de la Porcelana en Tavernes Blanques (Valencia).

1.2 Mercados en los que opera el Grupo

Los productos Lladró 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 de productos intermedios	España
Porcelanas Lladró, S.A.	Fabricación	España
Arte y Porcelanas, S.A.	Fabricación	España
Lladro USA, INC	Distribución mayorista	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	México

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 2022 y su distribución por los principales mercados del Grupo son:

	Miles de euros y personas				
	Total Grupo	USA	Asia	Europa	Resto
Activos totales	38.699	6.181	16.408	14.866	1.244
Patrimonio Neto	7.901				
Endeudamiento	30.799	2.489	1.993	26.225	92
Ventas Netas	45.666	8.948	23.073	10.548	3.097
Número total de empleados	536	7	133	388	8

Durante el ejercicio 2022 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 irreplicable.

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 entorno 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 m³ y de más de 300 kg/m³ 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 CO₂: 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.

El 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
	2022	2021	Var (%)	
Envases contaminados de Metal	202	-	+100%	Fabricación
Envases contaminados de Plástico	122	-	+100%	Fabricación
Otros no especificados	544	123	+342%	Fabricación
Residuos no peligrosos	658.940	430.000	+53%	Fabricación
Residuos no peligrosos	46.300	40.800	+13%	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 vertido 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 (trituración 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/m³ 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 CO₂, CO, NO_x, y COV.

Para evitar las emisiones de contaminantes atmosféricos gaseosos (en particular, CO₂, CO, NO_x, 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_x procedentes de los gases de combustión de los procesos de cocción de los hornos por debajo de los 250 mg/m³, como valor medio diario expresado en NO₂, para temperaturas de los gases de los hornos inferiores a 1 300 °C, o por debajo de 500 mg/m³, como valor medio diario expresado en NO₂, 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 CO₂.

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 ha pasado de obtenerse de fuentes subterráneas a ser conseguida únicamente de suministros municipales. La medición se realiza de forma directa desde contadores. El consumo de agua ha aumentado un 12% en 2022, tal como se muestra a continuación:

Material	Consumo Agua (m3)		
	2022	2021	Var (%)
Fuentes subterráneas	-	-	-
Suministro municipal	25.335	22.554	+12%
TOTAL	25.335	22.554	+12%

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 m³ 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 CO₂, 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 desagrega así:

Tipo de energía	Consumo (Kw)	Observaciones
Electricidad	3.626.655	El 16% sería para refrigeración de climatización
Gas natural	4.515.991	Para el proceso de producción
Gas natural	916.597	Para calefacción
Total	9.059.243	

El consumo energético en 2022 se ha incrementado un 8% en relación con el mismo del ejercicio anterior tal como se muestra a continuación:

	Consumo energético (miles kWh)		
Material	2022	2021	Var (%)
Electricidad	3.627	3.359	8%
Gas Natural	5.432	5.022	8%
TOTAL	9.059	8.381	8%

El mayor volumen de producción conlleva un aumento proporcional del consumo de suministros energéticos.

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.- Expediente de regulación temporal de empleo. Covid-19
- 3.1.5.- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.
- 3.1.6.- La remuneración media de Consejeros y Directivos, incluyendo variable.
- 3.1.7.- Brecha salarial
- 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 55 años, que administran el Fondo PHI Fund, FCR, que a su vez es propietario del Grupo Lladró.

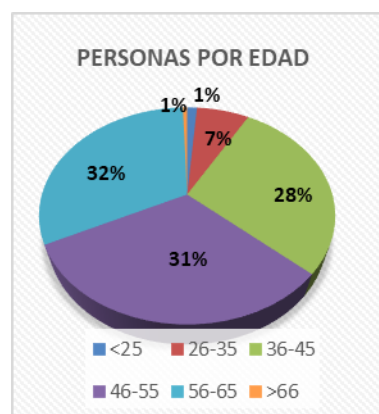
Los administradores solidarios se apoyan en una CEO y un Comité de Dirección que toma las decisiones consensuadas sobre temas económicos, ambientales y sociales. El Comité de Dirección está formado por los principales directivos de la Cía.

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 a 31 de diciembre de 2022:

Empleados en Plantilla	31/12/2022	
	Nº Personas	Porcentaje sobre Total
Por sexo		
Hombres	210	39%
Mujeres	326	61%
Por tramo de edad		
Menor de 25 años	7	1%
Entre 26 y 35 años	37	7%
Entre 36 y 45 años	152	28%
Entre 46 y 55 años	167	31%
Entre 56 y 65 años	170	32%
Mayor de 65 años	3	1%
Por categoría profesional		
Directores	18	3%
Jefes	88	16%
Técnicos	62	12%
Oficiales	301	56%
Otros	67	13%
Total	536	100%



Y, a continuación, mostramos el número de personas distribuido por nacionalidad:

Nacionalidad	Nº Personas	Porcentaje
Española	374	69,8%
Japonesa	62	11,6%
India	48	9,0%
China	21	3,9%
Mexicana	8	1,5%
Estadounidense	5	0,9%
Singapureña	4	0,7%
Italiana	3	0,6%
Inglesa	2	0,4%
Ucraniana	2	0,4%
Iraní	1	0,2%
Filipina	1	0,2%
Hondureña	1	0,2%
Malaya	1	0,2%
Colombiana	1	0,2%
Francesa	1	0,2%
Rusa	1	0,2%
TOTAL	536	100%

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 2022:

Contratos	Indefinido tiempo Completo		Indefinido tiempo Parcial		Eventual tiempo Completo		Eventual tiempo Parcial	
	Nº Personas	%	Nº Personas	%	Nº Personas	%	Nº Personas	%
GRUPO								
Por Genero								
Mujeres	280	52%	5	1%	31	6%	10	2%
Hombres	202	38%	2	0%	4	1%	2	0%
Total	482	90%	7	1%	35	7%	12	2%
Por tramo de edad								
Menor de 25 años	3	1%	2	0%	1	0%	1	0%
Entre 26 y 35 años	34	6%	0	0%	1	0%	2	0%
Entre 36 y 45 años	140	26%	2	0%	8	1%	2	0%
Entre 46 y 55 años	144	27%	2	0%	18	3%	3	1%
Entre 56 y 65	161	30%	1	0%	6	1%	2	0%
Mayor de 65 años	0	0%	0	0%	1	0%	2	0%
Total	482	90%	7	1%	35	7%	12	2%
Por Categoría Profesional								
DIRECTORES	18	3%	0	0%	0	0%	0	0%
JEFES	78	15%	0	0%	10	2%	0	0%
TECNICOS	58	11%	2	0%	1	0%	1	0%
OFICIALES	282	53%	2	0%	10	2%	7	1%
OTROS	46	9%	3	1%	14	3%	4	1%
Total	482	90%	7	1%	35	7%	12	2%

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

En el mes de marzo de 2020 la empresa propuso un Expediente de regulación temporal de empleo de Fuerza Mayor debido a la situación de Pandemia por el Covid-19 para el personal de Lladró, S.A (tiendas) y para el resto de colectivos y empresas un Expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas y de producción desde el 4 de Abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Los mismos fueron ampliados hasta diciembre de 2021.

Dichos expedientes afectaron a toda la plantilla, y finalizaron con acuerdo en la mayoría de las empresas, se comunicaron a la Autoridad Laboral y a cada uno de los empleados, aplicándose los días de suspensión sin ningún tipo de incidencias desde el punto de vista personal.

Durante el ejercicio 2021, las empresas fabriles del grupo comunicaron a la autoridad laboral y al comité de empresa la renuncia a los días pendientes de suspensión durante los meses de julio y septiembre, si bien con anterioridad durante los meses de abril, mayo y junio se dejaron de afectar bastante de los días previstos en el calendario inicial.

En el mes de noviembre de 2021, se propuso una prórroga del Expediente de regulación temporal de empleo de Fuerza Mayor debido a la situación de Pandemia por el Covid-19 para el personal de Lladró S.A (tiendas) desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Dicho Erte afectó a todo el personal de tiendas y se negoció tras un periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras (Comité de empresa del centro de trabajo de Tavernes Blanques), se hizo entrega de la documentación y comunicaciones correspondientes, estos finalizaron con acuerdo, el cual se comunicó a la Autoridad Laboral y a cada una de las personas trabajadoras, aplicándose los días de suspensión sin ningún tipo de incidencias desde el punto de vista personal.

El número de personas y los días de suspensión realizados de acuerdo con los expedientes de regulación temporal de empleo son los siguientes:

	2022		2021	
	Personas	Días	Personas	Días
PORCELANAS LLADRO	-	-	162	2.338
LLADRO S.A	10	1.098	92	5.086
ARTE Y PORCELANAS	-	-	45	572
DAISA	-	-	57	2.918

Finalmente, durante el ejercicio, han habido tres despidos, dos hombres y una mujer, por motivos disciplinarios y objetivos, tal como se indica en el cuadro de motivo de salidas incluido al final del punto 3.1.9 posterior.

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		
	2022	2021	Var (%)
HOMBRES	31.970	30.560	5%
MUJERES	27.818	29.405	-6%

CATEGORIA	PROMEDIO SALARIAL					
	HOMBRES			MUJERES		
	2022	2021	Var (%)	2022	2021	Var (%)
DIRECTOR	91.709	81.692	12%	120.077	90.106	33%
JEFES	39.521	37.638	5%	30.528	40.454	-25%
TÉCNICOS	36.092	28.441	27%	25.377	26.981	-6%
OFICIALES	25.339	29.971	-15%	36.587	33.154	10%
OTROS	11.819	22.445	-47%	16.212	18.715	-13%

EDAD	Promedio Salarial	
	Hombres	Mujeres
Hasta 25 años	10.852	18.199
Entre 26-35 años	27.553	28.749
Entre 36-45 años	31.636	31.240
Entre 46-55 años	10.852	18.199
Entre 56-65 años	27.553	28.749
Más 65 años	31.636	31.240

3.1.6.- Brecha salarial

En las empresas de producción, donde se encuentran la mayoría de las personas del Grupo Lladró, 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 1,15% en 2022 (1,19% en 2021), pudiéndose concluir que apenas existe brecha salarial en el grupo.

GRUPO LLADRÓ AÑO 2022	
CATEGORIA	Remuneración hombres / Remuneración mujeres
DIRECTOR	0,76
JEFES	1,29
TÉCNICOS	1,00
OFICIALES	0,99
OTROS	0,73
MEDIA	1,15

3.1.7.- La remuneración media de Consejeros y Directivos ha sido en 2022 de:

	PROMEDIO SALARIAL
CONSEJEROS Y DIRECTIVOS	126.572

3.1.8.- Empleados con discapacidad en 2022

El grupo Lladró España tiene trabajando actualmente 11 trabajadores con discapacidad en una plantilla de 376 personas, es decir 2.92 % 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.

Este porcentaje en relación con la plantilla total del grupo, 536 personas, supone un 2,05%.

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

PLANTILLA GRUPO LLADRÓ ESPAÑA

AÑO 2022					
Empleados con discapacidad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Por tramo de edad					
Hasta 30 años	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 31 y 50 años	3	27,27%	2	18,18%	5
Mayor de 50 años	4	36,36%	2	18,18%	6
Total	7	63,64%	4	36,36%	11

3.1.9.- Nuevas contrataciones en 2022 y rotación del personal:

Se adjunta cuadro por sexo, edad y categoría profesional de las nuevas contrataciones en 2022, donde se observa que el 71% de las nuevas contrataciones son mujeres.

Nuevas Contrataciones	AÑO 2022	
	Nº Personas	Porcentaje sobre Total
Por sexo		
Hombres	33	29%
Mujeres	79	71%
Por tramo de edad		
Hasta 20 años	1	1%
Entre 21 y 30 años	15	13%
Entre 31 y 40 años	28	25%
Entre 41 y 50 años	57	51%
Entre 51 y 60 años	11	10%
Por categoría profesional		
Directores	1	1%
Jefes	12	11%
Técnicos	54	47%
Oficiales	14	13%
Otros	31	28%
Total	112	100%

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 10 estudiantes.

Rotación del personal.

En el año 2022 se han registrado 112 altas de las cuales 33 fueron hombres y 79 mujeres. Asimismo, ha habido 95 bajas de las que 68 han sido mujeres y 27 hombres

A continuación, presentamos el detalle de salidas clasificado por género, edad y categoría profesional:

AÑO 2022				
Bajas en el Grupo	Hombres	%	Mujeres	%
Por tramo de edad				
Hasta 30 años	16	17%	27	29%
Entre 31 y 50 años	7	7%	8	8%
Mayor de 50 años	4	4%	33	35%
Clasificación Profesional				
Directores	2	2%	0	0%
Jefes	3	3%	5	5%
Técnicos	7	7%	2	2%
Oficiales	4	4%	41	44%
Otros	11	12%	20	21%
Total	27	28%	68	72%

El detalle por tipo de salida es el siguiente:

AÑO 2022		
BAJAS EMPRESA	MUJERES	HOMBRES
BAJA AGOTAMIENTO PERIODO MAXIMO I.T. (545d)	2	1
BAJA EN PERIODO PRUEBA	2	1
BAJA VOLUNTARIA	25	16
DESPIDO DISCIPLINARIO	-	1
DESPIDO OBJETIVO	1	1
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIAR	1	-
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	2
FIN CONTRATO INTERINIDAD	4	-
FIN CONTRATO TEMPORAL (402)	2	-
NO SUPERAR PERIODO PRUEBA	1	2
PASE A JUBILACION	30	3
TOTAL	68	27

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 España asciende a 52.790 horas de un total potencial de horas anuales de 827.158 horas, lo que corresponde a un absentismo del 6,38 % del total.

El número total de bajas por enfermedad y accidente en el Grupo Lladró España ha sido de 160 bajas, de las cuales debido a la Pandemia por Covid-19 han sido 64.

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 2022, dos personas han tenido permiso parental, un hombre y una mujer, de los cuales, el hombre se ha incorporado al trabajo al haber partido su derecho parental, el periodo restante lo disfrutará durante el año 2023, la mujer a la fecha del informe no se ha incorporado, estando previsto se incorporación una vez terminado

La tasa de retención ha sido del 100%.

3.3.- Seguridad y Salud

3.3.1.- Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo

En enero de 2022 las empresas que forman parte del Grupo Lladró España, tenían como modalidad preventiva a una persona trabajadora designada para el desarrollo de las Especialidades Técnicas.

Con efectos del día 16 de junio de 2022, el desarrollo de las actividades de las Especialidades Técnicas, cambia de modalidad preventiva, pasando a un Servicio de

Prevención Ajeno: Cualtis. El cambio a la nueva modalidad preventiva es debido a la baja en la empresa, a fecha 15 de junio de 2022, del Técnico de Prevención designado hasta la fecha.

La decisión de este cambio de modalidad preventiva fue previamente consensuada y aprobada, a fecha 16 de junio de 2022, con el comité de empresa.

En cuanto a la vigilancia de la Salud, Medicina del Trabajo, a lo largo del año 2022, se tiene asignado el Servicio de Prevención Ajeno: Cualtis, para el desarrollo de dichas actividades.

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.

El porcentaje de personal propio representado en Comités de Seguridad y Salud a fecha 31/12/2022 es del 96,34%.

3.3.2.- Accidentes de trabajo en particular frecuencia y gravedad

Adjuntamos cuadro con los accidentes en el Grupo Lladró España en el año 2022:

2022	Hombres	Mujeres	Total
Número total de accidentes¹	4	1	5
Centro / lugar de trabajo	4	1	5
In Itinere	0	0	0
Total graves	0	0	0
Total con fallecimiento	0	0	0
Duración media (días)²	61	14	52
Índice de incidencia³	27,78	4,12	12,92
Índice de frecuencia⁴	13,33	1,92	6,09
Índice de gravedad⁵	0,82	0,03	0,32

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

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

3 Índice de incidencia = (N° de accidentes / N° de trabajadores) *1.000

4 Índice de frecuencia = (N° de accidentes / N° de horas trabajadas) *1.000.000

5 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 2022:

2022	Hombres	Mujeres	Total
Número total de enfermedades profesionales ⁶	0	0	0
Ratio enfermedades profesionales ⁷	0	0	0

⁶ Incluye enfermedades profesionales del personal propio del conjunto de empresas del grupo LLADRÓ.

⁷ 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 del 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

En el siguiente cuadro se muestran el total de horas realizadas por categorías profesionales así como cuadro con la media de formación por empleado.

Horas formación Categoría Profesional	AÑO 2022		
	Nº horas Hombres	Nº horas Mujeres	Total horas formación
Directores	54,00	29,50	83,50
Jefes	74,00	41,00	115,00
Técnicos	238,00	124,00	362,00
Oficiales	61,00	190,00	251,00
Total	427,00	384,50	811,50

AÑO 2022			
Media de horas de formación por empleado y por genero	Nº empleados	Nº Total horas formación	Media horas formación
Mujeres	82	384,50	4,69
Hombres	43	427,00	9,93
Total	125	811,50	6,49

AÑO 2022			
Media de horas de formación categoría profesional	Nº empleados por Categoría profesional	Nº Total horas formación por Categoría profesional	Media horas formación
Directores	6	83,50	13,92
Jefes	20	115,00	5,75
Técnicos	27	362,00	13,41
Oficiales	72	251,00	3,49
Total	125	811,50	6,49

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 las personas trabajadoras:

Tipo de curso	AÑO 2022					
	Nº Horas Hombres	Porcentaje sobre Total	Nº Horas Mujeres	Porcentaje sobre Total	Total Horas	Porcentaje sobre Total
Normativa Técnica	28,00	3,45%	70,00	8,63%	98,00	12,08%
Prevención Riesgos Laborales	44,00	5,42%	180,00	22,18%	224,00	27,60%
Marketing	48,00	5,91%	-	0,00%	48,00	5,91%
Digitalización	272,00	33,52%	124,00	15,28%	396,00	48,80%
CAP	35,00	4,31%	-	0,00%	35,00	4,31%
total	427,00	52,62%	384,50	47,38%	811,50	100,00%

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.

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 trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas que, en su caso, fuesen necesarias para la igualdad en el seno de nuestra organización.

Se mantiene como principio transversal respetar la perspectiva de género en todos y en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la comunicación tanto interna como externa, etc. con el objetivo de ser una empresa sostenible y éticamente más responsable.

Para ello, se seguirá realizando el proceso de integración de la igualdad de oportunidades mediante el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y la adopción, en su caso, y previa negociación, de cuantas medidas fuesen necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse.

En el año 2022, una de las empresas del Grupo Lladró España ya disponía de un Plan de Igualdad que entró en vigor el 1 de noviembre de 2020. Durante este año se han llevado a cabo las acciones que se derivaron de éste, de acuerdo a la calendarización acordada en el seno de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

También en el año 2022, se han constituido las Comisiones Negociadoras para la elaboración de los Planes de Igualdad del resto de las empresas del Grupo Lladró España. Desde entonces se han mantenido varias reuniones, se ha pasado una encuesta a la plantilla para realizar el Informe Diagnóstico y se ha realizado una campaña de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Violencia de Género.

Adjuntamos cuadro de mujeres por categoría laboral:

MUJERES POR CATEGORIA LABORAL		
AÑO 2022		
Por categoría profesional	Número	Porcentaje
Directores	7	1,3%
Jefes	48	9,0%
Técnicos	28	5,2%
Oficiales	196	36,6%
Otros	47	8,8%
TOTAL	326	60,8%

3.6.2.- Protocolos contra el acoso sexual.

3.6.2.1.- Medidas preventivas

La Dirección de la empresa, en el marco de su compromiso con la protección de la salud de las personas trabajadoras, ha aprobado unos protocolos, elaborados por una comisión de trabajo integrada por personal del Área de Recursos Humanos y por representantes de los Comités de Empresa designados al efecto:

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los protocolos definen las conductas a prevenir, arbitran las medidas específicas para dicha prevención y crean los instrumentos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas o conocedores de las mismas. Con la aprobación y divulgación de estos Protocolos la Dirección de la Empresa hace público su absoluto rechazo del acoso en el ámbito laboral, en cualquiera de sus expresiones, y se compromete a:

- Procurar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral y con el Grupo Lladró, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que esté garantizado el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación y a la dignidad, y exista tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.
- Promover condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso, formulando y aplicando estrategias que incluirán elementos de información, educación y capacitación, con el objetivo de crear la cultura necesaria entre las personas trabajadoras que favorezca un entorno laboral exento de todo tipo de acoso

Estos Protocolos están a disposición de todas las personas trabajadoras en la aplicación interna de la empresa.

En el año 2022 no se ha denunciado ningún caso de acoso en cualquiera de sus expresiones.

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 11 trabajadores con discapacidad en una plantilla de 364 personas, es decir 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.

Este porcentaje en relación con la plantilla total del grupo, 536 personas, supone un 2,05%.

3.6.4.- Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

En el año 2022 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 2022 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.

Asimismo, 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:

- **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 2022: 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 2022: 5.000 euros
- **AIDIMME** es una entidad con personalidad jurídica privada de carácter no lucrativo, cuyo fin es contribuir a incrementar la competitividad de los sectores metal-mecánico, mueble, madera, embalaje, construcción y afines; fundamentalmente en el ámbito del diseño y desarrollo de productos y materiales innovadores, procesos avanzados y sostenibles de aprovisionamiento, fabricación, logística, distribución y servicios. Contribución 2022: 690 euros
- **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 2022: 7.500 euros
- **VALENCIA PREMIUM** es una asociación de empresas que persigue un principal objetivo: reunir la oferta turística más exclusiva y singular de Valencia y su entorno para que tu experiencia en la ciudad sea totalmente inolvidable. Contribución 2022: 1.200 euros
- **AMICS DEL PASSEIG DE GRACIA**, creada en el año 1952, se trata de una de las asociaciones comerciales y vecinales más antiguas de Barcelona. Trabaja para dar servicio, defender y promover los intereses de los establecimientos y de velar por el buen estado del paseo. Contribución 2022: 1.500 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 70% 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 47% están localizados de la provincia de Valencia.

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 0,45% 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							
	USA	Japón	Ibérica	Asia Pacífico	India	Resto Europa	Resto mercados	TOTAL
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	5.159.809	240.138	-2.509.259	-409.795	1.096.467	894.738	322.561	4.794.658
Gasto (Ingreso) por Impuesto sobre beneficios	102.991	6.292	-101.329		198.973		48.625	255.552
RESULTADO NETO	5.056.818	233.845	-2.407.929	-409.795	897.494	894.738	273.936	4.539.107
Pagos por Impuesto sobre beneficios	69.779	8.259	0	0	198.973	0	0	277.011

Durante el ejercicio 2022, se han recibido subvenciones públicas con el siguiente detalle:

Territorio	Importe (€)	Motivo
Ibérica	161.200	Ayudas a industrias gasintensivas del Gobierno de España
Japón	11.974	Ayudas empleo por Covid19 de los Ayuntamientos de Tokyo y Osaka
Asia Pacífico	27.398	Ayudas empleo por Covid19 de los Gobiernos de Hong Kong y Singapore
TOTAL	200.572	

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
Información general	1	
– Modelo de negocio y Entorno empresarial	1.1	102-2
– Mercados en los que opera el Grupo	1.2	102-6
Información sobre cuestiones medioambientales: El proceso productivo de Lladró y su relación con el medioambiente	2	
– Descripción proceso artístico y productivo	2.1	-
– Nuestro compromiso con el medio ambiente	2.2	103
Gestión de residuos	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
Gestión de emisiones	2.4	
– Medidas asociadas a emisiones de polvo	2.4.1	103
– Emisiones de efecto invernadero	2.4.2	305
Uso sostenible de recursos		
– Gestión del Agua: consumo y suministro	2.5	303
– Gestión de la Energía: consumo y medidas	2.6	302
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Lladró y la gestión de personas	3	
Empleo	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
Organización del tiempo de trabajo	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
Salud y seguridad en el trabajo	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

Relaciones sociales	3.4	
– Organización del diálogo social	3.4.1	402
– Convenios Colectivos	3.4.2	402
– Representación de los trabajadores	3.4.3	402
Formación	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
Igualdad	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
Información sobre el respeto de los derechos humanos	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
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
– Aportación a entidades sin ánimo de lucro	4.1	413
Información sobre la sociedad		
– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	4.2	203-1
– Subcontratación y proveedores	4.3	414
– Consumidores	4.4	416
Información fiscal		
– Resultados obtenidos por área geográfica	4.5	201-1
– Impuestos sobre beneficios pagados	4.5	201-4
– Subvenciones públicas recibidas	4.5	201-4