

**Grupo Empresarial
RACE, S.L.
(Sociedad Unipersonal) y
Sociedades Dependientes**

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No
Financiera del ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GRUPO EMPRESARIAL RACE, S.L. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022:

A los socios de Grupo Empresarial RACE:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Grupo Empresarial RACE (en adelante, “el Grupo”), que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera” incluida en el apartado 6 del EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo Directivo de Grupo Empresarial RACE (en adelante, “el Grupo”). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera” del citado EINF.

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

El Consejo Directivo de la Entidad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el EINF del ejercicio 2022.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Consejo Directivo y de la Dirección de Grupo Empresarial RACE.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera de Grupo Empresarial RACE correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera” del citado Estado de Información No Financiera.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

Lucía Ortega Sande

5 de junio de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 01/23/12594

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

Grupo Real Automóvil Club de España y Sociedades Dependientes

Estado de Información no Financiera
Consolidado ("EINF Consolidado")
correspondiente al ejercicio anual
terminado el 31 de diciembre de 2022



Estado de Información No Financiera Consolidado

GRUPO REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES (Ejercicio 2022)

1.	DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO	4
1.1.	Naturaleza, alcance y cobertura	4
1.2.	Verificación	6
2.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	6
2.1.	Enfoque.....	6
2.2.	Grupos de interés y Asuntos materiales.....	7
3.	MODELO DE NEGOCIO	9
3.1.	Impacto COVID 19.....	¡Error! Marcador no definido.
4.	RIESGOS IDENTIFICADOS	10
5.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	10
5.1.	Gestión del Grupo.....	10
5.1.1.	Gestión y desempeño medioambiental	12
5.1.1.1.	Contaminación y cambio climático.....	¡Error! Marcador no definido.
5.1.1.2.	Economía Circular y uso sostenible de los recursos	12
5.1.1.3.	Protección de la biodiversidad	¡Error! Marcador no definido.
6.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	12
6.1.	Política de la compañía	12
6.2.	Gestión y desempeño social	13
6.2.1.	Empleo	13
6.2.1.1.	Empleados por tipo de contrato.....	13
6.2.1.2.	Empleados por tipo de jornada	17
6.2.1.3.	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe	21
6.2.1.4.	Remuneraciones medias	23
6.2.1.5.	Brecha salarial.....	24
6.2.1.6.	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo	25
6.2.1.7.	Remuneración media de los consejeros y comité de dirección	25
6.2.2.	Organización del trabajo.....	25
6.2.2.1.	Organización del tiempo de trabajo	25

6.2.2.2.	Número de horas de absentismo	26
6.2.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	26
6.2.3.	Salud y seguridad	26
6.2.4.	Relaciones sociales	27
6.2.5.	Formación	27
6.2.6.	Accesibilidad	28
6.2.7.	Igualdad	28
7.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	28
8.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	28
8.1.	Política de la compañía	28
8.2.	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	29
9.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD.....	29
9.1.	Política del Grupo	29
9.2.	Gestión y desempeño del Grupo	29
9.2.1.	Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible.....	¡Error! Marcador no definido.
9.2.1.1.	Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio.....	¡Error! Marcador no definido.
9.2.1.2.	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	29
9.2.1.3.	Acciones de asociación o patrocinio.....	35
9.2.2.	Subcontratación y proveedores.....	36
9.2.3.	Consumidores	36
9.2.3.1.	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	36
9.2.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	37
10.	HECHOS POSTERIORES.....	38
11.	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018, DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	38

1. DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

1.1. Naturaleza, alcance y cobertura

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante “el EINFC”) se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a las Sociedades Dependientes del Grupo Empresarial RACE (GER) (en adelante, “el Grupo”, “el Grupo RACE” o “la Organización”), que desarrolla su actividad en España.

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado se presenta y formula como un informe separado por parte del Consejo Directivo del RACE, pero es parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021, habiendo sido el mismo objeto de formulación por parte del Consejo Directo del Real Automóvil Club de España en su reunión celebrada el 30 de marzo de 2022.

El RACE es una asociación civil sin ánimo de lucro cuyo objetivo social es el asesoramiento, defensa, información y representación de sus asociados y de los pertenecientes a clubes nacionales afiliados y corresponsales extranjeros en sus relaciones con las Administraciones Públicas españolas y demás organismos europeos e internacionales, tribunales y jurados de todo rango y jurisdicción e, incluso, personas naturales o jurídicas, siempre que, a juicio del Consejo Directivo, se trate de asuntos relacionados con los demás fines asociativos y de interés general, así como el fomentar la práctica por sus asociados de los deportes para los que disponga de instalaciones adecuadas y, muy especialmente, del automovilismo, de su enseñanza y perfeccionamiento, y, en general, de todas las actividades recreativas legalmente autorizadas.

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

En este contexto, a través del presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC), el Grupo RACE tiene como objetivo informar sobre temas medioambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información importante para la Compañía, en la ejecución de sus propias actividades y operaciones de negocio.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la Organización como externamente para los grupos de interés y audiencias objetivo.
- Sectores de actividad a los que pertenecen las sociedades el Grupo RACE, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global (Estándares “GRI” -Global Reporting Initiative-).

Asimismo, se ha incluido en este informe el resto de los asuntos de interés que, no siendo asuntos materiales, son requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y de diversidad.

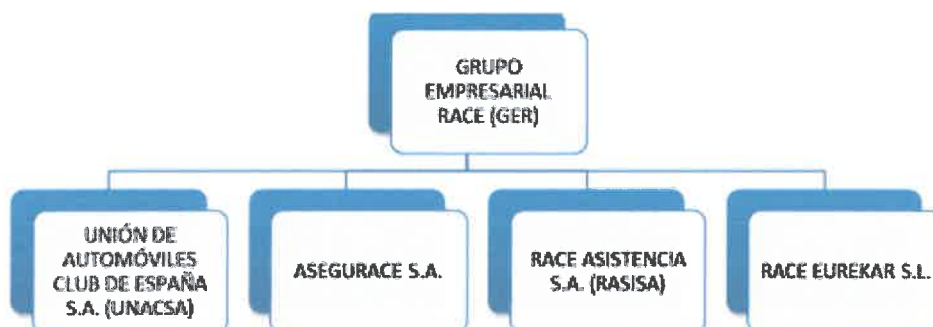
Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por el Grupo RACE durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021, desde la perspectiva del desempeño económico, medioambiental y social del Grupo Empresarial RACE (GER), analizando los impactos derivados de su modelo de negocio más relevantes en relación con los siguientes aspectos:

- Información general: modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos, estrategia y tendencias de mercado.
- Medio ambiente: contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos y cambio climático.
- Cuestiones sociales y relativas al personal: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad del personal, relaciones sociales, formación, accesibilidad universal e igualdad.
- Derechos Humanos.
- Corrupción y soborno.

Información sobre la aportación social: compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal.

Específicamente, en este informe se incluye información al Grupo Empresarial RACE o el Grupo. Dicho Grupo, compuesto por Unión de Automóviles Clubs, S.A.U. ("UNACSA"), Asegurace, S.A.U., Race Eurekar, S.L.U. y Race Asistencia, S.A.U. ("RASISA"), está controlado por el Real Automóvil Club de España, constituido en 1903, que posee el 100% de las participaciones de la Sociedad.

- RACE Asistencia, S.A. (Sociedad Unipersonal)
- Unión de Automóviles Clubs, S.A., de Seguros y Reaseguros (Sociedad Unipersonal)
- Asegurace, S.A. (Sociedad Unipersonal)
- RACE Eurekar, S.L. (Sociedad Unipersonal)



Taxonomía UE

El Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades del Grupo se asocian a actividades económicas que se consideran medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático.

No obstante, al ser un reglamento europeo de aplicación directa, la interpretación alcanzada por el Consejo Directivo del Grupo es que los nuevos requisitos de información sólo afectan a los sujetos que se encuentren obligados con arreglo a los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de junio de 2013 ("Directiva de Contabilidad") y que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio y se califiquen como grandes (esto es que superen durante dos años consecutivos dos de las tres magnitudes de más de 250 trabajadores de plantilla media, más de 40 millones de euros de facturación, o más de 20 millones de euros de activo).

En este sentido, dado que la única entidad consolidada del Grupo que podría resultar obligada de acuerdo con los mencionados artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva de Contabilidad, y que sería Unión de Automóviles Clubs, S.A. (Sociedad Unipersonal), de Seguros y Reaseguros, no cumple con el citado criterio relativos al número medio de empleados superior a 500, en el presente Estado de Información No Financiera Consolidado no se incluye la información relativa a las actividades económicas que se consideran medioambientalmente sostenibles requerida tanto para empresas financieras como no financieras por el Reglamento (UE) 2020/852 de Taxonomía.

1.2. Verificación

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021, será sometido a un proceso de revisión externa independiente.

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

2.1. Enfoque

Para la definición de los contenidos del presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC) del Grupo se han tenido en cuenta los asuntos considerados como más relevantes para el Grupo, de acuerdo con la estrategia, objetivos y prioridades de la Organización, y de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés del Grupo RACE, las tendencias del sector y los indicadores definidos en el marco GRI, en su versión estándar.

En la elaboración del presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC) y en la identificación y selección de sus contenidos materiales se han tenido en cuenta:

- Los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo por el Grupo, con la identificación de los distintos grupos de interés, así como de los aspectos más relevantes en materia de responsabilidad social corporativa para estos colectivos, al objeto de analizar y buscar una mayor interrelación y

alineamiento de la estrategia de negocio del Grupo RACE, desde una perspectiva más amplia que la económica, con las necesidades y expectativas de los grupos de interés y del entorno.

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, abordando el Grupo de forma directa y en particular, 3 de los 17 objetivos marcados a nivel mundial para 2030 (ODS3 “Salud y bienestar”, ODS11 “Ciudades y comunidades sostenibles” y ODS17 “Alianzas para lograr los objetivos”).



- Otras prioridades sectoriales en materia de sostenibilidad.
- Otros asuntos de interés requeridos de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad.

Por otra parte, en el proceso de definición de la materialidad de los asuntos contenidos en el presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC) se han considerado los siguientes factores:

- La importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales que generan dichos asuntos.
- La influencia de los mismos en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés del Grupo.

2.2. Grupos de interés y Asuntos materiales

Los grupos de interés más relevantes identificados para el Grupo, así como los asuntos más importantes en materia de responsabilidad empresarial corporativa para los mismos a partir del estudio de materialidad llevado a cabo por el Grupo, son los que se indican a continuación:

➤ CLIENTES



- Desarrollo de herramientas tecnológicas y de comunicación.
- Seguimiento y anticipación en el conocimiento de las necesidades del cliente.
- Calidad, excelencia y portfolio único de servicios prestados integrales de asistencia. Garantizar las mejores soluciones técnicas y económicas.
- Eficiencia, urgencia y agilidad en la respuesta a las necesidades de asistencia.
- Maximización de la seguridad vial en la prestación de servicios de asistencia en carretera.
- Resolución de incidencias de manera efectiva.

➤ EMPLEADOS



- Talento. Retención del talento. Cualificación y formación.
- Retribución y compensación justas.
- Generación y conservación de empleos de calidad.

- Formación y desarrollo profesional.
- Ética e integridad. Lucha contra la corrupción y el soborno.
- Igualdad de oportunidades, respeto y diversidad e inclusión.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Seguridad vial.
- Promoción de cultura y valores corporativos.

➤ MEDIOAMBIENTE



Medioambiente

- Minimización del impacto ambiental de las actividades.
- Eficiencia energética y optimización de recursos y consumos.
- Economía circular.
- Preservación de la biodiversidad.
- Prevención y gestión de eventos con impacto medioambiental (tormentas eléctricas, precipitaciones, viento, incendios, etc.).
- Cumplimiento normativo en materia medioambiental.
- Reconocimiento y reputación en la gestión medioambiental.

➤ SOCIOS



Socios

- Comunicación. Información. Transparencia informativa.
- Participación activa de los socios en informada en la gestión y en las actividades.
- Eventos, filosofía y sentimiento de colectividad.
- Buen gobierno corporativo. RSC.
- Cumplimiento normativo y legal.
- Generación de valor a través de imagen, cultura y reputación corporativa.

➤ SOCIEDAD Y COMUNIDADES



Sociedad

- Sostenibilidad y seguridad en las actividades. Generación de valor en el impacto en la sociedad.
- Fomento y divulgación de valores y prácticas deportivos y saludables.
- Concienciación, formación y capacitación en materia de Seguridad Vial.
- Acción social. Acciones de asociación y patrocinio. Solidaridad.
- Cooperación con organismos e instituciones públicas y privadas. Presencia y eminencia sectorial. Participación activa en iniciativas público-privadas en materia de movilidad, vialidad y actividades deportivas de alto rendimiento.
- Relación y cumplimiento con Administraciones Públicas y Organismos.
- Evaluación de proveedores basada en certificaciones de calidad, cumplimiento y compromiso en materia medioambiental.
- Reportes de información corporativa y transparencia.
- Reconocimiento y reputación. Gestión de la presencia y comunicación en RR.SS.

Como resultado del análisis llevado a cabo por el Grupo, de entre los asuntos relevantes identificados, se han identificado las siguientes cuestiones materiales, dada su importancia estimada tanto para el Grupo como para nuestros grupos de interés:

- 🚗 Movilidad y Seguridad Vial
- 🚗 Calidad, excelencia en la prestación de servicios integrales de asistencia.
- 🚗 Empleo de calidad. Talento y retención. Formación y retribución.
- 🚗 Sostenibilidad en las actividades y el uso de los recursos. Minimización de impacto y riesgo ambiental.
- 🚗 Fomento y divulgación de valores y prácticas deportivos y saludables, así como de la formación y capacitación en materia de Movilidad y Seguridad Vial.
- 🚗 Acción social e impacto de valor en comunidades y colectivos. Cooperación y alianzas con instituciones y organizaciones público-privadas.
- 🚗 Buen gobierno y transparencia. Responsabilidad frente a socios y colectivos financieros.
- 🚗 Cumplimiento normativo y legal. Relación con Administraciones Públicas y Organismos Reguladores.

3. MODELO DE NEGOCIO

El Real Automóvil Club de España es una asociación sin ánimo de lucro, fundada en 1903, cuya misión es liderar la innovación, proporcionando a sus socios y clientes la mejor asistencia y un conjunto de servicios únicos, tanto dentro del mundo del automovilismo como en la propia experiencia del viaje. Asimismo, la función del RACE es la de asesorar de manera independiente y representar a los automovilistas en las diferentes materias relativas al mundo del motor.

El Grupo RACE centra sus objetivos en la gestión telemática de la información sobre accidentes, averías e inmovilizaciones de vehículos, con el objetivo de facilitar la prestación de servicios, mediante una red de proveedores, a más de diez millones de usuarios y clientes, entre fabricantes de coches, empresas de rent a car, de renting o incluso aquellas empresas aseguradoras que no tienen internalizada la asistencia total o parcialmente, convirtiendo al Grupo RACE, por número de clientes cubiertos, en la principal compañía de gestión de soluciones de asistencia en carretera del país.

La base para seguir manteniendo ese liderazgo es continuar en la búsqueda de la gestión de la asistencia perfecta ante un percance, y poner a disposición del socio o cliente al proveedor adecuado en el menor tiempo posible para que, en la medida de lo posible, pueda reparar la avería y el conductor pueda continuar su viaje. Para ello, el Grupo RACE sigue desarrollando herramientas tecnológicas y de comunicación para lograr la mayor eficacia y eficiencia.

Los servicios de asistencia en viaje a socios y clientes se prestan, no solo en España, si no en Europa y en el resto del mundo. El RACE es uno de los ocho miembros que forman ARC Europe, una asociación que cuenta con los principales clubes nacionales automovilísticos de Europa, cuya finalidad es gestionar soluciones de asistencia en carretera y movilidad en todo el continente a todos los socios y clientes de los clubes miembros.

Asimismo, es también miembro de la Federación Internacional de Automovilismo (FIA), de la que es Club fundador, y que se ha convertido en una de las asociaciones mundiales más importantes, en la que sus más de 170 clubes asociados a la FIA, tratan todos los aspectos del automóvil, las carreteras, la movilidad, el medio ambiente o la seguridad vial.

4. RIESGOS IDENTIFICADOS

El Grupo tiene elaborado un Mapa de Riesgos, en el que se incluyen actuaciones que sirven para minimizar dichos riesgos. Caben destacar:

- Riesgos identificados en derechos humanos: dadas las actividades del Grupo y su localización centrada mayoritariamente en el territorio nacional, no se identifican riesgos de actuaciones en contra de los derechos humanos.
- Riesgos de discriminación: Dentro del Grupo hay una vocación unánime de evitar todo tipo de práctica discriminatoria de cualquier tipo y existen múltiples y variados controles para evitar prácticas de este tipo.
- Riesgo de contaminación: Dentro del Grupo hay una vocación unánime de evitar todo tipo de práctica no respetuosa con el medioambiente. También existen múltiples y variados controles para evitar prácticas de este tipo y programas para incentivar actuaciones sostenibles.
- Riesgos derivados de posible corrupción y soborno: el riesgo de corrupción y soborno se encuentra mitigado a través de las acciones de control que se encuentran recogidas en el Código Ético del Grupo e¹ puesto a disposición de todos los empleados del Grupo, en el que se indica el modo de actuación a seguir ante posibles riesgos relacionados con esta materia. Del mismo modo, los riesgos en esta materia han sido identificados en el Mapa de Riesgos identificando las medidas de control necesarias para mitigarlos.
- Riesgos identificados en cuestiones de pandemia: el riesgo de impacto de una enfermedad virulenta o de una pandemia ha hecho que el Grupo RACE adopte un protocolo de actuación en todas sus áreas para minimizar el impacto de las mismas en el personal laboral, sin dejar de prestar los servicios comprometidos con socios y clientes.

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1. Gestión del Grupo

La sostenibilidad y el cuidado por el medioambiente están en el centro de las políticas de actuación. Por ello, el Grupo realiza un estudio continuo de las mejores prácticas para combinar la calidad de su servicio con la eficiencia medioambiental en todas sus actuaciones. Las oficinas centrales del Grupo situadas en la Calle Newton 4, en Tres Cantos (Madrid), tienen riesgo bajo o poco significativo en cuanto a posibles contingencias de carácter medioambiental que, en caso de suceder, estarían también cubiertas con pólizas de seguro de responsabilidad civil y medioambiental.

Gestión medioambiental de la red de asistencia

Desde 2017, los proveedores del Grupo continúan incorporando a sus respectivas flotas el vehículo multifuncional ("Isuzu D-Max"), con motores "EURO VI" con emisiones de 182 g/km en ciclo extraurbano, respetando al máximo el medio ambiente, y con material más eficiente que permite

¹ El Código Ético del Grupo RACE se encuentra formalmente aprobado por el Consejo Directivo de la Entidad Dominante, así como por todos los Órganos de Administración de cada una de las restantes sociedades pertenecientes al Grupo RACE.

llevar a cabo una operativa multifuncional, de manera que el coche taller intenta reparar el vehículo averiado accediendo al lugar del percance de forma más rápida que una grúa convencional.

En caso de que no se pueda reparar en el lugar de la avería, el coche taller puede remolcar el vehículo averiado (gracias a su sistema de palas remolque) y trasladar de forma segura a sus ocupantes (por la doble cabina homologada para tres pasajeros y conductor). De esta manera se evita el envío de una grúa que remolque el coche, un medio de transporte para los clientes, y la permanencia más allá de lo imprescindible del coche y sus ocupantes en la vía, evitando un peligro para sí mismos y para los demás usuarios de la vía.

Además, durante el 2021 la red de proveedores de asistencia ha incorporado también el modelo Ford Ranger y el Toyota Hilux, ya que con un solo modelo no podían cubrir la demanda generada.

En la actualidad, el Grupo cuenta con proveedores que prestan su servicio con 190 coches taller y otros 132 vehículos llamados Toro. Además, la red de proveedores mantiene dos vehículos 100% eléctricos que operan en Madrid y en zonas de Levante.

Por otra parte, y desde finales de 2018, nuestros proveedores de asistencia siguen trabajando, a nivel nacional, con "la moto-taller", un vehículo que permite disponer de la agilidad propia de las motocicletas, en combinación con un extenso equipamiento en herramienta de última generación: fiable, con amplio espectro de uso, y ligero para trasladarlo en la moto. En total, 25 motos-taller prestan su servicio por toda la geografía nacional, principalmente en grandes capitales, aunando así la apuesta por la seguridad vial, al solucionar con prontitud la avería del vehículo inmovilizado, y el respeto por el medio ambiente, gracias a las reducidas emisiones.

Finalmente, la red de proveedores sigue trabajando con el "RACE 10" (un total de 9 unidades), un vehículo que es capaz de solucionar averías en el lugar del percance, incluyendo la reparación y cambio de ruedas, el remolque seguro de motocicletas de cualquier peso y cilindrada, o el cambio de combustible tras un repostaje erróneo -todo ello con el máximo respeto a la normativa vigente sobre residuos.

Pero la incorporación de estos medios por parte de los proveedores de asistencia no es suficiente para conseguir el objetivo de máxima eficiencia y mínimo impacto medioambiental en la gestión de los servicios, por lo que desde el grupo se ha desarrollado un complejo sistema de asignación de dichos medios en función de múltiples parámetros que ayudan a decidir qué proveedor es el más idóneo, y con qué medio debe acudir.

Sin duda, este sistema de asignación de los servicios se trata de algo absolutamente diferenciador propio del Grupo RACE, que permite gestionar cada vez mejor las asistencias. No se puede olvidar que la asistencia en viaje, como consecuencia de los intereses en riesgo que puede haber, es considerada como un servicio esencial (durante la primera declaración de Estado de Alarma, el Grupo fue de las pocas organizaciones y empresas en España que por ser considerada como tal, continuó con la prestación de sus servicios) que debe prestarse siempre con carácter urgente de la manera más profesional y adecuada posible, en ocasiones ante determinadas circunstancias con poco o nulo margen de error.

Este sistema, denominado "RIN", evalúa, principalmente, los siguientes aspectos:

- Geolocalización: ubicación exacta del proveedor de asistencia en base a las coordenadas GPS que se reciben desde su dispositivo móvil, gracias a lo cual se puede enviar al proveedor más cercano.

- **Determinación del percance exacto:** permite conocer las posibilidades de soluciones de movilidad que se pueden ofrecer, y así asignar el medio más idóneo dentro de los más cercanos.

Aquí adquiere una importancia vital el balance de circunstancias que interpreta el sistema "RIN", porque consigue seleccionar el proveedor más cercano, con el medio más adecuado, evitando trayectos innecesarios que provocarían más emisiones. Esto genera unos indudables beneficios en términos de reducción de CO2 enviado a la atmósfera, además del evidente beneficio en la calidad percibida y la satisfacción del cliente.

5.2 Gestión y desempeño medioambiental

Economía Circular y uso sostenible de los recursos

En cuanto al consumo de agua en oficinas centrales, éste se realiza mediante captación de la red municipal para abastecimiento. El consumo durante el año 2022 volvió a valores previos a la pandemia, 3.949 m3 (4.063m3 en 2019), frente a los 2.850 m3 en 2021 y 3.188 m3 de 2020.

Para llevar a cabo medidas de prevención, reciclaje y eliminación de residuos, el Grupo cuenta con contenedores de segregación de residuos no peligrosos y con servicios de gestores certificados para el tratamiento y recogida de residuos peligrosos.

En las oficinas centrales, el residuo no peligroso principal que se genera es el correspondiente a la destrucción de papel y cartón. En 2022, la cantidad total de este tipo de residuos fue de 5,57 Tn, frente a las 8,45 Tn de 2021 y a las 30,30 Tn retiradas en 2020. Para los residuos considerados como peligrosos, durante el ejercicio 2022, al igual que en 2021, no hubo retiradas de cartuchos de tinta y tóner, frente a las 0,0504 Tn que hubo en el año 2020.

Por otra parte, el consumo de electricidad en **oficinas centrales** durante el año 2022 fue de 686,64 MWh (que representa unas emisiones de 171,66 tn/CO2eq), lo que supone nuevamente un descenso frente a 2021 que fue de 715,75 MWh (que representa unas emisiones de 172,50 tn/CO2eq), y sobre 2020, en donde se alcanzaron 780,15 MWh (equivalente a unas emisiones de 188,02 tn/CO2eq), debido en parte a que, durante el año 2022, se han seguido tomando medidas de eficiencia energética en las oficinas, como la optimización de los equipos de AACC y la continuación con el cambio de luminarias a led.

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

6.1. Política de la compañía

El Grupo tiene firmados una serie de convenios colectivos con los representantes de las organizaciones sindicales (CC.OO., UGT y CSI-CSIF) que, por Ley, representan a los trabajadores de las diferentes empresas que engloban al Grupo, cada uno tiene sus especificaciones y son exclusivos para cada una de estas empresas.

Los salarios que se aplican a cada uno de los trabajadores dentro del convenio colectivo de cada uno de los centros de trabajo se identifican para las diferentes asignaciones profesionales, de acuerdo a la jornada de trabajo que se establece en dicho convenio, por lo que, para el personal contratado con jornada reducida, su retribución será proporcional al tiempo trabajado.

6.2. Gestión y desempeño social

6.2.1. Empleo

El número total de empleados al cierre del ejercicio 2022 en España, lugar en el que el Grupo lleva a cabo sus actividades es de 87, frente a los 72 empleados al cierre del ejercicio 2021, a los 77 empleados al cierre del ejercicio. De estos, 10 personas estuvieron afectadas por alguno de los ERTes, 47 personas estuvieron afectadas por alguno de los ERTes durante el ejercicio 2021 y 252 empleados lo estuvieron en el ejercicio 2020 (sin impacto en el ejercicio 2019).

6.2.1.1. Empleados por tipo de contrato

La distribución de empleados según el tipo de contrato se detalla en las tablas expuestas a continuación:

Por sexo:

	31/12/2020 Hombres	31/12/2020 Mujeres	31/12/2021 Hombres	31/12/2021 Mujeres	31/12/2022 Hombres	31/12/2022 Mujeres
Nº de empleados con contrato indefinido	227	406	206	371	231	429
Nº de empleados con contrato temporal	24	22	25	42	9	18
	251	428	231	413	240	447

La distribución de empleados según el tipo de contrato afectados por el ERTE durante los ejercicios 2022, 2021 y 2020, ha sido la siguiente:

	2020 Hombres	2020 Mujeres	2020 Total	2021 Hombres	2021 Mujeres	2021 Total	2022 Hombres	2022 Mujeres	2022 Total
Nº de empleados con contrato indefinido	65	170	235	5	40	45	-	7	7
Nº de empleados con contrato temporal	8	9	17	0	2	2	-	1	1
	73	179	252	5	42	47	0	8	8

Por grupos de edad:

Al 31 de diciembre de 2020

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	77	403	153	633
Nº de empleados con contrato temporal	17	24	5	46
	94	427	158	679

Al 31 de diciembre de 2021

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	65	347	165	577
Nº de empleados con contrato temporal	33	25	9	67
	98	372	174	644

Al 31 de diciembre de 2022

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	122	190	348	660
Nº de empleados con contrato temporal	11	4	12	27
	133	194	360	687

Por grupos de edad, los empleados del Grupo afectados por ERTE en el ejercicio 2020 fueron:

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	25	140	70	235
Nº de empleados con contrato temporal	2	13	2	17
	27	153	72	252

Por grupos de edad, los empleados del Grupo afectados por ERTE en el ejercicio 2021 han sido:

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	4	26	15	45
Nº de empleados con contrato temporal	1	0	1	2
	5	26	16	47

Por grupos de edad, los empleados del Grupo afectados por ERTE en el ejercicio 2022 han sido:

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	2	6	1	9
Nº de empleados con contrato temporal	1	-	-	1

	3	6	1	10
--	----------	----------	----------	-----------

Por categoría profesional:

Al 31 de diciembre de 2020

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	8	18	84	150	373	633
Nº de empleados con contrato temporal	-	-	-	14	32	46
	8	18	84	164	405	679

Al 31 de diciembre de 2021

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	7	15	78	133	344	577
Nº de empleados con contrato temporal	-	-	2	12	53	67
	7	15	80	145	397	644

Al 31 de diciembre de 2022

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	7	14	83	145	411	660
Nº de empleados con contrato temporal	0	0	0	10	17	27
	7	14	83	155	428	687

Según su categoría profesional, los empleados del Grupo afectados por ERTE durante el ejercicio 2020 fueron:

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	-	2	23	72	138	235
Nº de empleados con contrato temporal	-	-	-	9	8	17
	-	2	23	81	146	252

Según su categoría profesional, los empleados del Grupo afectados por ERTE durante el ejercicio 2021 han sido:

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	-	1	7	19	18	45
Nº de empleados con contrato temporal	-	-	-	1	1	2
	-	1	7	20	19	47

Según su categoría profesional, los empleados del Grupo afectados por ERTE durante el ejercicio 2022 han sido:

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con contrato indefinido	-	-	-	-	9	9
Nº de empleados con contrato temporal	-	-	-	-	1	1
	-	-	-	-	10	10

6.2.1.2. Empleados por tipo de jornada

La distribución de empleados según el tipo de jornada se detalla en las tablas expuestas a continuación:

Por sexo:

Al 31 de diciembre de 2020

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con jornada completa	176	218	394
Nº de empleados con jornada parcial	75	210	285
	251	428	679

Al 31 de diciembre de 2021

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con jornada completa	167	209	376

Nº de empleados con jornada parcial	64	204	268
	231	413	644

Al 31 de diciembre de 2022

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con jornada completa	181	256	437
Nº de empleados con jornada parcial	59	191	250
	240	447	687

La distribución de la jornada laboral de los empleados afectados por ERTE en el ejercicio 2020, fue:

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con jornada completa	54	93	147
Nº de empleados con jornada parcial	19	86	105
	73	179	252

La distribución de la jornada laboral de los empleados afectados por ERTE en el ejercicio 2021, ha sido:

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con jornada completa	2	26	28
Nº de empleados con jornada parcial	3	16	19
	5	42	47

La distribución de la jornada laboral de los empleados afectados por ERTE en el ejercicio 2022, ha sido:

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con jornada completa	-	8	8
Nº de empleados con jornada parcial	-	2	2
	-	10	10

Por grupos de edad:

Al 31 de diciembre de 2020

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
--	-------------------------	-------------------------------	------------------------	-------

Nº de empleados con jornada completa	46	232	116	394
Nº de empleados con jornada parcial	48	195	42	285
	94	427	158	679

Al 31 de diciembre de 2021

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con jornada completa	52	201	123	376
Nº de empleados con jornada parcial	46	171	51	268
	98	372	174	644

Al 31 de diciembre de 2022

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con jornada completa	85	143	209	437
Nº de empleados con jornada parcial	48	51	151	250
	133	194	360	687

La distribución de los empleados afectados por ERTE por grupos de edad en el ejercicio 2020, fue:

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con jornada completa	11	80	56	147
Nº de empleados con jornada parcial	16	73	16	105
	27	153	72	252

La distribución de los empleados afectados por ERTE por grupos de edad en el ejercicio 2021, ha sido:

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con jornada completa	1	12	15	28
Nº de empleados con jornada parcial	4	14	1	19
	5	26	16	47

La distribución de los empleados afectados por ERTE por grupos de edad en el ejercicio 2022, ha sido:

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50	Total
Nº de empleados con jornada completa	1	3	1	5
Nº de empleados con jornada parcial	2	3	-	5
	3	6	1	10

Por categoría profesional:

Al 31 de diciembre de 2020

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con jornada completa	8	15	73	132	166	394
Nº de empleados con jornada parcial	-	3	11	32	239	285
	8	18	84	164	405	679

Al 31 de diciembre de 2021

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con jornada completa	7	13	72	120	164	376
Nº de empleados con jornada parcial	-	2	8	25	233	268
	7	15	80	145	397	644

Al 31 de diciembre de 2022

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con jornada completa	7	13	74	134	209	437
Nº de empleados con jornada parcial	-	1	9	21	219	250
	7	14	83	155	428	687

La distribución por categorías de las personas afectadas por ERTE en 2020, ha sido:

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con jornada completa	-	1	18	66	62	147
Nº de empleados con jornada parcial	-	1	5	15	84	105
	-	2	23	81	146	252

La distribución por categorías de las personas afectadas por ERTE en 2021, ha sido:

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con jornada completa	-	1	6	13	8	28
Nº de empleados con jornada parcial	-	-	1	7	11	19
	-	1	7	20	19	47

La distribución por categorías de las personas afectadas por ERTE en 2022, ha sido:

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores	Total
Nº de empleados con jornada completa	-	-	-	-	8	8
Nº de empleados con jornada parcial	-	-	-	-	2	1
	-	-	-	-	10	10

6.2.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

La distribución del número de despidos, así como la tasa de rotación se detalla en las tablas expuestas a continuación:

Por sexo:

Ejercicio 2020

	Hombres	Mujeres
Nº de despidos	3	4
Tasa de rotación forzosa ⁴	0,44%	0,59%

Ejercicio 2021

	Hombres	Mujeres
Nº de despidos	4	8
Tasa de rotación forzosa ⁴	0,54%	1,08%

Ejercicio 2022

	Hombres	Mujeres
Nº de despidos	8	13
Tasa de rotación forzosa ²	1,01%	1,63%

Por grupos de edad:

Ejercicio 2020

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50
Nº de despidos	-	5	2
Tasa de rotación forzosa ⁴	0,00%	0,74%	0,30%

Ejercicio 2021

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50
Nº de despidos	-	8	4
Tasa de rotación forzosa ⁴	-	1,08%	0,54%

Ejercicio 2022

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50
Nº de despidos	6	13	2
Tasa de rotación forzosa ⁴	0,75%	1,63%	0,25%

² "Tasa de rotación forzosa" = (nº de despidos x 100) / nº de empleados al 31.12.XX

Por categoría profesional:

Ejercicio 2020

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Nº de despidos	-	1	1	3	2
Tasa de rotación forzosa ⁴	-	0,15%	0,15%	0,44%	0,30%

Ejercicio 2021

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Nº de despidos	-	-	1	6	5
Tasa de rotación forzosa ⁴	-	-	0,13%	0,81%	0,67%

Ejercicio 2022

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Nº de despidos	-	1	3	4	13
Tasa de rotación forzosa ⁴	-	0,13%	0,38%	0,50%	1,63%

6.2.1.4. Remuneraciones medias

En este apartado se reflejan las remuneraciones medias[1] de los empleados del Grupo RACE, teniendo en cuenta el salario fijo, el variable y todas aquellas remuneraciones percibidas durante los ejercicios 2022, 2021 y 2020.

Por sexo:

Ejercicio 2020

	Hombres	Mujeres
Remuneración media	14,95€/h	11,98€/h

Ejercicio 2021

	Hombres	Mujeres
Remuneración media	16,05€/h	12,98€/h

Ejercicio 2022

	Hombres	Mujeres
Remuneración media	16,13€/h	13,14€/h

Por grupos de edad:

Ejercicio 2020

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50
Remuneración media	10,13€/h	12,94€/h	15,22€/h

Ejercicio 2021

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50
Remuneración media	10,58€/h	12,89€/h	16,48€/h

Ejercicio 2022

	Grupo de edad 1 <=35	Grupo de edad 2 >35 y <=50	Grupo de edad 3 >50
Remuneración media	11,15€/h	16,19€/h	14,24€/h

Por categoría profesional:

Ejercicio 2020

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Remuneración media	59,44€/h	38,91€/h	17,44€/h	11,39€/h	10,8€/h

Ejercicio 2021

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Remuneración media	70,98€/h	42,47€/h	18,7€/h	12,65€/h	11,6€/h

Ejercicio 2022

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Remuneración media	68,32€/h	39,51€/h	19,69€/h	12,56€/h	12,00€/h

6.2.1.5. Brecha salarial

La cuantificación de la brecha salarial en el Grupo RACE durante los ejercicios 2022, 2021 y 2020 por categorías es la siguiente:

Ejercicio 2020

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Brecha salarial	-17,00%	25,00%	4,00%	2,00%	4,00%

Ejercicio 2021

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Brecha salarial	-102,00%	16,00%	0,40%	7,00%	5,00%

Ejercicio 2022

	Directores	Jefes de Servicio	Técnicos y Jefes	Oficiales y Auxiliares Admin.	Operadores
Brecha salarial	-15,04%	0,90%	5,12%	4,20%	-4,61%

6.2.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo

El siguiente cuadro refleja el ratio entre el salario inicial más bajo en las contrataciones del Grupo RACE y el salario mínimo local:

Ejercicio 2020

	Salario inicial	Sal. min. local	Ratio (Ini/loc)
--	-----------------	-----------------	-----------------

España	13.300,00€	13.300,00€	1,00
--------	------------	------------	------

Ejercicio 2021

	Salario inicial	Sal. min. local	Ratio (Ini/loc)
España	13.568€	13.510€	1

Ejercicio 2022

	Salario inicial	Sal. min. local	Ratio (Ini/loc)
España	14.000 €	14.000 €	1,00

6.2.1.7. Remuneración media de consejeros y directivos, desagregada por sexos

El puesto de Consejero del Real Automóvil Club de España (Entidad Dominante del Grupo) no es remunerado, recibiendo únicamente dietas por asistencia los Consejeros del RACE que, en su caso y simultáneamente, formen parte de los Consejo de Administración de las restantes sociedades mercantiles integrantes en el Grupo distintas de la propia Entidad Dominante, en la forma prevista estatutariamente.

En este sentido, no obstante, los miembros de los Consejos de Administradores de las restantes sociedades del Grupo (todos ellos hombres) distintas del Real Automóvil Club de España han percibido remuneraciones en el ejercicio 2022 en concepto de dietas por un importe total conjunto de 113 miles de euros (126 miles de euros en el ejercicio 2021).

6.2.2. Organización del trabajo

6.2.2.1. Organización del tiempo de trabajo

Como se ha hecho referencia anteriormente, los trabajadores del RACE están acogidos a convenios colectivos que, según la entidad del Grupo a la que pertenecen, tienen asignados los tiempos de trabajo correspondientes a su puesto y centro de trabajo, con las pausas y descansos previstos en la normativa.

6.2.2.2. Número de horas de absentismo

Durante el ejercicio 2022, el número total de horas de absentismo fue de 96.677 horas, lo que supone un 7,32% respecto al total de horas trabajadas, mientras que en 2021, el número total de horas de absentismo fue de 76.538 (un 6,66% respecto al total de horas trabajadas), y en 2020 fue de 66.794 horas (un 6,25% respecto al total de horas trabajadas).

6.2.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, el Grupo RACE ha implementado un horario flexible que se establece de la siguiente forma: entrada entre las 8 y 9 de la mañana y salida entre las 17 y 18 horas. Del mismo modo, se facilita la reducción y adaptación de la jornada a las necesidades de los empleados. Durante el ejercicio 2022, 10 hombres y 6 mujeres se han acogido al permiso parental,

mientras que en 2021, 5 hombres y 15 mujeres se acogieron al permiso parental, y en 2020 fueron 6 hombres y 17 mujeres.

6.2.3. Salud y seguridad

El Grupo es consciente de la importancia de implantar una política de seguridad vial en el entorno de los trabajadores, cuyo objetivo sea el de minimizar los riesgos de sufrir un accidente de tráfico, ya sean en misión y/o in itinere.

Con este fin, en 2021 se mantuvo un sistema de gestión de la seguridad vial entre los empleados, que permitiera una mejora tanto en la seguridad de los trabajadores como en el resto de usuarios de la vía, e incluso en el medio ambiente. Bajo la norma ISO 39001, Sistema de Gestión de la Seguridad Vial, el Grupo RACE se compromete con los siguientes principios:

- Asumir el compromiso de alcanzar un alto nivel de seguridad vial en los desplazamientos de sus trabajadores, tanto en los desplazamientos en misión como in itinere.
- La seguridad vial, como actuación general a desarrollar en el seno de la empresa, estará integrada en sus actividades.
- Se establece que la responsabilidad en el sistema de gestión de la seguridad vial es una función de la dirección, que puede administrar cualquier mando, a cualquier nivel de la línea jerárquica.
- La gestión de la seguridad vial es un componente más de la actividad empresarial, siendo coherente con otras políticas de recursos humanos, recibiendo igual tratamiento que el resto de las funciones desarrolladas en la empresa.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores a través del portal del empleado, así como la información y formación teórica y práctica que los mismos necesiten en todos los temas relacionados.
- Establecer como referencias para los objetivos de seguridad vial los siguientes elementos:
 - Trabajar en la seguridad vial de los trabajadores del Grupo RACE.
 - Promover la seguridad vial de otras partes interesadas (colaboradores, etc.).
 - Contacto con organismos nacionales e internacionales.
- Compromiso con la mejora continua de su sistema de gestión de seguridad vial.

Durante el ejercicio 2022, se produjeron 21 accidentes laborales (14 hombres y 7 mujeres), en 2021, fueron 10 accidentes laborales (4 hombres y 6 mujeres), y 7 accidentes de 2020 (3 hombres y 4 mujeres), sin haber sido ninguno de ellos de carácter mortal, considerándose todos de gravedad leve. Asimismo, durante los ejercicios 2022, 2021 y 2020 no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional. Cabe destacar que el Grupo cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno tanto para las actividades técnicas (seguridad e higiene, ergonomía y psicología) como médicas.

6.2.4. Relaciones sociales

Del total de los 687 empleados del Grupo en 2022, un 91,2% de los mismos (92% en 2021 y 90% en 2020) están cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva de las diferentes sociedades. Asimismo,

la representación sindical de los trabajadores en el Grupo RACE se encuentra articulada en diversos órganos de representación, que se eligen en base a elecciones sindicales.

Asimismo, y en lo que al campo de la seguridad y salud laboral se refiere, los trabajadores se encuentran representados en distintos comités de seguridad y salud laboral, formados por los delegados de prevención de cada empresa. Adicionalmente, está constituido un comité de seguridad y salud a nivel Grupo como interlocutor colectivo con la empresa en esta materia.

6.2.5. Formación

La formación del personal nuevo de asistencia, fundamental para épocas de mayor índice de llamadas, como a personal más experto, con el fin de ampliar y mejorar sus capacidades profesionales.

El número de horas totales de formación queda de la siguiente manera:

Ejercicio	Horas
2020	136
2021	595
2022	1.724

Por categoría profesional:

Ejercicio	Directores	manager	gerentes	ejecutivos	técnicos
2020	59,5	9,5	12	15	40
2021	102	102	171	89	130,5
2022	32	604	792	192	104

6.2.6. Accesibilidad

El edificio principal está adaptado con diferentes medidas de accesibilidad, como plazas de aparcamiento destinadas a personas con discapacidad física, una rampa de acceso al edificio, rampas en zonas interiores y baños adaptados para el acceso en sillas de ruedas.

6.2.7. Igualdad

El Grupo RACE cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2009 en la empresa RACE Asistencia, S.A.U. (la única entidad del Grupo con más de 250 trabajadores), que hace extensible en su aplicación al resto de las entidades del Grupo. Con dicho plan se pretende garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y sus áreas de actuación son:

- Selección, promoción y desarrollo profesional igualitario.
- Formación sin distinción de género.
- Medidas de conciliación.
- Ordenación del tiempo de trabajo

- Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

7. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Dado el tipo de actividades que lleva a cabo el Grupo, y por la localización de sus intereses, no tiene relaciones laborales ni comerciales con países en los que puedan existir políticas contrarias a los derechos humanos. Asimismo, en el Mapa de Riesgos se ha contemplado la posibilidad de ocurrencia de riesgos como la trata de seres humanos, la prostitución, explotación sexual y trata de menores, determinándose que se tratan de riesgos improbables.

El Grupo tiene un compromiso con el respeto y promoción de los derechos humanos en el desarrollo de su actividad profesional, proyectándose este compromiso en todos los empleados. Esto pone de manifiesto en diversas prácticas, como la libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores, condiciones de trabajo justas, rechazo al trabajo forzoso y obligatorio y búsqueda de las mejores prácticas en el campo de la salud y seguridad laboral, entre otras.

8. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

8.1. Política de la compañía

El Grupo RACE tiene aprobado y comunicado convenientemente un Código Ético del Grupo RACE que define conductas inadecuadas y prohibidas e indica cómo debe actuar un empleado cuando se encuentra ante las mismas. El citado código incluye mención a posibles sanciones a imponer a empleados que no actúen de la forma esperada. También introduce la figura del “buzón de denuncias”, en el que cualquier empleado podrá denunciar si tiene conocimiento de la comisión de algún delito por parte de alguna persona vinculada al grupo de una u otra manera. Durante 2021 no ha existido denuncia alguna.

Asimismo, el Grupo, en su modelo de prevención de delitos penales, realiza un análisis de aquellos delitos que podrían ser de aplicación teniendo en cuenta sus diferentes actividades. Este modelo de prevención de delitos cuenta con el correspondiente Mapa de Riesgos penales y un plan de acción cuyo cumplimiento deberá reportarse a los órganos de administración de las distintas entidades del Grupo.

8.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

El Código Ético del Grupo RACE establece también una serie de conductas y comportamientos esperados por parte de los empleados que guardan relación directa con la corrupción y el soborno. En el mismo, se prohíbe aceptar, ofrecer, prometer o entregar algo de valor (incluyendo bienes, servicios, prestaciones, favores, o, entre otras, promesas de empleo) para influir en cualquier acto o decisión de un funcionario o autoridad pública, o para obtener cualquier otra ventaja indebida, o para obtener o conservar un negocio, o simplemente por razón de su cargo. Cualquier regalo o invitación a un funcionario o autoridad pública debe ser previamente autorizado por el responsable directo o el Responsable de Verificación del Cumplimiento.

Asimismo, las relaciones con funcionarios o autoridades públicas se llevan a cabo únicamente por miembros de la Dirección o del Consejo Directivo del Real Automóvil Club de España o, en su caso, por personas designadas por estos para evitar que una falta de conocimiento o experiencia desemboque en la comisión de un delito. En particular, el Código Ético del Grupo RACE señala que las personas que tengan relación con la Administración Pública deben ser designadas por su responsable para actuar en nombre del Grupo. En este sentido, todos los acuerdos de colaboración y concesiones realizadas por

el personal asignado con la Administración Pública deben suscribirse por escrito y recoger todos los términos acordados.

En su compromiso con la lucha contra la corrupción y el soborno existen otras medidas establecidas como:

- Implantación del proceso de presupuestación y de contratación de proveedores.
- Existencia de un protocolo de justificación, reporte y reembolso de gastos de empleados.
- Todos los empleados tienen la obligación de rechazar y comunicar al responsable directo o al Responsable de Verificación del Cumplimiento cualquier solicitud de algo de valor de un funcionario o autoridad pública.

Asimismo, el Código Ético señala que los administradores, directivos y empleados cumplirán con todos los procedimientos de control interno establecidos por el Grupo para garantizar una correcta contabilización de las transacciones y su adecuado reflejo en la información financiera que se publique.

9. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

9.1. Política del Grupo

El Grupo RACE cuenta con protocolos, procedimientos, guías y códigos relativos al impacto social como puede ser el Código de Conducta, el Código Ético del Grupo RACE y el modelo de prevención de riesgos penales. Dichos procedimientos están a disposición de todos los trabajadores y responsables oportunos. A través del cumplimiento de los mismos, el Grupo RACE busca la generación de un impacto positivo en la sociedad.

9.2. Gestión y desempeño del Grupo

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

Por la diversidad de actuaciones el Grupo RACE, se mantiene relación con muchas de las empresas y agrupaciones del sector del motor (ANFAC, Faconauto, Ganvam, etc.). Pero cabe destacar la relación que el Grupo RACE mantiene con todas las asociaciones y agrupaciones del sector de asistencia, ANEAC-FENEAC (Asociación Nacional de Empresas de Auxilio en Carretera), con la que se mantienen reuniones periódicas a fin de coordinar acciones relativas a seguridad vial dado que esta asociación es miembro permanente del Consejo Superior de Tráfico de la DGT.

Acciones de asociación o patrocinio

El Real Automóvil Club de España ha llevado a cabo el Programa de Patrocinio Deportivo para socios propietarios del Club. En este sentido, y bajo los criterios establecidos en la Comisión de Patrocinios, cuyo objetivo es colaborar en el desarrollo profesional de los deportistas a cambio de ir representando al Club en sus participaciones profesionales, se han repartido un total de 16.000 euros entre tres socios de élite, con importes diferentes, establecidos previamente según las dimensiones de las pruebas en las que tenían previsto participar.

Finalmente, y en el capítulo de subvenciones, con fecha 13 de enero de 2020, el Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía, el Alcalde de la ciudad de Sevilla, el Alcalde de la ciudad de Málaga y el Presidente del Real Automóvil Club de España,

suscribieron un Protocolo General de cara a sentar las bases para el establecimiento de un espacio de colaboración permanente entre la Junta de Andalucía, el Ayuntamiento de Sevilla, el Ayuntamiento de Málaga y el Real Automóvil Club de España, en relación con la celebración de un Foro Internacional para debatir sobre los restos y consecuencias que la Agenda 2030-2050 y el Pacto Verde Europeo tengan sobre el sector de automoción y la movilidad.

En este sentido, desde principios de 2021, se comenzaron los trabajos de organización, elaboración y producción acordados entre la Junta de Andalucía y el RACE, por lo que se recibieron unas cantidades de cara a poder afrontar los gastos que de estos trabajos se produjeran.

En sentido, se celebró dicho evento el 24 y 25 de noviembre en Sevilla que, bajo la presidencia de honor de S.M. el Rey, congregó a autoridades gubernamentales y responsables de la definición del marco regulatorio de aplicación, altos representantes del sector empresarial y líderes de opinión, con participación del usuario y consumidor final, que permitió a los distintos agentes implicados intercambiar sus planteamientos y perspectivas a corto, medio y largo plazo, con el objetivo común de construir un modelo de transición ordenado, pragmático y realista en la evolución a una nueva movilidad sostenible, conectada y eficiente.

9.2.1. Subcontratación y proveedores

El procedimiento de gestión de compras y proveedores del Grupo regula todas las actividades desde la petición de ofertas a proveedores, gestión de pedidos y recepción de mercancías, gestión de incidencias relacionadas, pagos, homologación y evaluación de proveedores críticos, hasta la autorización de proveedores de servicios. Dentro del propio proceso de selección se evalúan, además de criterios técnicos y económicos, aspectos como la certificación en sistemas de Calidad y/o Medio Ambiente, basándose en si el proveedor puede evidenciar la Certificación ISO correspondiente. Los proveedores son evaluados anualmente y son informados del control y seguimiento de su desempeño aplicado por la organización.

Si bien el procedimiento es igual para todo el Grupo RACE, cabe destacar la gestión de compras en el área de asistencia, evaluando el impacto medioambiental que puedan tener sus proveedores. El área de asistencia elige, como proveedores, a empresas de reconocida solvencia y demostrada preocupación medioambiental documentada como TUDOR, proveedor de baterías para clientes que cuenta con altos estándares de calidad medioambiental, encontrándose certificado bajo las normas OHSAS 18001 e ISO 14001.

9.2.2. Consumidores

9.2.2.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

El Grupo RACE viene desarrollando desde hace años programas y actividades relacionadas con la seguridad y la formación vial. Aunque es cierto que las cifras de fallecidos por accidente de tráfico han ido reduciéndose, el número de víctimas registradas durante el año ha llevado al Grupo a intensificar, aún más si cabe, las tareas de investigación, formación y divulgación de posibles alternativas que ayuden a reducir estas cifras. Desde los más pequeños hasta los conductores y peatones senior, el Grupo RACE lleva a cabo planes de actuación para toda la sociedad; con programas sobre sillitas infantiles, auditorías de carreteras, o campañas de concienciación sobre el problema de las distracciones al volante.

Asimismo, las empresas también han sido y son foco de atención para el Grupo RACE. El paulatino incremento de la accidentalidad in itinere y en misión de los trabajadores ha hecho que se ponga

también especial atención en la formación en planes de movilidad y seguridad vial en las organizaciones empresariales.

9.2.2.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El grupo tiene un Departamento de Atención al Cliente del RACE que se encarga de atender, analizar y resolver aquellas quejas y reclamaciones recibidas por insatisfacción del cliente, ya sea en términos de atributos del producto o del servicio que reciben, sirviendo esta labor para que se puedan llevar a cabo acciones para solucionar los problemas que se van encontrando y mejorar el producto de acuerdo con las preferencias que han mostrado los clientes.

Durante el año 2022, el Departamento de Atención al Cliente del Grupo RACE tramitó 10.261 reclamaciones, cifra superior a la de 2021 (7.865 reclamaciones) y a la de 2020 (6.510 reclamaciones), correspondientes a las empresas del Grupo distintas de la propia Entidad Dominante, teniéndose en cuenta a la hora de la gestión y tramitación de las mismas, las coberturas y prestaciones afectadas, la gestión del expediente, así como cualquier factor que haya podido influir en el resultado del servicio y de la insatisfacción generada. Todas dichas quejas y reclamaciones recibidas por el Grupo RACE durante el ejercicio 2022 fueron admitidas a trámite. El resultado de estas quejas y reclamaciones tramitadas ha sido en un 54% favorables para el Grupo RACE y en un 41% favorables para el reclamante y el resto otro tipo de solicitudes.

Asimismo, UNACSA, Unión de Automóviles Clubs, S.A., compañía de seguros del Grupo, está adherida desde 2018 a la "Guía de Buenas Prácticas de Resolución Interna de Reclamaciones" de UNESPA adquiriendo de este modo el compromiso de resolución de reclamaciones en un plazo máximo de un mes, unificando de este modo los plazos de resolución para todas las empresas del grupo, cumpliendo los compromisos de calidad adquiridos con nuestros clientes y socios.

10. HECHOS POSTERIORES

No se han producido hechos significativos posteriores a la fecha de cierre del ejercicio y hasta la fecha de formulación del estado de información no financiera.

11. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018, DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Contenidos de la Ley 11/2018, de Información No Financiera y Diversidad		Estándar utilizado	Referencia al Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	- Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.	GRI 2-1, 2-1, GRI 2-12, GRI 2-23	Capítulo 3
Principales riesgos	- Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 2-23	Capítulo 4
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 2-24	Capítulo 5.1
General	- Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 2-23	Capítulo 5.1
	- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 2-23	Capítulo 5.1
	- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-23	Capítulo 4 y Capítulo 5.1
	- Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-23	Capítulo 5.1
	- Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 2-23	Capítulo 4

Contenidos de la Ley 11/2018, de Información No Financiera y Diversidad		Estándar utilizado	Referencia al Informe
Contaminación	- Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 305-5	Capítulo 5.2.1
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	- Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5	Capítulo 5.2.2
Uso sostenible de los recursos	- Consumo de agua.	GRI 303-1, GRI 303-3	Capítulo 5.2.2
	- Consumo de materias primas.	GRI 301-1, GRI 3-3	Capítulo 5.2.2
	- Consumo, directo e indirecto de energía.	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4	Capítulo 5.2.2
	- Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		
	- Uso de energías renovables.		
Cambio Climático	- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305	Capítulo 5.2.2
	- Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 305-5, GRI 304-2, GRI 3-3	Capítulo 5.2.1
	- Objetivos de reducción de emisiones GEI.	GRI 305-5	Capítulo 5.2.1
Protección de la biodiversidad	- Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 305-5	Capítulo 5.2.3
	- Impactos causados por la actividad.	GRI 304-1	Capítulo 5.2.3
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 303-1	Capítulo 6.1
Empleo	- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	Capítulo 6.2.1.1 y Capítulo 6.2.1.2
	- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		Capítulo 6.2.1.1
	- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		Capítulo 6.2.1.1 y Capítulo 6.2.1.2
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		Capítulo 6.2.1.3
	- Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor ³ .	GRI 202-1, GRI 401-2, GRI 405-2	Capítulo 6.2.1.4
	- Brecha Salarial ³ .		Capítulo 6.2.1.5
	- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		Capítulo 6.2.1.6
	- Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		Capítulo 8.2.1.7 y Nota 25 Cuentas Consolidadas de RACE y Sociedades Dependientes.
	- Medidas de desconexión laboral.	No aplica	Por el momento no existen medidas de desconexión laboral implantadas.
	- Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	A 31 de diciembre de 2022 hay 8 empleados en plantilla con discapacidad (8 en al 31 de diciembre de 2021 y 2020.).
Organización del trabajo	- Organización del tiempo de trabajo.	GRI 402-1, GRI 3-3	Capítulo 6.2.2.1
	- Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	Capítulo 6.2.2.2
	- Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 401-3	Capítulo 6.2.2.3
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-9, GRI 403-10	Capítulo 6.2.3
	- Indicadores de siniestralidad.	GRI 403-9	Capítulo 6.2.3
	- Enfermedades profesionales.	GRI 403-10	Capítulo 6.2.3
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	GRI 2-16, GRI 404-3	Capítulo 6.2.4
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30	Capítulo 6.2.4
	- Balance de los convenios colectivos, en especial en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	Capítulo 6.2.4
Formación	- Políticas de formación.	GRI 404-2	Capítulo 6.2.5
	- Horas de formación por categoría profesional.	GRI 404-1	Capítulo 6.2.5
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 405-1, GRI 406-1, GRI 3-3	Capítulo 6.2.6
Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		Capítulo 6.2.7
	- Planes de igualdad.		

³ El cálculo se ha realizado sobre la plantilla con contrato indefinido a 31 de diciembre de 2018, 2019 y 2020, lo que supone un 94% de la plantilla a cierre.

Contenidos de la Ley 11/2018, de Información No Financiera y Diversidad		Estándar utilizado	Referencia al Informe
	- Medidas para promover el empleo. - Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. - Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 207-2	Capítulo 7
Derechos Humanos	- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 410-1, GRI 411-1	Capítulo 7
	- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		
	- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		Durante los ejercicios 2021, 2020 y 2019 no se han recibido demandas en materia de acoso laboral ni de vulneración de los derechos humanos.
	- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		Capítulo 7
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 205-2, GRI 205-2	Capítulo 8.1
Corrupción y soborno	- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 205-2, GRI 205-2	Capítulo 8.2
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205-2, GRI 203-2, GRI 3-3	Capítulo 8.2
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		
Información sobre la sociedad			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 413-1	Capítulo 9.1
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 413-1, GRI 413-2, GRI 2,6, GRI 2-29, GRI 203-2, GRI 411-1	Capítulo 9.1
	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
	- Canal de diálogo con los actores de las comunidades locales.	GRI 411-1	Capítulo 9.2.1.1
Subcontratación y proveedores	- Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 411-1	Capítulo 9.2.1.2
	- Inclusión de cuestiones ASG en la política de compras.		Capítulo 9.2.2
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 414-2, GRI 308-2, GRI 3-3	Capítulo 9.2.2
Consumidores	- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		Capítulo 9.2.2
	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 416-1	Capítulo 9.2.3.1
Información fiscal	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 416-2, GRI 417-1	Capítulo 9.2.3.2
	- Beneficios obtenidos por país.	GRI 207-4	El beneficio antes de impuestos consolidado obtenido por el Grupo RACE en el ejercicio 2022, en su totalidad en España, ha ascendido a 4.742 miles de euros (6.354 y 12.403 miles de euros en los ejercicios 2021 y 2020, respectivamente).
	- Impuestos sobre beneficios pagados.		El importe de los impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo RACE en el ejercicio 2022, en su totalidad en España, ha ascendido 1.271 miles de euros (1.454 y 1.015 miles de euros en los ejercicios 2021 y 2020, respectivamente).
	- Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	El grupo no ha registrado subvenciones de capital y de explotación imputadas por el Grupo RACE a la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada.



FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Reunidos los Administradores de **GRUPO EMPRESARIAL RACE, S.L.** con fecha 24 de mayo de 2023, proceden a reformular el estado de información no financiera consolidado de Grupo Empresarial Race, S.L. y sus Sociedades Dependientes del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, constituido por el documento anexo que precede a esta diligencia.



D. Leopoldo Curbera Calderón
Presidente

CELAYA BARTUREN Digitally signed by CELAYA
ANDRES - 50840091V BARTUREN ANDRES - 50840091V
Date: 2023.05.26 13:38:52 +02'00'

D. Andrés Celaya Barturen
Vicepresidente



D. Jesús Bernabé Barquín
Secretario Consejero



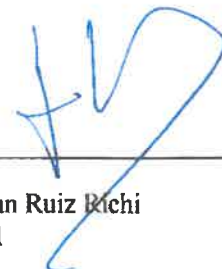
D. Gonzalo Arauz de Robles Dávila
Vocal



D. D. Carlos Hernández Bueno
Vocal



D. Eduardo García Sansigre
Vocal



D. Juan Ruiz Richi
Vocal



D. Luis Peigneux Vía
Vocal