

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.**

**PROJECT KIDS HOLDING, S.L.U. (anteriormente denominada CCFIV KIDS HOLDING, S.L.) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al socio único de Project Kids Holding, S.L.U. (anteriormente denominada CCFIV Kids Holding, S.L.):

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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Project Kids Holding, S.L.U. (anteriormente denominada CCFIV Kids Holding, S.L.) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 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 el Anexo I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Project Kids Holding, S.L.U. (anteriormente denominada CCFIV Kids Holding, S.L.). 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 el Anexo I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" del citado Estado.

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.

Los administradores de Project Kids Holding, S.L.U. (anteriormente denominada CCFIV Kids Holding, S.L.) 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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 apartado 3.3 “Análisis de materialidad”, considerando 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 presentados 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 de los Administradores y la Dirección.

---

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo 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 el Anexo I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" del citado Estado.

---

### 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.

**Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya**

ERNST & YOUNG, S.L.

2023 Núm. 20/23/01936

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR  
.....

Segell distintiu d'altres actuacions  
.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

29 de mayo de 2023





**Informe de  
Estado de  
Información No  
Financiera (EINF)  
2022**



# Informe de Estado de Información No Financiera (EINF) 2022

## Contenido

<b>1. Introducción</b>	4
<b>2. Modelo de negocio</b>	6
2.1 Descripción general de la empresa	6
2.2 Misión, visión y pilares estratégicos de la compañía	6
2.3 Los fundadores	7
2.4 Diseñando el método	7
2.5 Creación de la red de franquiciados	8
2.6 Estructura empresarial	9
2.7 Presencia geográfica	9
2.8 Información fiscal	10
<b>3. Gobernanza en ESG</b>	11
3.1. Objetivos y estrategias de la organización	11
3.2. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de Kids&Us	12
3.3. Análisis de materialidad	13
<b>4. Gestión medioambiental</b>	16
4.1. Desarrollar un sistema de gestión ambiental	16
4.2. Determinar la huella de carbono de la compañía y su contribución al cambio climático	19
4.3. Iniciativas de economía circular llevadas a cabo	20
<b>5. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	21
5.1. Riesgos identificados	21
5.2. Política de la compañía	22

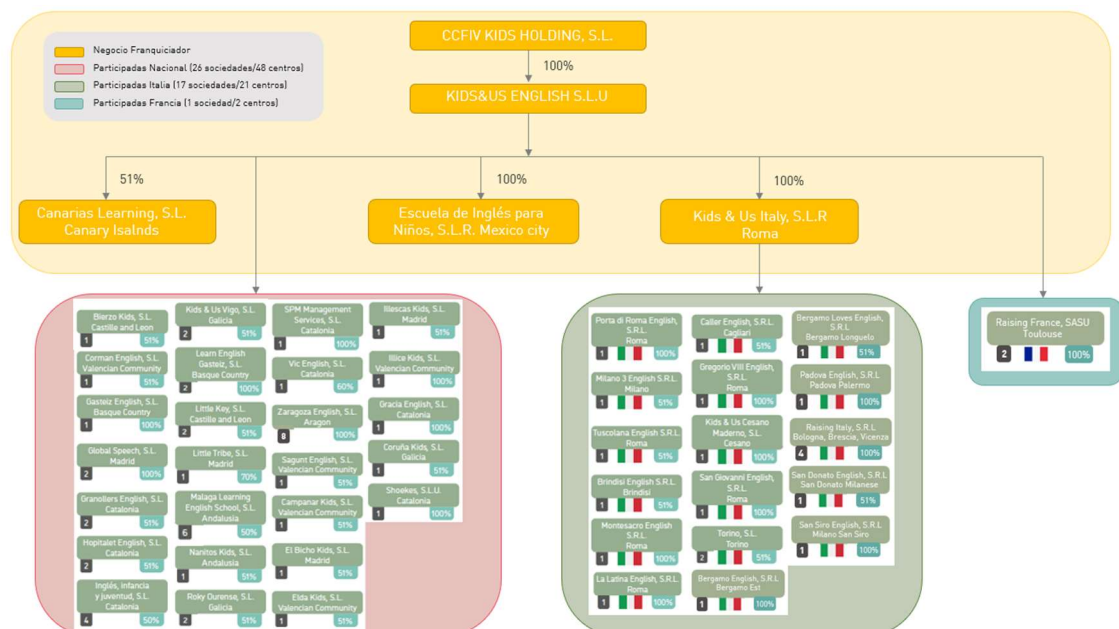
5.3. Gestión y desempeño social.....	24
5.4. Organización del trabajo.....	32
5.5. Salud y seguridad.....	34
5.6. Relaciones sociales.....	38
<b>6. Talento y condiciones generales.....</b>	<b>40</b>
6.1. Proceso de selección en la Central de Kids&Us.....	40
6.2. Formación.....	41
<b>7. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.....</b>	<b>44</b>
<b>8. Calidad y seguridad del producto. Satisfacción de franquiciados y familias.....</b>	<b>45</b>
8.1. Calidad y seguridad del producto.....	45
8.2. Satisfacción de franquiciados y familias.....	46
8.3. Quejas y sugerencias de servicio.....	48
8.4. Quejas y reclamaciones de material fungible.....	49
<b>9. Negocio ético y responsable.....</b>	<b>51</b>
9.1. El modelo de <i>compliance</i> .....	51
9.2. Acciones desarrolladas.....	51
9.3. Acciones de relevancia.....	51
9.4. Objetivo.....	52
<b>10. Protección del menor.....</b>	<b>54</b>
10.1 Protocolos de prevención destinados a la protección del menor.....	54
10.2 Política de convivencia.....	55
10.3 Coordinador general de bienestar y protección del menor.....	55
10.4 Canal de denuncias.....	55
<b>11. Privacidad de los datos y ciberseguridad.....</b>	<b>57</b>
<b>12. Gestión responsable de la cadena de valor.....</b>	<b>59</b>
<b>13. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI.....</b>	<b>62</b>

## 1. Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio fiscal 2022 (correspondiente al ejercicio comprendido entre el 01/01/2022 y el 31/12/2022) de CCFIV KIDS HOLDING, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo Kids&Us), que se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, 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.

Las principales novedades del alcance de la información del presente informe, respecto al año anterior, son la creación de una nueva sociedad en Francia, con la apertura de dos centros propios, y la apertura de 12 nuevos centros propios y participados en Italia.

El alcance de la información del presente informe corresponde a las actividades de las siguientes sociedades:



El Grupo Kids&Us desarrolla su actividad en España, Italia, México y Francia. Por otro lado, como negocio franquiciador y con centros propios y participados, nuestra actividad está



presente en Andorra, Bélgica, España, Francia, Italia, Japón, México, República Checa y Vietnam.

Con fecha 8 de febrero de 2023 la Sociedad Dominante ha cambiado su razón social a Project Kids Holding, S.L.U

En este contexto, a través del estado de información no financiera, tenemos el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, con relación a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en lo que respecta con la sociedad que son relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades de negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos hemos tenido en cuenta los asuntos relevantes identificados por el Grupo Kids&Us (ver apartado "Análisis de materialidad"). De esta manera, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, indicamos la relevancia para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Para la preparación de la información, hemos seleccionado algunos estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI) según su materialidad para la compañía y su alineación con la información requerida por la ley.

Finalmente, tal y como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

## 2. Modelo de negocio

### 2.1 Descripción general de la empresa

- En Kids&Us somos líderes en la enseñanza de inglés como *English As a Second Language (EASL)* en educación para niños y niñas en España.
- Fundada en 2003, empezamos nuestra actividad en Cataluña con la apertura de un centro en Manresa (Barcelona).
- Actualmente contamos con más de 550 centros en 3 continentes, con 87 centros propios y participados, y el resto bajo una red cohesiva de franquicias.
- En Kids&Us tenemos alrededor de 167.000 alumnos, de los cuales unos 142.000 están en España y 25.000 en el resto del mundo.

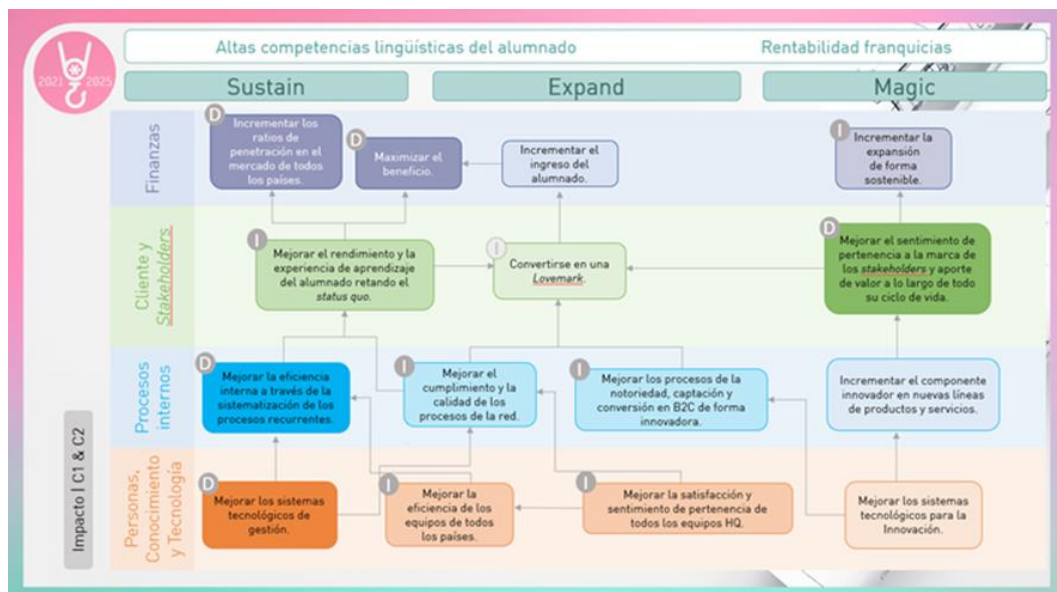
### 2.2 Misión, visión y pilares estratégicos de la compañía

Nuestra forma de definir la misión, la visión y los valores de la compañía es la siguiente:

- **Why:** aprender con sentido es un derecho fundamental de los niños.
- **How:** construimos un mundo de experiencias educativas vitales y significativas que constituyen un vehículo para explorar y transformar el mundo.
- **What:** enseñar el sentido del inglés en inglés para acompañar a los niños en el camino hacia la madurez.



Por otro lado, hemos definido nuestro plan estratégico 2021-2025. En la siguiente tabla resumen, se detallan sus aspectos más relevantes:



## 2.3 Los fundadores

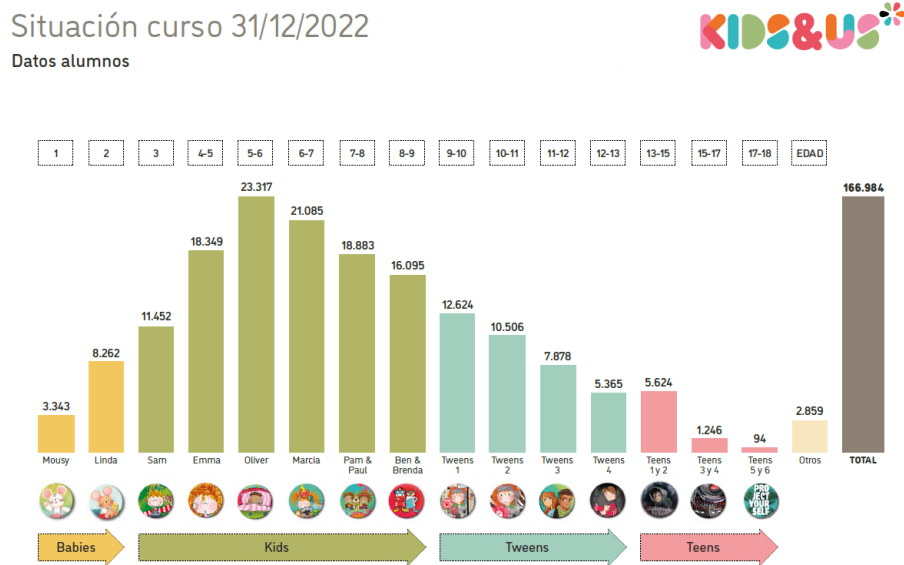
- Natàlia Perarnau, licenciada en Filología Inglesa por la Universidad de Barcelona, fundó Kids&Us en el año 2003.
- Quim Serracanta, licenciado en Ciencias Empresariales, se incorporó a la compañía en 2007 para impulsar la creación y desarrollo de la red de franquiciados.
- Natàlia y Quim han dedicado su vida a la educación de los niños con el objetivo de generar impacto positivo a nivel social.

## 2.4 Diseñando el método

- Natàlia, como profesora de inglés, no estaba satisfecha con la metodología tradicional de enseñar inglés. En su opinión, el método de aprendizaje debía basarse en el proceso natural de adquisición de la lengua materna.
- Natàlia desarrolló un método centrado en el alumno, basado en la incentivación del aprendizaje de idiomas a través de la conexión emocional con el alumnado.
- Se trata de un método dinámico adaptado para que el alumnado siga el proceso natural de aprendizaje de un idioma, con una enseñanza de alta calidad y una experiencia de aprendizaje única como pilares fundamentales.
- El método Kids&Us acompaña al alumnado y se adapta a su edad y sus necesidades:
  - Bebés, a partir de 1 año: aprovechamos la capacidad innata que tienen los niños de 1 y 2 años para descifrar el lenguaje.
  - Niños, a partir de 3 años: experimentamos con el lenguaje para que el inglés forme parte de sus vidas.

- o Preadolescentes, a partir de 9 años: vivimos clases inmersivas y dinámicas pensadas para que el alumnado interiorice las estructuras del nuevo idioma.
- o Adolescentes, a partir de 13 años: el inglés será un compañero de viaje que empodera a los jóvenes, ayudándolos a expresarse plenamente y hacerse oír en todo el mundo.

La distribución de los alumnos por curso a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:



## 2.5 Creación de la red de franquiciados

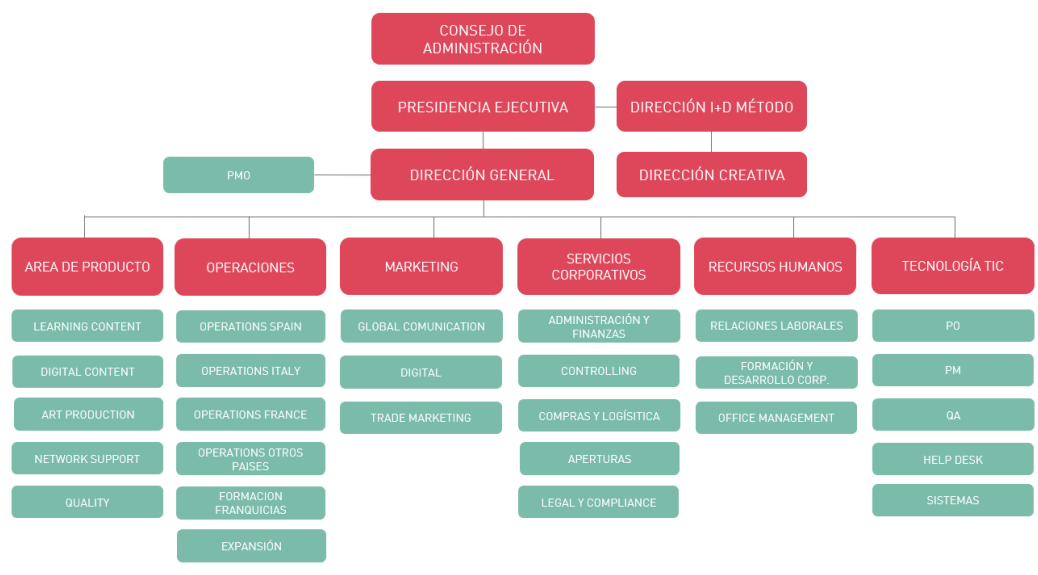
- Natàlia aprovechó la apertura de su academia en Manresa para poner en marcha y probar el método desde 2003.
- Inicialmente, exploró la concesión de licencias del método a academias cercanas, pero llegó a la conclusión de que, con esa estrategia, la esencia del método no se podía preservar por completo.
- Desde 2008 hemos desarrollado una red de centros propios y franquiciados sólida y de alta calidad para preservar la calidad del método y promover la notoriedad de la marca.
- Negocio franquiciador: en Kids&Us ponemos a disposición del franquiciado los tres elementos clave del ecosistema (método, marca y servicio); damos asesoramiento sobre cómo iniciar una empresa en términos de ubicación, diseño de los centros, optimización del profesorado, etc. También proporcionamos los materiales educativos, apoyo en ventas y marketing, en las operaciones de *software* y damos financiación para garantizar un sistema comercial exitoso.



- Negocio de centros propios: en Kids&Us hemos desarrollado históricamente una sólida red de centros propios (de propiedad total o mayoritaria) por diferentes razones estratégicas, operativas y financieras.

## 2.6 Estructura empresarial

La empresa está dirigida por una junta directiva compuesta por 8 miembros. A continuación, mostramos el organigrama general de Kids&Us, así como los organigramas específicos para cada una de las áreas que componen la organización:



## 2.7 Presencia geográfica

Como se ha mencionado anteriormente, la red del Grupo Kids&Us se divide en centros propios y participados, y centros franquiciados:

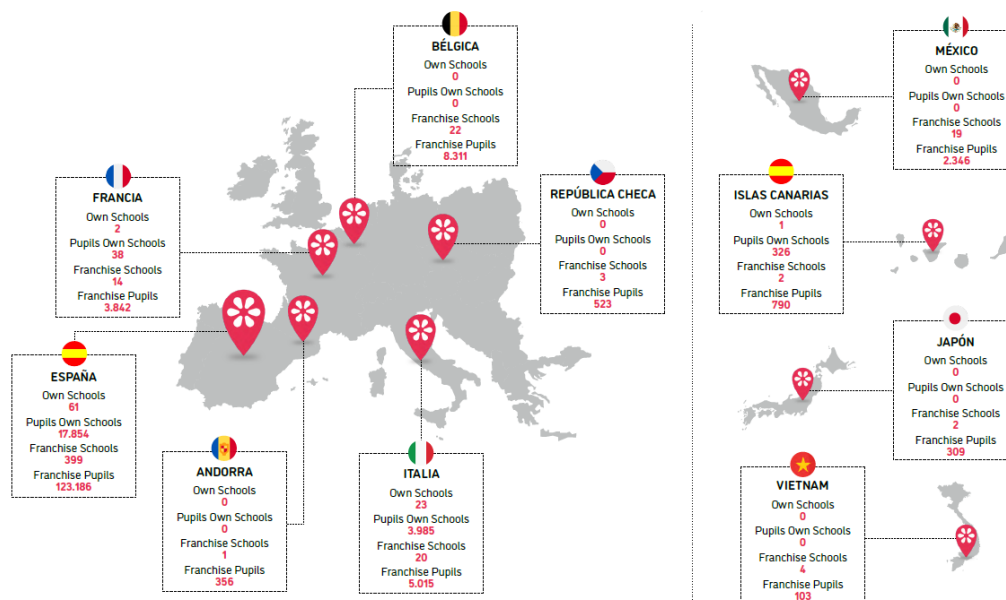
- Negocio de centros propios y participados: a la fecha, la compañía tiene un total de 87 centros que gestiona en su totalidad o parcialmente. 62 en España (13% del total), 23 centros en Italia (53% del total de centros en el país) y 2 en Francia (13% del total de centros franceses).

*\*Los datos de este apartado incluyen los centros Tweens&Teens, que no son centros con entidad propia, por lo que no aparecen en el esquema societario.*

- Negocio franquiciador: a la fecha, la compañía cuenta con más de 480 centros en 3 continentes diferentes, impulsados por una red cohesiva de negocios de franquiciadores.

## Situación curso 31/12/2022

Kids&Us en el mundo



## 2.8 Información fiscal

Los beneficios obtenidos, los impuestos pagados y las subvenciones recibidas por el Grupo Kids&Us en 2022 y 2021, se muestran en la siguiente tabla (en euros):

País	2021			2022		
	Resultado contable del ejercicio antes de impuestos	Impuestos pagados en el ejercicio (*)	Subvenciones públicas recibidas	Resultado contable del ejercicio antes de impuestos	Impuestos pagados en el ejercicio (*)	Subvenciones públicas recibidas
ESPAÑA	4.495.795	6.311.329	131.384	7.542.579	6.828.203	-
ITALIA	-561.322	850.762	-	-523.657	1.288.584	-
MÉXICO	-133.754	22.963	-	371	707.521	-
FRANCIA	-	-	-	-140.987	11.507	-
<b>Total</b>	<b>3.800.719</b>	<b>7.185.054</b>	<b>131.384</b>	<b>6.878.306</b>	<b>8.835.815</b>	<b>-</b>

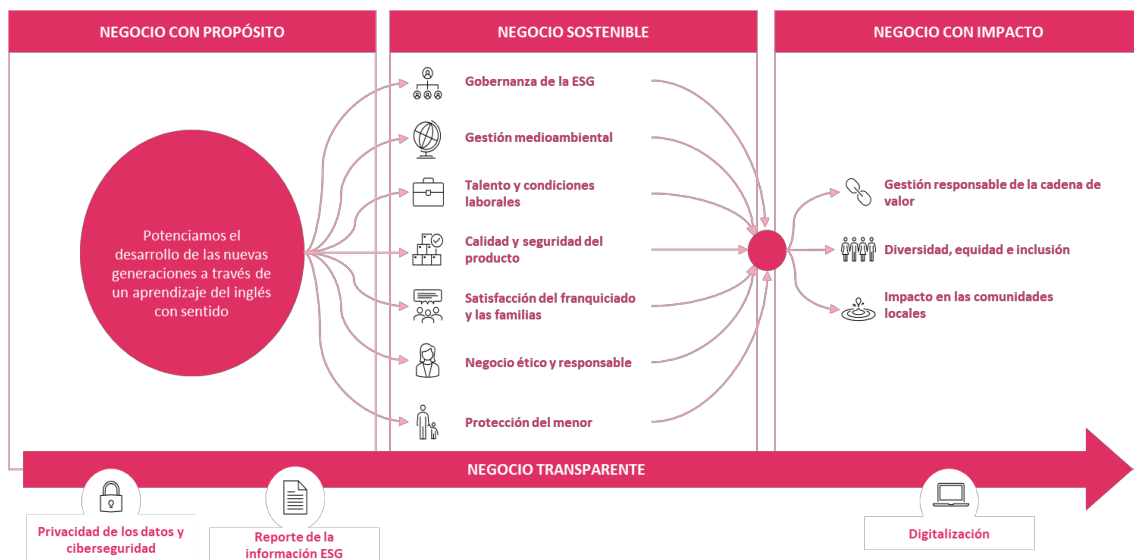
(\*) Criterio de caja

### 3. Gobernanza en ESG

#### 3.1. Objetivos y estrategias de la organización

En Kids&Us tenemos un sólido compromiso con la sostenibilidad de la sociedad y nuestra compañía. En 2022 dimos un importante paso en este sentido: nos embarcamos en un proyecto encaminado a la definición de un modelo de ESG que reflejase nuestra voluntad de conseguir el máximo impacto positivo en aspectos sociales, medioambientales y de gobernanza en materias ESG.

El modelo que confeccionamos muestra como nuestro propósito promueve el resto de los ámbitos ESG con sentido, tal y como se dibuja en la siguiente figura:



Esta misma estructura ha sido la base para la definición del **Plan ESG 2023-2025**, que nos marca el camino que vamos a seguir para conseguir con éxito el avance y la mejora continua de cada uno de los aspectos que lo componen, yendo más allá del mero cumplimiento legal.

De esta manera, el Plan ESG permite aprovechar las oportunidades existentes para afianzar la posición de Kids&Us a largo plazo y transmitir de manera efectiva su propuesta de valor, tanto en Central, como en las filiales y centros propios y participados.

En el mismo plan se refleja nuestra hoja de ruta para los diferentes ámbitos de actuación reflejados en la figura, desgranados en iniciativas y acciones concretas que se llevarán a cabo durante los próximos 3 años. Empezaremos por reforzar la gobernanza en ESG para asegurar el avance en todos los aspectos que la componen, nombrando el ESG Manager, quien definirá la estructura que deberá darle soporte.

## 3.2. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de Kids&Us

### Descripción general de la industria de la educación

- El sector de la educación se encuentra en una fase de importante crecimiento, ya que representa más del 6% del PIB. Está impulsado por el progreso económico y la facilidad de acceso, principalmente gracias al avance de la digitalización.
- El gasto global en educación y formación de los gobiernos, empresas y consumidores fue de 6,5 billones de dólares en 2020, lo que representará 7,5 billones de dólares para 2025 y más de 10 billones de dólares para 2030. Se trata del segundo componente con más peso del PIB para la mayoría de las economías desarrolladas.
- El aumento de la formación en edades tempranas (K-12), las inversiones en cursos de formación por parte de los sectores público y privado y la promoción de credenciales profesionales, entre otros, seguirán impulsando el crecimiento de la industria.

### La educación infantil como pilar fundamental para la economía global

- Los idiomas y la educación infantil son un nicho de mercado esencial y atractivo. De hecho, la educación de calidad (ODS 4) es uno de los principios clave con mayores expectativas de crecimiento. Nota: ODS 4, objetivo de desarrollo sostenible número 4 de la UNESCO.
- El mercado crece constantemente entre un 4 y un 5 % y se espera que alcance los 10 billones de dólares en 2030.





### 3.3. Análisis de materialidad

Dentro del proyecto de desarrollo del modelo y Plan ESG, llevamos a cabo un análisis de materialidad, el propósito del cual fue identificar aquellos aspectos ESG relevantes para Kids&Us y su entorno. Así, pudimos priorizar dichos asuntos y poner el foco en aquellos que afectan sustancialmente a la capacidad de la compañía para crear valor a corto, medio y largo plazo.

Estos aspectos han conformado los pilares de la estrategia ESG de Kids&Us y han sido la base para la creación del Plan ESG anteriormente comentado.

A través de la evaluación de todos los temas potencialmente materiales identificados<sup>1</sup>, de un lado por parte de la compañía (fundadores y miembros del equipo de dirección) y por el otro, por parte de los *stakeholders* (alumnado, familias, franquiciados, *teachers*, empleados, asociaciones e inversores), dibujamos la matriz de priorización de los diferentes temas analizados. Un tema fue considerado como material si su puntaje para una de las dos perspectivas era igual o superior al puntaje promedio de todos los temas en dicha perspectiva.

A continuación, se presenta el resultado del análisis de materialidad realizado, en forma de matriz, y la descripción de los 17 temas materiales de Kids&Us:



<sup>1</sup> Para la identificación y definición de los temas potenciales materiales, se tuvieron en cuenta los aspectos no financieros de la Ley 11/2018, las buenas prácticas de otras empresas y las futuras tendencias regulatorias. Además, en 2021 se consultaron diferentes fuentes, entre ellas, las encuestas de alumnado, familias y franquiciados de la empresa y el suplemento de educación de los estándares de informes SASB y MSCI.

Núm.	Tema material	Definición
3	Satisfacción con la experiencia educativa	Garantizar la satisfacción de las familias y los alumnos de Kids&Us con la educación que reciben, no solo en relación con el aprendizaje del inglés, sino con el modelo educativo en su conjunto.
16	Protección del menor	Establecer mecanismos y garantías para proteger a los menores atendidos en Kids&Us de los distintos tipos de abusos y riesgos de vulneración de sus derechos por parte de empleados de Kids&Us y sus franquiciados, así como por parte de otros alumnos o cualquier persona en contacto con ellos.
7	Calidad, innovación y personalización de la educación	Garantizar los resultados del método de enseñanza, valor diferencial del negocio de academias de Kids&Us, a través de una mejora continua que asegure la experiencia del alumnado partiendo de la innovación en sus materiales y método de aprendizaje.
20	Transformación digital y tecnologías emergentes	Enfoque de gestión encaminado al aprovechamiento de las posibilidades tecnológicas existentes para desarrollar, mejorar y completar la experiencia educativa ofrecida por los centros de Kids&Us, así como para mejorar la gestión, la comunicación y otras tareas corporativas.
1	Resiliencia del modelo de negocio y crecimiento sostenible	Capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios a corto plazo, así como la expansión internacional sostenible, a un ritmo y en unas condiciones que garanticen la viabilidad de las nuevas aperturas a largo plazo.
4	Empoderamiento del alumnado	Aprendizaje inmersivo y participativo del inglés como herramienta para ayudar a las nuevas generaciones no solo a aprender el idioma, sino a adquirir conocimiento con sentido. Darles verdaderas herramientas de comunicación, dotando a los alumnos de la capacidad para conectar de forma segura y firme con su entorno.
21	Satisfacción del franquiciado	Garantizar la satisfacción de los franquiciados Kids&Us con los servicios prestados por la empresa, disponiendo de los mecanismos necesarios para responder a sus necesidades e inquietudes.
22	Mecanismos de control y supervisión sobre los franquiciados respecto al modelo educativo	Establecer mecanismos efectivos para asegurar que los franquiciados despliegan en su negocio el modelo educativo definido por Kids&Us, incluyendo la formación, el seguimiento y el control periódico.
15	Ética, integridad y transparencia	Gobierno ético e íntegro. Vigilancia interna sobre posibles conductas poco éticas por parte de cualquier mando o subalterno, así como el establecimiento y gobierno de los canales adecuados para su denuncia. Transparencia sobre las decisiones tomadas que afectan a la compañía, a sus empleados o a los <i>stakeholders</i> .
2	Asegurar la viabilidad de negocio en cada una de nuestras franquicias	Evitar el riesgo de baja rentabilidad de cada una de las franquicias de Kids&Us.

Núm.	Tema material	Definición
6	Privacidad, seguridad de la información y ciberseguridad	Protección de los datos privados y personales de las familias y alumnos de Kids&Us en el plano analógico, pero, sobre todo, en el digital, fortaleciendo la ciberseguridad de los sistemas de la compañía.
5	Atracción y retención del talento	Fortalecer el <i>employer branding</i> de Kids&Us para posicionarse como una empresa que atraiga tanto al talento docente como a otros perfiles clave para el desarrollo del negocio, como los perfiles tecnológicos. Aumentar la capacidad de Kids&Us para retener el talento ya contratado y formado y reducir así la rotación involuntaria.
12	Desarrollo del capital humano	Formar a los empleados (de las oficinas y de los centros) de Kids&Us, así como darles oportunidades de desarrollo profesional, fomentar planes de carrera y la capacitación y adquisición de habilidades enriquecedoras más allá de las estrictamente necesarias para el cumplimiento de las responsabilidades de sus puestos de trabajo actuales.
11	Calidad y seguridad del producto	Vigilancia sobre los estándares de calidad de los productos y materiales de enseñanza desarrollados para asegurar su utilización satisfactoria y segura.
8	Marketing ético	Supervisión de las acciones de comunicación y publicidad de Kids&Us y sus franquiciados para garantizar su transparencia y que sean realistas, fidedignas y no engañosas.
17	Seguridad y bienestar de los trabajadores	Medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro frente a accidentes o enfermedades profesionales, promoviendo la salud y seguridad de los empleados. Medidas para aumentar el bienestar de los trabajadores: mejorar los horarios o las condiciones de trabajo, facilitar la conciliación de vida laboral y personal...
14	Diversidad, inclusión e igualdad	Medidas para la consecución de un entorno de trabajo con diversidad de género, racial y étnica, así como para la inclusión de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, garantizando sus posibilidades de desarrollo y la igualdad de oportunidades.

## 4. Gestión medioambiental

### 4.1. Desarrollar un sistema de gestión ambiental

Como Grupo Kids&Us, la protección del medio ambiente es clave para nosotros, así como también lo es integrar los valores como la protección del medioambiente, a nuestros clientes y a nuestros usuarios finales (alumnado y familias).

En el Grupo Kids&Us invitamos a todos los miembros de la organización a fomentar el respeto por el entorno; promovemos la sostenibilidad en la política de viajes, fomentamos el uso del transporte público y también aseguramos el uso de vehículos eficientes (de bajas emisiones o eléctricos) por parte del personal de presidencia y alta dirección.

Por ello, garantizamos el cumplimiento de los requisitos legales ambientales que nos afectan y otros que puedan aplicar, si bien por la tipología de la actividad de la compañía, no tenemos específicamente implementados procesos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, importes de provisión o garantía para riesgos ambientales ni, por el momento, se han implementado medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático ni para preservar o restaurar la biodiversidad

Dado que la actividad de la compañía se lleva a cabo en el núcleo urbano, no se producen impactos en áreas protegidas. Por otro lado, la actividad no genera ruido y la contaminación lumínica no es significativa.

Optamos por un uso sostenible de los recursos con el fin de contribuir a la mitigación del cambio climático, siempre con el compromiso de mejora continua y de tener en cuenta aspectos ambientales en nuestros procesos de decisión.

Durante el año 2022, hemos continuado implementando pequeñas mejoras e identificando acciones a corto plazo para establecer a lo largo del 2023.

A mediados de 2022 cambiamos de comercializadora eléctrica en nuestras oficinas centrales. La actual suministra electricidad con garantía de origen (GdO), lo cual nos ha permitido dejar de emitir un total de 9.8504 t CO<sub>2</sub>e a la atmosfera.

En los últimos meses, hemos identificado la necesidad de sustituir las comercializadoras eléctricas de origen fósil de nuestros centros propios y participados por comercializadoras eléctricas que puedan suministrar electricidad con GdO. Durante el 2023 se realizará, paulatinamente, el cambio en la totalidad o la gran mayoría de centros propios y participados, tanto nacionales como internacionales. Nuestro objetivo como compañía es reducir tanto como sea posible el total de emisiones t CO<sub>2</sub>.

En el Grupo Kids&Us somos conscientes del impacto futuro en el medioambiente que tienen nuestras operaciones y seguiremos trabajando para analizar cómo afectan al cambio climático. Aunque no se haya identificado como material ningún aspecto relacionado con el medioambiente, aportamos la información relativa al consumo de energía (electricidad y combustible de flota de vehículos) así como al consumo de agua de todas las operaciones del Grupo, es decir, tanto de las oficinas como de los centros propios y participados.

En primer lugar, segregaremos los consumos de la Central (Manresa) y las masterfranquicias<sup>2</sup>:

Consumo eléctrico total anual (kWh)	Año		Variación
	2021	2022	%
<b>Manresa (Central)</b>	123.799	139.662	13%
<b>Milán (Master Italia)</b>	5.871	5.312	-10%
<b>México D.F. (Master México)</b>	380	421	11%
<b>Consumo total anual (kWh)</b>	<b>130.050</b>	<b>145.395</b>	<b>12%</b>

El cálculo del consumo eléctrico presentado tanto para 2022 como 2021 se ha realizado en su totalidad de consumo real, basándonos en la información obtenida de las facturas, por lo que no se ha realizado ninguna estimación.

Cabe destacar que, en Italia, ha decrecido el consumo de KWh respecto al 2021. Durante el 2022 la Master cambió de local (anteriormente estaba localizado en uno de los centros del país). El cambio a una nueva localización, donde además se incentiva el teletrabajo, nos presenta un ahorro en el consumo del 11% respecto al 2021.

Sin embargo, tanto en la Central de Manresa como en la Master de México observamos un crecimiento proporcionado del 11% y 10%, respectivamente. El incremento en la Central se debe al uso de las instalaciones. A pesar de promover el teletrabajo desde 2022, la oficina permanece abierta los viernes también para quienes no tengan la posibilidad de teletrabajar. El incremento de la Master de México se debe al retorno a la presencialidad laboral fruto de la extinción del confinamiento por COVID-19.

Con la finalidad de reducir el consumo eléctrico de las oficinas centrales, hemos llevado a cabo diversas medidas de eficiencia energética como la incorporación de iluminación por sensores de presencia en las zonas comunes y el uso de fluorescentes de bajo consumo y leds. También

<sup>2</sup> Las masterfranquicias son estructuras organizativas en un mercado distinto al español. Hacen la funcionalidad de Central en un mercado concreto. Actualmente tenemos dos propias y participadas: Italia y México.

hemos fijado una temperatura determinada para cada época del año que no puede alterarse, salvo ola de calor o de frío.

Seguidamente, presentamos los consumos de los centros propios y participados. En 2022, se ha sumado un nuevo mercado, Francia, con dos centros de esta tipología.

Consumo eléctrico Centros Propios & Participados	Año		Variación
	2021	2022	%
España	585.209	700.702	10%
Italia	43.763	74.825	71%
Francia	-	1.915	-
<b>Consumo total anual (kWh)</b>	628.972	777.442	24%

Cabe recordar que, para realizar el cálculo de consumo reportado en el 2021, hemos utilizado facturas reales de una muestra de centros propios y participados y hemos realizado una estimación de consumo para el resto de los centros, según su superficie. El cálculo del consumo eléctrico de 2022 se ha realizado en su totalidad de consumo real, a partir de la información obtenida de las facturas, a diferencia del pasado informe en el que se realizó el cálculo a partir de estimaciones.

El incremento de consumo en España y en Italia se debe a la nueva apertura de centros en ambos mercados.

A continuación, realizaremos una breve comparativa del consumo de agua de 2022 segregando por Central y Másteres y, seguidamente, por centros propios y participados:

Consumo de agua oficinas y Másteres	Año		Variación
	2021	2022	%
Manresa (España)	385	315	-18%
Milán (Italia)	20	20	0%
México D.F. (México)	23	74	222%
<b>Consumo total anual (m<sup>3</sup>)</b>	428	409	-5%

Mientras que en las oficinas centrales y de Italia, el consumo de agua ha decrecido o se ha mantenido, impulsado por las medidas de teletrabajo y por el consumo residual de agua debido a la naturaleza de nuestro negocio, el consumo de agua en las oficinas de México ha incrementado sustancialmente. El motivo de este crecimiento es el confinamiento prolongado

que se implantó en el país durante 2021. En 2022, las oficinas de México volvieron a la rutina habitual y eso ha llevado a un incremento del consumo.

Consumo de agua centros propios y participados	Año		Variación
	2021	2022	%
España	1.512	2.019	34%
Italia	240	274	14%
Francia	-	10	-
Consumo total anual (m <sup>3</sup> )	1.752	2.303	31%

Si analizamos el consumo de agua de los centros propios y participados en España e Italia, ha incrementado respecto el año 2021. Al igual que en el consumo de electricidad, en 2021 partíamos de una estimación realizada a través de consumos reales de una muestra de centros. En este EINF, se presentan datos reales, a excepción de Italia, donde el consumo de agua está incluido en los gastos de comunidad; en este caso, se ha realizado un incremento de 12% sobre el consumo estimado del año anterior.

#### 4.2. Determinar la huella de carbono de la compañía y su contribución al cambio climático

A continuación, se detalla la huella de carbono de 2022 y 2021<sup>3</sup>:

Total de emisiones (t CO <sub>2</sub> )	Alcance 1	Alcance 2	Total
2021	8,33	120,89	129,22
2022	38,30	159,25	197,55
Variación			53%

Cabe destacar que el incremento de emisiones del Alcance 1 viene dado porque el cálculo se ha realizado teniendo en cuenta más parámetros que el año anterior. En 2021 solamente se tuvo en cuenta la flota de vehículos de la compañía (consumo de gasolina), mientras que para el cálculo del 2022 hemos tenido en cuenta esos mismos datos actualizados con el total de kilómetros realizados por el personal de Kids&Us Central por desplazamientos de trabajo

<sup>3</sup> Emisiones calculadas según el *GHG Protocol* mediante el método *location-based*. Los factores de conversión y de emisión se han obtenido de Miteco, versión de 2021. Las emisiones de Alcance 1 son las derivadas del consumo de combustibles de la flota de vehículos; las emisiones de Alcance 2 son las derivadas del consumo eléctrico, tanto de las oficinas centrales como centros propios y/o participados de España, Italia y México.



(consumo de diésel). Por el momento, no hemos establecido metas de reducción voluntarias de emisiones de gases de efecto invernadero.

A continuación, presentamos el consumo de combustible de 2021 y 2022:

	2021	2022	
	Gasolina	Gasolina	Diésel
Consumo (litros)	3.527	3.285	12.537

### 4.3. Iniciativas de economía circular llevadas a cabo

Para el Grupo Kids&Us, es muy importante seguir avanzando e incorporando medidas y acciones que favorezcan al medioambiente. A pesar de no disponer de una estructura organizativa para tal fin, nuestros esfuerzos siempre están enfocados en la mejora continua y en establecer acciones que impacten positivamente en nuestro entorno.

Desde 2022 estamos trabajando en la definición de distintas medidas de gestión medioambiental. Una de las primeras acciones que hemos llevado a cabo es darnos de alta como productores de residuos. También hemos empezado a elaborar la gestión de residuos de consumo del negocio franquiciador. En 2023 queremos proporcionar datos cuantitativos de generación de residuos.

Nuestro compromiso no recae solamente en acciones a ejecutar por parte de la Central; todas aquellas acciones que incurran un impacto significativamente positivo y sean fáciles de implementar, se harán extensivas a nuestra red de centros propios y participados paulatinamente.

## 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

El equipo del Grupo Kids&Us es uno de los mejores activos de la compañía y su grado de compromiso tiene su resultado en todo lo que desarrollamos.

Fiel a nuestros valores, la clave de nuestro éxito radica en las personas; por eso, queremos reforzar constantemente la importancia de cada integrante del Grupo Kids&Us con acciones que aporten un valor añadido a su presente y su futuro, y que fomenten la igualdad y el compromiso con el medioambiente. Con la excelencia como modelo a seguir, creemos en una plantilla con derechos, motivada, feliz y, sobre todo, con una formación adecuada; solo así seremos capaces de afrontar y superar los retos a los que nos enfrentamos cada día.

Un buen equipo humano es clave en cualquier proyecto en el ámbito de la enseñanza; en nuestro caso, un equipo comprometido con el proyecto Kids&Us es aún más necesario porque trabajamos por y para el futuro de los niños y niñas.

### 5.1. Riesgos identificados

En el Grupo Kids&Us destinamos esfuerzos y recursos para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, asesorándonos mediante servicios de consultores especializados en las diferentes materias y, sobre todo, siendo conocedores de las leyes y derechos inherentes a cada país. En consecuencia, no se considera que exista un riesgo de vulneración de los derechos de los trabajadores.

En el contexto de la crisis sanitaria sufrida en 2020, tras una continua asesoría de expertos, hemos tomado decisiones que garantizan la salud de los trabajadores y el funcionamiento de la compañía, en ese orden. El perfil de los empleados de oficina del Grupo Kids&Us no tiene una actividad que implique un riesgo de exposición profesional a la COVID-19; no obstante, las medidas que tomamos han servido para minimizar al máximo el riesgo vinculado a la enfermedad.

- Política de teletrabajo
- Presencialidad voluntaria en los momentos de picos de enfermedad y contagios
- Protocolos específicos de cuidados y protección tanto en la oficina como en la residencia de los trabajadores

En cuanto al perfil de los trabajadores del negocio franquiciador y centros propios y participados, las medidas que tomamos han seguido las medidas gubernamentales de cada país o región y las recomendaciones o medidas aplicadas por los respectivos ministerios de educación que afectan directamente a nuestro negocio. La comunicación ha sido un elemento

clave para velar por la protección de los trabajadores, de alumnado y familias, y también para garantizar la continuidad del negocio.

## 5.2. Política de la compañía

En el Grupo Kids&Us contamos con políticas y procedimientos que permiten una correcta y completa gestión de las personas que integran la organización. Al tratarse de políticas globales, se aplican en todos los países y centros propios y participados.

Las políticas que afectan a las personas se detallan a continuación.

### 5.2.1. Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

En 2022 aprobamos el primer plan de igualdad de la sociedad Kids&Us English S.L, de España, previa realización del diagnóstico en el año 2021, donde se contemplaron la gestión organizativa y las relaciones laborales, las estructuras y la participación destinadas a la igualdad, la comunicación y la imagen corporativa y el análisis de antecedentes contrarios al valor de igualdad. El objetivo de este análisis era desarrollar un plan de igualdad que garantizara la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando de esta manera la discriminación por razón de género. Para este diagnóstico, tuvimos en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Durante el 2022, se ha iniciado también el proceso de diagnóstico para la realización del plan de igualdad de la sociedad Zaragoza English, S.L.

Para el diagnóstico, hemos valorado los siguientes puntos:

- Aspectos organizativos
- Características de la plantilla
- Estilos de comunicación y lenguaje no sexista
- Participación igualitaria en los lugares de trabajo:
  - Proceso de selección y contratación
  - Proceso de promoción profesional
  - Proceso de formación
- Infrarrepresentación femenina
- Política salarial: retribuciones
- Condiciones laborales igualitarias
- Ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Violencia de género

El objetivo de este plan, además de cumplir con la ley vigente, es promover la diversidad y la igualdad como valores de las personas que formamos parte del Grupo Kids&Us.



Para el Grupo Kids&Us, la igualdad es un elemento fundamental y necesario para el éxito no solo corporativo, sino social. La desigualdad entre mujeres y hombres existe en todos ámbitos de la vida; como empresa, elegimos ser parte de la solución y promover el empoderamiento como herramienta.

Por ello, la dirección de la empresa declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados, comprometiéndose a establecer mecanismos para la detección de nuevas desigualdades, así como implantar los procedimientos necesarios que contribuyan a la mejora continua en materia de igualdad. Los datos revelan números dispares en los últimos años; estos números han ido mejorando, pero es cierto que el camino es muy largo. Desde nuestra posición, esperamos causar grandes impactos a través de un plan de acción.

### 5.2.2. Plan de prevención de riesgos laborales

Hemos diseñado este plan teniendo en cuenta los principales riesgos laborales que puede presentar un trabajador. Todas las personas del Grupo Kids&Us reciben una formación inicial y obligatoria que consta de consejos, normas e información fundamental para salvaguardar su salud.

### 5.2.3. Plan de comunicación

Consta de indicadores de seguimiento y medidas para prevenir la COVID-19. Hemos velado siempre por la salud de las personas que integran la empresa y de sus familias. Por lo tanto, desde el inicio de la pandemia, hemos desarrollado un canal de comunicación, hemos hecho seguimiento de indicadores e implementado medidas, siempre siguiendo las indicaciones de nuestro equipo de prevención y acorde a las medidas gubernamentales comunicadas por el estado.

#### 5.2.4. Política de teletrabajo

Hemos mantenido la política de teletrabajo, que fue motivada por la situación sanitaria COVID-19, en aquellos puestos en los que era posible, básicamente personal de oficinas centrales. Esto ha permitido una mejora de la conciliación de la vida personal y profesional.

### 5.3. Gestión y desempeño social

#### 5.3.1. Empleo

A cierre del ejercicio 2022, el Grupo Kids&Us cuenta con un total de 836 empleados, de los cuales el 82% son mujeres. Es destacable el importante impacto que tenemos en cuanto a la empleabilidad de mujeres y jóvenes. En las siguientes cifras, se demuestra que nos encontramos ante un sector feminizado, tal y como también se indica en los datos del Ministerio de Trabajo. Se posiciona a la empresa como facilitadora, promotora y generadora de empleo para personas menores de 30 años.

Estos dos aspectos son muy significativos en la realidad del Grupo Kids&Us porque, en el último trimestre de 2022, la tasa de paro de mujeres era 3 puntos superior que la de los hombres en España, según el INE.

Los datos que se muestran a continuación corresponden a los empleados a cierre de ejercicio del número de empleados (*headcount*), sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT, tanto para 2022 como 2021.

#### Número total y desglose de empleados por sexo y edad

Edad	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	350	76	426
Entre 30 y 49	245	59	304
A partir de 50	35	6	41
<b>Total</b>	<b>630</b>	<b>141</b>	<b>771</b>

Edad	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	389	77	466
Entre 30 y 49	270	67	337
A partir de 50	26	7	33
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>151</b>	<b>836</b>

### Número total y desglose de empleados por sexo y clasificación profesional

Clasificación profesional	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	87	22	109
Expertos, técnicos y administrativos	66	27	93
Profesores y monitores	464	91	555
Empleados de servicios generales	13	1	14
<b>Total</b>	<b>630</b>	<b>141</b>	<b>771</b>

Clasificación profesional	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	84	30	114
Expertos, técnicos y administrativos	71	25	96
Profesores y monitores	518	95	613
Empleados de servicios generales	12	1	13
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>151</b>	<b>836</b>

Para la clasificación profesional hemos tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Dirección y mandos intermedios: incluye todo el personal de dirección, managers y jefes de administración del grupo Kids&Us.
- Expertos, técnicos y administrativos: incluye todo el personal técnico, administrativo, auxiliar y coordinadores del grupo Kids&Us.
- Profesores y monitores: incluye todos los profesores y monitores del grupo Kids&Us.
- Empleados de servicios generales: incluye todo el personal de limpieza del grupo Kids&Us.

### Número total y desglose de empleados por sexo y país

País	2021		
	Mujer	Hombre	Total
España	558	133	691
Italia	66	8	74
México	6	0	6
<b>Total</b>	<b>630</b>	<b>141</b>	<b>771</b>

País	2022		
	Mujer	Hombre	Total
España	563	133	696
Italia	111	17	128
México	6	0	6
Francia	5	1	6
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>151</b>	<b>836</b>

### Número total y desglose de empleados por tipo de contrato y jornada

Tipo de contrato	2021	
	Tiempo completo	Tiempo parcial
Indefinido	599	135
Temporal	31	6
<b>Total</b>	<b>630</b>	<b>141</b>

Tipo de contrato	2022	
	Tiempo completo	Tiempo parcial
Indefinido	611	145
Temporal	74	6
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>151</b>



### 5.3.2. Promedio de empleados

#### a. Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por sexo y edad

Los datos que se muestran a continuación corresponden a la media de los empleados (*headcount*) que hay a cierre de cada trimestre, sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT, tanto para 2022 como 2021.

		2021			
		Indefinido		Temporal	
Sexo	Edad	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mujer	Menores de 30	72	166	7	12
	Entre 30 y 49	141	81	5	6
	A partir de 50	18	12	0	0
Hombre	Menores de 30	15	35	2	1
	Entre 30 y 49	36	15	0	1
	A partir de 50	5	1	0	0
Total		287	310	14	20

		2022			
		Indefinido		Temporal	
Sexo	Edad	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mujer	Menores de 30	41	261	3	29
	Entre 30 y 49	133	118	2	11
	A partir de 50	16	9	0	3
Hombre	Menores de 30	10	51	1	4
	Entre 30 y 49	42	24	1	1
	A partir de 50	7	0	0	0
Total		249	463	7	48

El incremento en la contratación a tiempo parcial se debe en su gran mayoría a la apertura de nuevos centros en Italia, dado que, del total de las personas trabajadoras de la compañía, la que supone un mayor porcentaje del total de la plantilla es la categoría de profesor por tener jornadas parciales.

b. Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por clasificación profesional

Clasificación profesional	2021			
	Indefinido		Temporal	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Dirección y mandos intermedios	96	14	3	1
Expertos, técnicos y administrativos	94	2	1	0
Profesores y monitores	96	285	10	17
Empleados de servicios generales	1	9	0	2
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>310</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

Clasificación profesional	2022			
	Indefinido		Temporal	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Dirección y mandos intermedios	108	5	0	0
Expertos, técnicos y administrativos	82	12	3	2
Profesores y monitores	59	436	4	44
Empleados de servicios generales	0	10	0	2
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>463</b>	<b>7</b>	<b>48</b>

#### 4.3.4. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

##### a. Número de despidos por sexo y por edad

Edad	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	10	4	14
Entre 30 y 50	16	4	20
A partir de 50	3	0	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>37</b>

Edad	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	22	4	26
Entre 30 y 50	9	3	12
A partir de 50	3	0	3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>41</b>

##### b. Número de despidos por sexo y por clasificación profesional

Clasificación profesional	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	2	2	4
Expertos, técnicos y administrativos	15	4	19
Profesores y monitores	12	2	14
Empleados de servicios generales	0	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>37</b>

Clasificación profesional	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	12	2	14
Expertos, técnicos y administrativos	9	1	10
Profesores y monitores	11	4	15
Empleados de servicios generales	2	0	2
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>41</b>

#### 4.3.5 Remuneraciones medias

##### a. Remuneración media por edad y por sexo

A continuación, se presentan las remuneraciones medias de 2022 y 2021. Para el cálculo se ha tenido en cuenta a los empleados activos a cierre del ejercicio y hemos extrapolado su remuneración a todo el año y jornada completa. No se incluyen becarios, trabajadores externos ni de ETT. Las remuneraciones no percibidas en euros se han transformado, utilizando el tipo de cambio a cierre de ejercicio correspondiente para ambos años.

Edad	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	21.025	21.181	21.053
Entre 30 y 49	24.323	28.452	25.155
A partir de 50	33.049	71.941	38.741
<b>Total</b>	<b>22.961</b>	<b>26.383</b>	<b>23.599</b>

Edad	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	20.638	21.280	<b>20.744</b>
Entre 30 y 49	25.121	31.888	<b>26.467</b>
A partir de 50	32.302	63.873	<b>38.999</b>
<b>Total</b>	<b>22.848</b>	<b>27.962</b>	<b>23.771</b>

##### b. Remuneración media por clasificación profesional y sexo

Clasificación profesional	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	30.332	40.678	32.420
Expertos, técnicos y administrativos	23.305	26.635	24.271
Profesores y monitores	20.581	20.323	20.538
Empleados de servicios generales	14.801	15.624	14.876
<b>Total</b>	<b>22.961</b>	<b>26.383</b>	<b>23.599</b>

Clasificación profesional	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	36.947	53.649	41.342
Expertos, técnicos y administrativos	24.332	25.562	24.652
Profesores y monitores	20.558	20.622	20.568
Empleados de servicios generales	14.202	14.622	14.234
<b>Total</b>	<b>22.848</b>	<b>27.962</b>	<b>23.771</b>

#### 4.3.6 Brecha salarial

Brecha salarial por clasificación profesional	2022	2021
Dirección y mandos intermedios	28%	25%
Expertos, técnicos y administrativos	5%	13%
Profesores y monitores	0%	-1%
Empleados de servicios generales	3%	5%
<b>Brecha salarial global</b>	<b>18%</b>	<b>13%</b>

La fórmula utilizada para el cálculo es la siguiente: (remuneración media hombre - remuneración media mujer) / remuneración hombre).

En cuanto a la brecha, se observa sobre todo en las clasificaciones profesionales de dirección y mandos intermedios y de expertos, técnicos y administrativos. Esto es debido a que existe mayor número de mujeres que de hombres en estas categorías, y habiendo mayor diversidad en el salario de mujeres, hace que su promedio salarial sea menor.

#### 4.3.7. Remuneración media de los consejeros y directivos

A fecha de 31 de diciembre de 2022, el consejo de administración de Kids&Us Holding está formado por 6 persona de la cuales sólo dos perciben remuneración por realizar estas funciones. En 2022 la remuneración media de los consejeros es de 103.528€ (97.000€ en 2021) incluyendo todos los conceptos; no se segrega por sexo por motivos de confidencialidad, ya que solo hay una mujer y un hombre que perciben retribución en nómina del Grupo Kids&Us

por estas funciones, igual que en 2021. A partir de setiembre del 2022, dichos consejeros dejan de percibir remuneración por ejercer estas funciones, debido a cambios en la organización. En cuanto a los directivos, la remuneración media es de 113.793€ (97.965€ en 2021) incluyendo todos los conceptos; cinco de los miembros son hombres (3 en 2021), con una remuneración media de 116.110€ (86.259€ en 2021), y siete de los miembros son mujeres (8 en 2021), con una remuneración media de 112.138€ (109.671€ en 2021).

#### 4.3.8. Empleados con discapacidad

En 2022 se ha incrementado en uno respecto a 2021, pasando a ser dos los empleados con discapacidad en el Grupo. En el marco de las obligaciones que establece la Ley General de Discapacidad y de las medidas alternativas permitidas, en el Grupo Kids&Us disponemos del correspondiente certificado de excepcionalidad en virtud del cual ha suscrito varios contratos con el centro especial de empleo en Manresa como es la fundación AMPANS. A finales de diciembre de 2022, se analizaron todos los servicios ofrecidos por la fundación AMPANS para la contratación de nuevos servicios.

### 5.4. Organización del trabajo

#### 5.4.1. Organización del tiempo de trabajo

Con el fin de organizar los equipos y dar siempre el mejor servicio a nuestros clientes, determinamos de qué modo se deben solicitar los días de vacaciones, así como el horario de las diferentes jornadas. Por ello, en el Grupo Kids&Us contamos con una política de vacaciones y normativa horaria que se actualizan anualmente según el calendario laboral de cada comunidad autónoma o país. La política y el calendario se ponen a disposición de las personas trabajadoras mediante una aplicación informática denominada Kenjo en las oficinas centrales e Intratime en los centros a la que tienen acceso todas las personas trabajadoras y en la que pueden gestionar permisos retribuidos, solicitar vacaciones, informar de ausencias, consultar el calendario laboral en vigor, las políticas de empresa o las nóminas y realizar el registro de su jornada.

En España, donde se encuentra la mayoría de nuestras operaciones, la semana laboral en oficinas es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual mientras que la de los centros es de 31 horas para los profesores de promedio en cómputo anual y de 36 horas de promedio en cómputo anual para los directores y coordinadores (en el convenio de formación no reglada del ámbito autonómico) o de 34 horas de promedio en cómputo anual para los profesores y de 39 horas de promedio en cómputo anual para los directores/coordinadores (en el convenio de formación no reglada del ámbito estatal).

#### 5.4.2. Número de horas de absentismo

Hemos tenido en cuenta como absentismo las horas perdidas por enfermedad común, COVID-19, maternidades y paternidades. Este incremento de las horas de absentismo se debe principalmente a que hay un incremento tanto en el número de bajas como su duración.

	2021		
Absentismo (horas)	Mujeres	Hombres	Total
Total	32.156	2.102	34.258
Ratio horas por empleados	62	19	54

	2022		
Absentismo (horas)	Mujeres	Hombres	Total
Total	42.856	5.032	47.888
Ratio horas por empleados	69	36	62

La ratio de horas de absentismo por empleado se calculado mediante la suma total de horas de ausencia (vacaciones, licencias, permisos, etc.) dividido por el promedio de empleados.

#### 5.4.3. Medidas destinadas a la conciliación

En materia de conciliación, estamos alineados con el marco legal aplicable y tenemos un compromiso claro para alcanzar el equilibrio entre el ámbito personal y laboral.

Para conciliar la vida familiar y laboral, hemos implementado el teletrabajo en aquellos puestos en los que era posible (básicamente personal de oficinas centrales); asimismo, hemos implementado otras acciones como las entradas y salidas flexibles o la jornada intensiva en verano desde la última semana de junio hasta la última de agosto. Asimismo, disfrutamos de medidas como el teletrabajo y un permiso retribuido el día de cumpleaños, lo que ha permitido un avance en la conciliación de la vida personal y profesional.



#### 5.4.4. Medidas destinadas a la desconexión laboral

En la sociedad Kids&Us English S.L. estamos en trámite de desarrollar una política de desconexión digital durante el próximo año 2023, que además permita conseguir un incremento en la conciliación laboral de las personas trabajadoras.

### 5.5. Salud y seguridad

#### 5.5.1. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

En el Grupo Kids&Us, la salud y la seguridad en el trabajo son aspectos clave. Nuestro principal objetivo es evitar cualquier riesgo y formar e informar a fin de trabajar en la prevención constante. Somos plenamente conscientes de la responsabilidad hacia nuestros clientes; es decir, trabajamos por y para nuestro alumnado y nuestros franquiciados, por lo que la seguridad es un aspecto básico para asegurar el correcto servicio. Por este motivo, colaboramos con diferentes servicios de prevención siguiendo la normativa específica de cada país y actividad.

La prevención de riesgos se planifica anualmente para lograr un conjunto coherente de buenas prácticas en lo que se refiere a aspectos técnicos, organizativos, relaciones sociales, factores ambientales y todo lo relativo a las condiciones laborales. Asimismo, se priorizan las medidas de protección colectivas frente a los sistemas individuales.

A la hora de tomar medidas preventivas, adecuamos los aspectos materiales a las condiciones de cada trabajador y se prevén las distracciones o imprudencias no temerarias que se pudieran cometer.

Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello, deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas. La información y la formación inicial y continuada de todos los miembros de la empresa son indispensables para promover y asegurar comportamientos y hábitos de conducta positivos y lugares de trabajo seguros.

Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de gestión y, por tanto, son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos. Para evitar daños, el Grupo Kids&Us asume un modelo de prevención integral que los afronte todos, incluso los más difusos o de acción lenta, promoviendo todas aquellas acciones que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, del proceso productivo y del producto acabado.

Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de seguridad y salud, establecemos los siguientes principios básicos de nuestra política:

- Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medioambiente y la salud de las personas trabajadoras, respetando el marco legal y normativo establecido para cada caso.
- Asumimos la necesidad de una mejora continua en la calidad de nuestros productos y servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo. Lo logramos con el trabajo bien hecho a la primera y asegurando que no se hace ninguna tarea sin las debidas medidas de seguridad.
- Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de gestión y, por tanto, son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos.
- Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello, deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.
- Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.

Para cumplir con estos principios, asumimos los siguientes compromisos:

- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de las personas trabajadoras a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.
- Promovemos y establecemos los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas.
- Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.
- Informamos y formamos a las personas trabajadoras sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.
- Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato.

### 5.5.2. Desarrollar un programa de salud y bienestar laboral

En 2022, implementamos la iniciativa de contratar un servicio de reparto de fruta diario para fomentar hábitos saludables.

### 5.5.3. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La prevención de riesgos está integrada en el conjunto de políticas del Grupo Kids&Us, de tal forma que los directivos, mandos, técnicos y resto de empleados asuman las responsabilidades que tengan en la materia, entendiendo que, para realizar correctamente un trabajo, debe hacerse con seguridad.

En el grupo Kids&Us asumimos el modelo de prevención participativo, basado en el derecho de los trabajadores a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo, para tomar las acciones necesarias para su protección. Para ello, disponemos de los cauces representativos establecidos legalmente y otros creados a tal efecto.

En el Grupo Kids&Us disponemos de diferentes documentos y procedimientos implementados que permiten llevar a cabo la gestión y la prevención de los riesgos laborales, como el procedimiento de evaluación de riesgos laborales para la vigilancia de la salud y para la coordinación de actividades empresariales, entre otros.

La modalidad preventiva implantada para todo el Grupo Kids&Us es el servicio de prevención ajeno que cubre todo lo marcado en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En 2022 hemos realizado las correspondientes evaluaciones de riesgos y hemos solicitado al servicio de prevención su implementación en la evaluación de medidas de teletrabajo (esta implementación únicamente es necesaria en oficinas centrales). El resto de las medidas acordadas aseguran la alineación con los principios y compromisos en materia preventiva.

Estamos trabajando para disponer de una evaluación de riesgos psicosociales en todas las operaciones del Grupo, iniciativa que se empezará en 2023.

Asimismo, en el Grupo Kids&Us realizamos la coordinación de actividades empresariales con aquellas empresas/ proveedores con las que se trabaja habitualmente. El personal de cada centro o sociedad se encarga de estas tareas directamente.

#### 5.5.4. Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales desagregados por sexo

Dado que la actividad del Grupo Kids&Us se lleva a cabo principalmente en oficinas y centros, es poco probable que alguno de los empleados del grupo pueda accidentarse durante la jornada laboral. La probabilidad mayor de riesgo de accidente se alberga en los empleados que deben desplazarse en coche para realizar sus labores; de aquí que principalmente puedan producirse accidentes *in itinere*.

A continuación, se muestran los datos de accidentabilidad laboral, sus respectivos índices y las enfermedades profesionales declaradas para todo el Grupo Kids&Us en 2022 y 2021:

	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (no incluye <i>in itinere</i> )	0	0	0
Número de accidentes laborales sin baja (no incluye <i>in itinere</i> )	0	0	0
Accidentes <i>in itinere</i>	1	0	1
Índice de frecuencia de accidentes	0	0	0
Índice de gravedad de accidentes	0	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0	0

	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (no incluye <i>in itinere</i> )	0	0	0
Número de accidentes laborales sin baja (no incluye <i>in itinere</i> )	1	0	1
Accidentes <i>in itinere</i>	1	1	2
Índice de frecuencia de accidentes	0	0	0
Índice de gravedad de accidentes	0	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0	0

## 5.6. Relaciones sociales

### 5.6.1. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

En el Grupo Kids&Us contamos con los siguientes convenios colectivos:

- En la Central de España: convenio colectivo de oficinas y despachos que tiene un comité de empresa.
- En negocio franquiciador y centros propios y participados:
  - España: convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada estatal y autonómico (en el centro de Manresa también hay comité de empresa).
- En la Central de Italia: *contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi*.
- En negocio franquiciador y centros propios y participados:
  - Italia: *CCNL scuole private laiche Aninsei*.
  - Francia: no aplica convenio.

País	2022	2021
España	100%	100%
México	100%	100%
Italia	100%	100%
Francia	0%	N/A
Total	100%	100%

### 5.6.2. Organización del diálogo social

Desde 2021, disponemos de representación legal de trabajadores. Este hito se llevó a cabo en el mes de julio, cuando se celebraron las correspondientes elecciones sindicales y, consecuencia de ello, la empresa y la representación legal de los trabajadores durante esta anualidad constituyeron la comisión negociadora del plan de igualdad, entre otras reuniones que se llevaron a cabo, así como el nombramiento de los delegados de prevención.

Todos los miembros del comité de empresa se formaron debidamente en materia de igualdad y, una vez constituida la comisión negociadora, esta y la representación de la empresa se han reunido periódicamente para analizar diferentes aspectos en materia de igualdad.

Durante los últimos meses de 2021 y principios de 2022 estuvimos trabajando en la preparación del borrador y registro retributivo para presentarlo a la comisión y poder seguir adelante con las propuestas para la negociación del plan de igualdad firmado en 2022.

Otro aspecto que negociaron y acordaron la representación de los trabajadores y la empresa en 2022 fue el calendario laboral de 2023 a fecha de 19 de diciembre.

Durante el año 2022 se han utilizado diversas herramientas de comunicación interna con las personas trabajadoras, cómo las sesiones informativas que se realizan en las oficinas centrales, el último miércoles de cada mes, denominadas Town Hall, en las que se explica por ejemplo la consecución de los objetivos y la implantación de nuevas herramientas, entre otras, así como reuniones en las que las personas pueden participar mediante la realización de preguntas y aportaciones. Asimismo, se utiliza Kenjo, como herramienta de gestión del tiempo y como herramienta de comunicación interna de los empleados de las oficinas y para las escuelas la herramienta de comunicación que se utiliza es bubble. Estas dos últimas herramientas son principalmente unidireccionales, por ello, Grupo Kids&Us tiene como objetivo desarrollar una herramienta bidireccional, esencial para poder establecer conversaciones y transferir información entre las dos partes, incrementando así el diálogo y la interacción entre personas trabajadoras y empresa.

### **5.6.3. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo**

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) de la sociedad Kids&Us English S.L. se tendrá que volver a constituir en 2023, debido a los cambios organizativos que se están produciendo en la sociedad, siendo su principal función el óptimo funcionamiento de la prevención y vigilancia de la salud. Posterior a su constitución, se desarrollará un reglamento interno en el que se establecerán tanto las reuniones anuales como la posibilidad de solicitar reuniones extraordinarias por parte del CSS.

## 6. Talento y condiciones generales

### 6.1. Proceso de selección en la Central de Kids&Us

#### 6.1.1. Aprobación de posición y publicación de la oferta laboral

Para empezar el proceso de selección, el responsable de quién dependerá la posición nos envía una solicitud en la que se especifica la fecha de solicitud, área, responsable directo, motivo de la contratación y más detalles relevantes para la búsqueda del perfil.

Esta solicitud debe ser firmada y aprobada por el responsable del departamento, la dirección de área y la dirección de Recursos Humanos.

Una vez aprobada la solicitud, tenemos una reunión para definir el proceso de selección y validar la oferta de trabajo que se va a publicar.

Procedemos con la publicación de la oferta de trabajo tanto en páginas externas como en nuestro ATS (*Applicant Tracking System*) propio.

#### 6.1.2. Fases del proceso

Tenemos dos fuentes de reclutamiento:

1. Candidatos apuntados en las ofertas: hacemos el cribaje de currículums según los requerimientos y filtros indicados en la solicitud inicial.
2. Mediante búsqueda activa en nuestra base de datos.

Contactamos con los candidatos que encajan con el perfil buscado para concertar una primera entrevista con Recursos Humanos. Si se ajusta, entonces programamos una entrevista con el responsable.

Opcionalmente, podemos enviarles pruebas de nivel de inglés o casos prácticos que deben resolver antes de la entrevista.

Cuando tenemos a candidatos finalistas, Recursos Humanos les llama para comentar las condiciones y explicar que enviaremos una carta de intenciones vía firma digital, en la cual están descritas todas las condiciones.

Si aceptan y firman la carta, finalizamos el proceso y procedemos a organizar el *onboarding* de la persona en Kids&Us.



## 6.2. Formación

Para conseguir el grado de compromiso necesario que nos permite alcanzar la excelencia, consideramos fundamental un ecosistema formativo de recursos alineado a las necesidades competenciales de cada empleado/a como clave para la consecución de sus objetivos. Por lo tanto, en 2022 hemos estado orientados en la actualización de recursos y contenidos para mejorar el conocimiento y las habilidades transversales.

Disponemos de dos planes de formación; por un lado, el del personal de oficinas a nivel grupo, que ofrece formaciones a los equipos de todas las áreas y departamentos de España, Italia, Francia y México; también abarca al personal de los centros propios y participados. El segundo plan de formación abarca la totalidad de centros franquiciados a nivel internacional a través de los itinerarios de las tres figuras en los centros: franquiciado/director, coordinador académico y *teachers*.

Revisamos ambos planes cada año y ajustamos sus contenidos para mejorar las cualidades y habilidades de todo el personal con el objetivo de asegurar que existe continuidad en el desarrollo profesional de los equipos.

En la línea del periodo anterior, este 2022 hemos ampliado sustancialmente la oferta de aprendizaje con nuevos recursos formativos, poniendo el foco en las herramientas de gestión transversal y digitalizando los contenidos para dar una cobertura más amplia del conocimiento.

Una de las novedades más destacadas de este periodo es el lanzamiento del nuevo programa actualizado de *onboarding* de empleados de Central y extensible a todos los nuevos franquiciados y directores de la red internacional, 100% digital y en dos idiomas. Estos nuevos recursos formativos permiten, a través de su digitalización, el autoconsumo y facilidad de acceso a contenido en constante actualización desde cualquier momento y lugar del mundo.

### Novedades destacadas de 2022

- Lanzamiento del nuevo programa de acogida de empleados "Introduction" con contenidos 100% actualizados y nuevos recursos pedagógicos que permiten facilitar el conocimiento.
- Lanzamiento del nuevo programa "Essentials" dirigido al primer año de directores, coordinadores académicos y *teachers*. Este programa incluye una actualización completa con muchas novedades, tanto de contenido como la incorporación de *feedback* a cargo de especialistas del departamento de producto.
- Actualización y revisión de contenidos en el Campus Virtual de diferentes píldoras formativas.

- Lanzamiento del programa de liderazgo "*Excellence*" orientado a potenciar la gestión de un grupo seleccionado de franquiciados de la red que han obtenido unos resultados de negocio acorde a los marcos.
- Incorporación de sesiones *webinars* sobre la gestión de *Alex*, *software* de gestión integral para los centros Kids&Us que cubre tanto la gestión de clientes potenciales como de clientes, la facturación, gestión académica y del fondo documental.
- Mejora sustancial del *look&feel* de la plataforma de formación, el Campus Virtual.
- Identificación, revisión y mejoras técnicas de accesibilidad de los usuarios al Campus Virtual.

Para la formación de empleados de Central, hemos ampliado la oferta formativa continua que destaca por un contenido más alineado a las líneas de negocio actuales, incorporando sesiones formativas mixtas, con *webinars* y sesiones presenciales.

El foco del 2022 se ha centrado en seguir acompañando a todos los empleados del Grupo Kids&Us en un modelo de formación y desarrollo que mejore el conocimiento y las habilidades en el negocio.

A nivel organizativo, como novedad en el 2022, el Departamento de Formación, deja de formar parte del Área de Operaciones y pasa a formar parte del Área de Recursos Humanos. Este cambio permitirá asegurar un alineamiento de toda la oferta para el desarrollo de competencias con la estrategia global de la empresa.

En cuanto al desarrollo de recursos formativos para nuestros centros propios y participados, existen acciones formativas específicas para capacitar a los diferentes perfiles de gestión de los centros. También está en marcha la revisión de contenidos del itinerario formativo de toda la red para su puesta en marcha y lanzamiento en 2023.

Para el 2023, pretendemos ofrecer a todos los usuarios del Campus Virtual un ecosistema de recursos formativos que vayan en línea con una experiencia de aprendizaje que contenga nuevos recursos de aprendizaje de formación continua.

Para poder llevar a cabo toda la oferta formativa tanto al personal de oficina como al personal de los centros nacionales e internacionales, el Grupo Kids&Us dispone de una plataforma digital de e-learning: el Campus Virtual (Kids&Us Corporate College). Se trata de una plataforma tecnológica que permite acceder a los planes formativos desarrollados para cada perfil de la compañía. A través de ella, los usuarios pueden acceder a su programa formativo e inscribirse a sesiones de formación.

A continuación, se muestran las horas de formación realizadas en el Campus Virtual en los años 2022 y 2021:

Clasificación profesional	2021	2022
Dirección y mandos intermedios	463	1.386
Expertos, técnicos y administrativos	603	1.182
Profesores y monitores	6.808	7.056
Empleados de servicios generales	0	178
<b>Total</b>	<b>7.874</b>	<b>9.802</b>

Para ambos años, se han reportado las horas de formación únicamente del Campus Virtual de Kids&Us finalizadas en el año. Los datos de 2022 corresponden a los empleados de España, México, Italia y Francia, tanto de Central como de centros propios y participados. Los datos de 2021 no incluían las horas de formación de los empleados de la Central de Italia y México, ya que no estaban en la plataforma Campus Virtual de Kids&Us. Este es el motivo del incremento de horas del 2022.

Tanto para 2022 como 2021 las horas de formación por categoría profesional se han estimado, es decir, que el total de horas de formación se ha repartido por categoría profesional a partir del porcentaje de promedio de empleados de cada categoría. Esto es debido a que son formaciones que deben realizar todos los empleados de la compañía.

## 7. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Nuestro modo de enseñar inglés permite a las nuevas generaciones expresarse y explorar su entorno a través de la comunicación para crecer y tener impacto en el mundo; por ello, en Kids&Us contribuimos a este compromiso con la sociedad.

En relación con las donaciones durante 2022, el Grupo Kids&Us ha aportado a La Marató de TV3<sup>4</sup>, Gala Premios Simeó Selga y a Dones Emprendedores. En 2021, además de aportar a La Marató de TV3, realizamos una aportación económica a la Fundació Lacetània y donamos libros a la fundación Althaia Manresa.

Asimismo, nuestros centros participados del País Vasco han aportado a la Fundación San Prudencio; nuestro centro de Madrid a la Federación Local de APAS de Coslada (FAMPA)/Religiosas de María Inmaculada, Misioneras Claretianas; nuestro centro de Vic, a la Fundació Esportiva de Vic, tanto en 2022 como en 2021, y el centro participado de Vigo ha hecho una aportación a la Fundación Celta de Vigo durante el 2022.

En 2022, se ha donado un total de 3.962,60€ (5.813€ en 2021) a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Así mismo, tanto en 2022 como en 2021 no se ha llevado a cabo ningún patrocinio.

Por último, el Grupo Kids&Us sigue formando parte de las siguientes asociaciones o fundaciones:

- Fundación CRE100DO
- Fundació Universitària del Bages FUB
- CEOE (Confederación Española de las Organizaciones Empresariales)
- CATformació (Organizació Empresarial Catalana de la Formació)
- PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)
- Asociación Española del Franquiciado
- Asociación para el Progreso de la Dirección
- Asociación española de Financieros de Empresa
- Associació Independent Joves Empresaris de Catalunya (AIJEC)
- Associació Cluster de Productes Infantils de Catalunya (KID'S Cluster)
- Federació Empresarial Catalana de la Formació

---

<sup>4</sup> La aportación se realizó los primeros días de enero 2023, a pesar de que era para la edición de La Marató de 2022.

## 8. Calidad y seguridad del producto. Satisfacción de franquiciados y familias

### 8.1. Calidad y seguridad del producto

La calidad y la seguridad de nuestros productos son aspectos clave para el Grupo Kids&Us. Nuestro principal objetivo es evitar cualquier riesgo y trabajar en la prevención constante. Somos plenamente consciente de la responsabilidad hacia nuestros clientes; es decir, trabajamos por y para ellos.

La prevención de riesgos se planifica anualmente para lograr un conjunto coherente de buenas prácticas en lo que se refiere a los aspectos técnicos y organizativos, las relaciones sociales, los factores ambientales y todo lo relativo a las condiciones laborales. Asimismo, se priorizan las medidas de protección colectivas frente a los sistemas individuales.

Para evitar daños, en el Grupo Kids&Us asumimos un modelo de prevención integral que los afronte todos, promoviendo todas aquellas acciones que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo y la calidad del producto acabado. Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de seguridad y salud, declaramos los siguientes principios básicos:

- Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medioambiente y la salud de las personas trabajadoras, respetando el marco legal y normativo establecido para cada caso.
- Asumimos la necesidad de mejora continua en la calidad de nuestros productos y servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo.
- Realizamos todas las actividades sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.
- Seleccionamos los proveedores de producto teniendo en cuenta sus estándares de calidad, los requerimientos y las certificaciones de producto, y su capacidad de resolución de incidencias.

Para cumplir con estos principios, asumimos los siguientes compromisos:

- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de las personas trabajadoras a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.
- Promovemos y establecemos los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas.

- Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.
- Informamos y formamos a las personas trabajadoras sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.

Los materiales que hacemos llegar a nuestros clientes finales cumplen con los estándares de calidad establecidos y ninguno de los aditivos utilizados para su producción es perjudicial para la salud. Aseguramos que todos nuestros proveedores sigan la normativa y estándares de calidad.

Para los elementos de uso lúdico, disponemos de la aprobación de los distintos *tests* que certifican la utilización de los elementos e indican la edad de uso recomendada.

El Departamento de Compras y nuestros proveedores son los responsables de obtener las distintas certificaciones y *tests* que aseguran que los materiales utilizados y vendidos a nuestros clientes no son nocivos para su salud.

## 8.2. Satisfacción de franquiciados y familias

En el Grupo Kids&Us, tenemos dos modelos de consumidores o clientes finales, debido a la naturaleza de nuestra compañía.

En primer lugar, nuestros clientes son las familias. El objetivo de nuestro negocio es que los niños y niñas aprendan inglés de manera natural.

En segundo lugar, por nuestro modelo de negocio de franquicias, necesitamos hacer seguimiento a los centros para verificar que están implementando nuestra metodología propia de manera óptima y que todos los niños y niñas aprenden inglés de la misma manera que aprenden su lengua materna, independientemente del país donde se encuentren.

En el Grupo Kids&Us buscamos constantemente la excelencia en todo lo que hacemos y un factor importante para conseguirla es conocer la opinión y experiencia de todos los implicados. Para medir la satisfacción de nuestras familias, cada año ponemos a su disposición una encuesta de satisfacción (*Customer Experience Survey*), que nos permite conocer su opinión sobre la experiencia de aprendizaje de sus hijos e hijas. Los resultados obtenidos son clave para seguir mejorando e impulsado el inglés con sentido.

La encuesta la realiza una empresa externa, con amplia experiencia en estudios similares. Se encarga de crear y enviar las encuestas; gestionar los resultados, y asegurar el anonimato y

confidencialidad de todos los datos obtenidos. Una vez analizados los resultados, se comparten internamente y se toman las medidas pertinentes.

En Kids&Us no solamente nos interesa la opinión de las familias en lo que a la experiencia de aprendizaje se refiere, también ponemos a disposición de los alumnos la *Learning Experience Survey (LES)* de manera bienal para conocer, de primera mano, cómo perciben su experiencia de aprendizaje. El contenido de la encuesta está relacionado con todos los elementos que forman parte del proceso de aprendizaje del inglés en nuestros centros (materiales, actividades, profesorado, aplicaciones de aprendizaje y percepción del alumnado del papel que tiene el inglés en su vida).

En relación con los franquiciados, disponemos del Manual de Organización y Servicio (en adelante, MOS) donde se establecen todos los procesos de negocio, y que se les otorga con la firma del contrato de franquicias. La información que incluye el MOS se puede resumir en estos tres puntos:

- La estructura, la organización y la dirección de cada centro
- La formación de los miembros del equipo de cada centro
- Los procesos de servicio de un centro de Kids&Us

En este manual, definimos cómo organizar un centro Kids&Us internamente y cómo llevar a cabo todas las tareas que implica. El MOS explica al detalle las distintas tareas que debe llevar a cabo cada centro y cómo debe evolucionar con el tiempo, así como las tareas para conseguir una excelente calidad y los mejores resultados para la fidelización de nuestros clientes y colaboradores.

El Área de Operaciones es responsable de hacer cumplir los procesos y de la consecución de los resultados: asegura que los centros están bien organizados y que los procesos se llevan a cabo correctamente para garantizar los resultados del negocio. Dispone de una *check-list* con un conjunto de KPI que les permite medir la implementación de los procesos.

Los indicadores MOS se dividen en cuatro bloques:

- Estructura y organización
- Volumen, crecimiento y fidelización
- Gestión comercial: garantizar aquellos procesos comerciales que permitirán conseguir una óptima captación de clientes
- Gestión académica

Estos indicadores se valoran una vez por trimestre.

Del mismo modo que nos preocupamos por saber el nivel de satisfacción de nuestras familias y alumnos en relación con su experiencia de aprendizaje, mediante las encuestas CES y LES; en el Grupo Kids&Us tenemos la necesidad de conocer el nivel de satisfacción de nuestra red de franquiciados. Anualmente les ofrecemos responder a la encuesta ACE (*Franchisee*

*Satisfaction Survey*) para medir su grado de satisfacción con todos los aspectos relacionados con el negocio y compararlo con el grado de satisfacción medio del sector.

La encuesta la realiza una empresa externa, con amplia experiencia en estudios similares. Se encargan de crear y enviar las encuestas; gestionar los resultados, y asegurar el anonimato y confidencialidad de todos los datos obtenidos. Una vez analizados los resultados, se comparten internamente y se toman las medidas pertinentes que nos permitan mejorar en todos aquellos ámbitos que sea necesario y mejorar así, en futuras ediciones. Cabe destacar que los resultados de la encuesta de satisfacción han mejorado respecto al 2021 y están por encima de la media del sector.

### 8.3. Quejas y sugerencias de servicio

En Kids&Us nos comprometemos a recibir, tramitar y gestionar todas aquellas comunicaciones que clientes, socios, franquiciados y proveedores formulen a través de los canales oficiales a tal efecto habilitados: el correo electrónico [info@kidsandus.com](mailto:info@kidsandus.com) y el canal de denuncias, ambos identificables en la página web corporativa.

Asimismo, la red de centros propios y participados cuenta con una tercera herramienta a su disposición: la plataforma de gestión de comunicaciones de CIPDI, despacho asociado a Kids&Us English, S.L., en materia de cumplimiento normativo y privacidad. Dicha plataforma se gestiona íntegramente por cuenta de terceros, garantizando así el carácter objetivo del órgano instructor.

Durante el ejercicio 2022, se han notificado un total de 99 comunicaciones a través del correo electrónico y del canal de denuncias, habiendo sido resueltas un total de 87.

Canal	2022		
	Número de comunicaciones	Comunicaciones resueltas	Resolución
Canal de denuncias (CIPDI)	25	25	100%
Correo electrónico <a href="mailto:info@kidsandus.com">info@kidsandus.com</a>	74	62	82,6%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>87</b>	<b>88%</b>

No se dispone de datos de incidencias de 2021 para ambos canales. En el caso del canal de denuncias, entró en funcionamiento en febrero de 2022; en el caso del correo electrónico [info@kidsandus.com](mailto:info@kidsandus.com), no se tiene registro previo al 2022.



Además, el Área de Operaciones (nacional e internacional), a través del equipo de Area Managers, atienden a todas las dudas, preguntas, sugerencias o quejas de la red Kids&Us. Una vez recibidas, las redirigen al departamento de la Central correspondiente con el fin de dar respuesta a cada uno de los requerimientos de la red Kids&Us.

## 8.4. Quejas y reclamaciones de material fungible

Por otro lado, y en lo que respecta al material fungible, disponemos de tres canales de recepción y gestión de quejas, sugerencias o reclamaciones referentes a materiales.

- *Supply Chain*: se encarga de la resolución de dudas, quejas o incidencias de toda la red de centros Kids&Us. El tipo de quejas que llegan son de producto: error en pedidos, artículo con algún desperfecto, consultas sobre material o su disponibilidad, tiempo de tránsito, etc. Cada uno de los centros de la red Kids&Us tiene el contacto de su coordinador logístico, con quien puede contactar tanto por vía telefónica como vía correo electrónico.
- Tienda *online*: promueve la venta del material de la Línea Editorial y peluches. Está dirigida al público en general, no es de uso exclusivo para las familias Kids&Us. En ella se indica un correo de atención al cliente ([shoponline@kidsandus.com](mailto:shoponline@kidsandus.com)), donde todos los usuarios pueden dirigir sus sugerencias, consultas o incidencias. El mismo departamento de *Supply Chain* da respuesta a todas y cada una de las consultas recibidas por este canal.
- Centros Kids&Us: son el primer contacto con el usuario final. Atienden al alumnado y sus familias, aportando las primeras soluciones y dando respuesta a todas sus quejas y sugerencias. Todo aquello que no pueden resolver por ellos mismos lo redirigen a la Central de Kids&Us. No disponemos del número de contactos gestionados por parte de la Red Kids&Us, ya que forma parte de la gestión de cada centro.

A continuación, mostramos el total de incidencias recibidas por parte de dos de nuestros canales (*Supply Chain* y Tienda *online*). El total de incidencias de ambos canales en 2022 es de 9.638 incidencias, un 78% más que en 2021.

Canal	2021		2022	
	Número de incidencias	Resolución	Número de incidencias	Resolución
<i>Supply Chain</i>	5.292	100%	9.544	100%
<i>Tienda online</i>	112	100%	92	100%
<b>Total</b>	<b>5.404</b>	<b>100%</b>	<b>9.636</b>	<b>100%</b>

Con respecto al ejercicio anterior, se evidencia que ha habido un incremento notable de las comunicaciones recibidas al canal de *Supply Chain* debido al proyecto de renovación de material de los cursos de Babies.

## 9. Negocio ético y responsable

### 9.1. El modelo de *compliance*

El actual sistema de gestión de *compliance* se inició en febrero de 2022, cuando se acordó la externalización del servicio (para Central y centros propios y participados) para coordinar la implantación del modelo junto con el órgano interno.

Su desarrollo se ha proyectado de forma escalonada (Central, centros propios y participados y, posteriormente, franquicias) partiendo de una misma metodología, pero atendiendo las necesidades específicas de cada grupo.

### 9.2. Acciones desarrolladas

Con alcance general, hemos aprobado el Código Ético Profesional (valores y principios de actuación) y el Reglamento Interno de Seguridad (tratamiento y custodia de la información), así como la implementación de un canal de denuncias (de gestión externa) a disposición de trabajadores, clientes, proveedores y terceros vinculados; también se ha diseñado la primera fase del plan de formación.

A título individual:

- i) En la Central hemos desarrollado con éxito la auditoría inicial, el análisis de riesgos penales, la presentación de los protocolos de actuación y el primer curso formativo. Igualmente, hemos contratado un responsable de cumplimiento interno para coordinar el modelo de *compliance* de Kids&Us en colaboración con el proveedor externo.
- ii) Los centros propios y participados han iniciado su adecuación al sistema de gestión *compliance* y se encuentran en fase de auditoría inicial. Todos los centros propios y participados de Kids&Us han dado de alta un DPD y han aceptado las disposiciones del Código Ético Profesional de la Central.
- iii) Para liderar la implantación en los centros franquiciados, estamos buscando proveedor para empezar a trabajar segundo semestre 2023.

### 9.3. Acciones de relevancia

El canal de denuncias, ubicado en la página web corporativa, da cobertura a los requisitos dispuestos en la nueva Ley 2/2023 de protección al informante.

El denunciante puede comunicarse en catalán, castellano, inglés, francés e italiano y el tiempo de primera respuesta está en 24 horas.

Con el objetivo de dotar al canal de una mayor transparencia y objetividad, el despacho de abogados CIPDI se encarga de gestionarlo y actúa como instructor del expediente en aquellos casos en los que se considera oportuno.

Las prestaciones técnicas del canal de denuncias están en constante mejora.

Durante el ejercicio 2022, se han notificado un total de 99 comunicaciones (por medio del canal de denuncias y del correo corporativo), habiendo sido resueltas un total de 87. Como ya se ha mencionado anteriormente, no se dispone de datos de comunicaciones en 2021 para ninguno de los dos canales.

De las 25 comunicaciones notificadas por medio del canal de denuncias, 4 de ellas están directamente relacionadas con el bienestar del menor y 6 lo están con la actividad laboral de trabajadores de los centros Kids&Us. En 2021, no recibimos denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos.

El programa formativo de la Central da a conocer el Código Ético Profesional y el canal de denuncias al detalle. El código se incluye en el *pack* de bienvenida de las nuevas incorporaciones.

Junto con la redacción y aprobación del Código Ético Profesional y el Reglamento Interno de Seguridad, hemos diseñado otros protocolos para prevenir conductas irregulares en materia de antifraude y anticorrupción, blanqueo de capitales, violencia en los centros educativos, acoso y maltrato o uso de las tecnologías de la información y comunicación:

- i. Protocolo de antifraude y corrupción
- ii. Protocolo de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- iii. Prevención de la violencia en los centros educativos
- iv. Prevención del acoso, maltrato y otras conductas similares
- v. Prevención del suicidio
- vi. Prevención de la ciberdelincuencia

Revisamos y, si aplica, actualizamos anualmente toda la documentación que forma el cuerpo de normativa interna de Kids&Us.

#### 9.4. Objetivo

Tanto el responsable de cumplimiento interno como el responsable de cumplimiento externo consideran fundamental que las personas que intervienen en Kids&Us (personas trabajadoras de Central, equipos de dirección y coordinación, profesorado y demás personal docente de los centros) sientan que son parte fundamental del éxito en la implantación del modelo de *compliance*, porque efectivamente así lo son.

- i. Todos ellos actúan como primera línea de defensa a la hora de detectar potenciales situaciones e irregularidades que sucedan en el día a día; de ahí la necesidad de proponer un programa formativo completo, accesible y recurrente. Está previsto impartir el plan de formación en materia de *compliance* a las personas trabajadoras de Central durante el primer semestre de 2023.
- ii. Personal docente de centros propios y participados durante el primer semestre de 2024.
- iii. Personal docente de centros franquiciados durante el segundo semestre de 2024.

Así pues, está previsto que el 100% de los trabajadores del grupo Kids&Us hayan tenido acceso al contenido formativo general de *compliance* antes de finalizar el ejercicio 2024.

## 10. Protección del menor

En el Grupo Kids&Us promovemos y cumplimos con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición efectiva del trabajo infantil.

La totalidad de los empleados del Grupo Kids&Us, con independencia del lugar del mundo en el que desarrollen su actividad profesional, quedan cubiertos por las políticas laborales del Grupo, siempre alineadas con la protección de los derechos humanos.

El delito relativo a la prostitución y corrupción de menores es relevante para nuestro Grupo, ya que trabajamos con niños y niñas de 1 a 18 años y es el más importante dentro del sector educativo, junto con el delito informático, por estar relacionado con el primero. Tratar con menores de edad supone un riesgo elevado que debe ser “controlado” y monitoreado continuamente para evitar cualquier hecho que lleve a delito penal.

En el Grupo Kids&Us hemos elaborado un plan de acción priorizando las actuaciones a acometer en función de su criticidad, minimizando el impacto en la entidad de una eventual materialización de un ilícito penal, ya sea en el seno de la empresa o en su ámbito de influencia derivado de su red de franquicias. Este plan de acción se materializa del siguiente modo:

### 10.1 Protocolos de prevención destinados a la protección del menor

Tratar con menores de edad supone un riesgo elevado que debe ser controlado y continuamente revisado para evitar cualquier posible hecho que lleve a este tipo penal.

En el Grupo Kids&Us hemos planteado la gestión interna de los delitos vinculados a menores con tres acciones accesorias:

- i. Protocolos de prevención, detección y actuación para la protección del menor

Tanto en la Central como en los centros propios y participados de la red española contamos con los siguientes protocolos para la protección del menor: (i) de seguridad y gestión de entradas y salidas de los centros, (ii) de violencia en los centros educativos, (iii) de prevención del acoso, maltrato y otras conductas similares, (iv) de prevención al suicidio, y (v) de prevención frente a la ciberdelincuencia.

- ii. Revisión de la documentación de alta del alumnado

En Kids&Us diseñaremos un nuevo compendio de documentación a solicitar a alumnado y familias, entre los que se encuentran: (i) el consentimiento para el tratamiento de datos e

información, (ii) la declaración sanitaria (alergias o condiciones médicas a tener en cuenta por el personal de los centros), y (iii) la autorización para la recogida de menores en los centros.

iii. Revisión de documentación para la incorporación del personal docente

En Kids&Us requeriremos a las personas trabajadoras de los centros el certificado de antecedentes penales con carácter anual.

## 10.2 Política de convivencia

Se actualizará la política de convivencia que rige el comportamiento de las personas que trabajan en los centros, así como del alumnado y sus familiares.

## 10.3 Coordinador general de bienestar y protección del menor

El responsable de cumplimiento externo de Kids&Us desempeña la función de delegado de protección de datos y de coordinador general de bienestar y protección del alumnado de Kids&Us.

A tal efecto, es el órgano encargado de formar a las personas que trabajan en los centros en dicha materia, a fin de que puedan detectarse y comunicarse (en tiempo y forma) los casos en los que se requiera de dicha figura.

Nuestro objetivo es que el personal docente cuente con los conocimientos y las herramientas necesarias para promover la seguridad y el bienestar de todos los alumnos.

## 10.4 Canal de denuncias

El canal de denuncias, ubicado en la página web corporativa, da cobertura a los requisitos dispuestos en la nueva Ley 2/2023 de protección al informante. Igualmente, estamos trabajando para mejorar las prestaciones de la herramienta. Durante el ejercicio 2022, se han notificado un total de 99 comunicaciones (por medio del canal de denuncias y del correo corporativo [info@kidsandus.com](mailto:info@kidsandus.com)), habiendo sido resueltas un total de 87. Como ya se ha mencionado anteriormente, no se dispone de datos de comunicaciones en 2021 para ninguno de los dos canales.

De las 25 comunicaciones notificadas por medio del canal de denuncias, 4 de ellas están directamente relacionadas con el bienestar del menor y 6 lo están con la actividad laboral de

trabajadores de los centros Kids&Us. En 2021, no recibimos denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos.

Además, todos los centros propios y participados tienen acceso (por medio de su dirección) a una plataforma especializada habilitada por el responsable externo de cumplimiento donde disponen de otro canal de comunicación para interactuar directamente con el mismo y no solo denunciar situaciones irregulares en las que esté involucrado un menor de edad, sino consultar cualquier medida dirigida a mejorar sus condiciones.



## 11. Privacidad de los datos y ciberseguridad

En Kids&Us somos muy conscientes de los riesgos relacionados con la ciberseguridad por lo que se está llevando un **plan de implantación** de aquellas medidas que se han estimado necesarias para reforzar los procesos de la compañía destinados a evitar brechas de ciberseguridad como se detalla a continuación:

### i. Políticas de seguridad

- Política de seguridad de usuarios y contraseñas, pendiente de aprobación. Engloba los siguientes puntos:
  - Complejidad y rotación de contraseñas
  - Control de las cuentas
  - Limitación de los usuarios con privilegios
  - Usuarios administradores segmentados de los nominales
  - Obligatoriedad de uso de 2FA (Doble factor de autenticación).
- Política de seguridad para el uso aceptable estándar de las herramientas de IT, pendiente de aprobación. Responde a los siguientes objetivos:
  - Proteger la información de Kids&Us que es accesible a través de los sistemas de información.
  - Proteger todos los activos de importancia para Kids&Us.
  - Garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.
  - Establecer los criterios bajo los cuales el uso de un recurso por parte de un usuario se considera indebido y establecer el régimen disciplinario y/o sancionador aplicable.
  - Garantizar el correcto funcionamiento de los dispositivos e infraestructuras que Kids&Us pone a disposición de los usuarios.
  - Establecer los criterios bajo los cuales se permite el uso de dispositivos personales.
- Política de Seguridad de Datos en redacción. Pretende englobar los siguientes puntos: seguridad avanzada en los correos electrónicos aplicada; notificación de mensajes externos, control y bloqueo de elementos sospechosos; botón de reporte de correo no deseado.
- Seguridad avanzada en Endpoints aplicada: Medidas de seguridad para proteger de robo información los dispositivos de Kids&Us.
- Cifrado de la información y estandarización de herramientas.
- Implementación de Endpoint Detection and Response: Antivirus avanzado para la detección de nuevas amenazas.

- Securización de los elementos de VPN integrando 2FA: Nadie puede acceder a ningún elemento de Kids&Us sin tener una autenticación de doble factor autorizada.
  - Bloqueo de USB
  - Establecimiento de política de updates automatizada
- 
- ii. Campañas de *phishing* (1 general + 1 enfocada)
  - iii. *Pentesting externo: black box*: Test de penetración a nuestros servidores para la detección de vulnerabilidades.
  - iv. Implementación de una plataforma de revisión de código de desarrollo de software. (*Sonarcloud*)
  - v. Implementación de una plataforma con inteligencia artificial para la detección y revisión de incidencias en el cloud de Azure (*Lacework*).

## 12. Gestión responsable de la cadena de valor

Durante el 2021, en el Grupo Kids&Us estuvimos trabajando para instaurar una política de selección de proveedores basando su selección en varios puntos esenciales:

- Actividad: analizar el perfil del proveedor es esencial en la toma de decisión; para ello, deberemos tener en cuenta, en primer lugar, el prestigio y, en segundo lugar, la trayectoria de la marca y el cumplimiento de los estándares de calidad.
- Referencia y clientes: la imagen de marca en el mercado es un punto de referencia y un factor clave para analizar la profesionalidad del proveedor.
- Certificaciones ISO: si un proveedor dispone de este tipo de distinciones, siempre es una señal clara de la calidad y diligencia de dicha empresa.
- Precio: siempre es un factor clave, pero es necesario tenerlo en cuenta en relación con la calidad. Cualquier proveedor nos tiene que aportar eficiencia y productividad, por lo que deberemos analizar la calidad de su producto o servicio como factor primordial, sin prejuicio de que sea a un precio razonable.
- Tecnología: es esencial saber qué capacidad tecnológica tiene el proveedor para aumentar la productividad del producto a través de herramientas tecnológicas. La tecnología ayuda a ahorrar tiempo y a mejorar la productividad; por ello, deberemos analizar la tecnología en la que se apoya el proveedor.
- Postventa: es importante tener en cuenta que la garantía que nos ofrecen al adquirir el producto nos pueda servir como seguridad jurídica para evitar futuros problemas. También el asesoramiento y la atención al cliente es clave para solucionar futuros errores.
- Filosofía corporativa: tener la misma, o parecida, filosofía corporativa que Kids&Us es esencial para entenderse en la forma de trabajar. La gestión de recursos o el cumplimiento de plazos son ejemplos que nos ayudarán a tomar la decisión adecuada.

Nuestro reto como Grupo Kids&Us consiste en encontrar proveedores que puedan ofrecer productos y servicios acordes a nuestro compromiso de calidad y fiabilidad, estableciendo relaciones con proveedores basadas en la honestidad y rigor por ambas partes.

Para poder cumplir con nuestros objetivos, en la política de selección de los proveedores se incluye el compromiso del Grupo Kids&Us a:

- Analizar tres proveedores, como mínimo, para la compra o contratación del servicio deseado, bajo procedimientos claros, de manera objetiva y en igualdad de oportunidades.
- No dejarse influenciar por relaciones personales o por interés a la hora de adjudicar o contratar un servicio.

- Seleccionar a aquellos proveedores cuyas condiciones permitan cumplir los objetivos establecidos por medio del contrato, asegurando las condiciones de compraventa en tiempo y forma.
- Seleccionar a aquellos proveedores comprometidos con el cumplimiento de la legislación vigente, la Declaración Universal de Derechos Humanos, las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la protección ambiental.
- Conocer las expectativas y necesidades del negocio para solicitar al proveedor la máxima calidad en sus procesos y servicio final.
- Establecer mecanismos de mejora y evaluación continua para prevenir riesgos.
- Cumplir con el plazo y la forma de pago estipulados en el contrato.

Por el momento, en el Grupo no hemos incorporado en nuestra política de compras cuestiones sociales, de igualdad, de género y ambientales.

Durante 2022 todavía no hemos firmado la Política de proveedores, pero hemos empezado a trabajar en una nueva herramienta, un Gestor Documental (DocuSign), donde poder incorporar toda la información establecida en la futura Política de Proveedores, contratos, etc. Una vez la herramienta esté en uso, se procederá a la firma y oficialización de la Política de Proveedores en su totalidad, que engloba estos aspectos:

- Criterio de selección de proveedores
- Auditoría de proveedores
- Herramienta del gestor documental (DocuSign)

Las auditorías de proveedores sí se están llevando a cabo con carácter anual. Este año hemos analizado a nueve proveedores clave que nos suministran materiales pedagógicos y de imagen corporativa.

De las nueve auditorías realizadas a finales de 2022, siete han obtenido resultados muy favorables; es decir, estos proveedores han dado respuesta a la calidad, coste, flexibilidad y capacidad de resolución que la compañía requería. En 2022 se han realizado 6 auditorías más que en el año anterior.

Los otros dos proveedores auditados han presentado un resultado correcto (categoría B, con una nota comprendida entre el 70-89%). Para cada uno de ellos, se han establecido medidas correctoras.

En estas auditorías, no solo se tienen en cuenta aspectos de calidad de producto; el precio, los plazos de facturación, los acuerdos de pago, la localización y el tamaño del proveedor son de suma importancia también. También valoramos otros aspectos como la flexibilidad y el

cumplimiento de los plazos de entrega, o la capacidad y la rapidez en la resolución de incidencias.

Durante 2023, trabajaremos para incorporar auditorías de proveedores claves para el negocio que nos proporcionen servicio.

Vinculado a nuestros proveedores, recordamos que nuestra materia primera principal es el papel (celulosa), ya que es la base de todos nuestros materiales pedagógicos, tanto para impartir el método durante el curso escolar como para los distintos servicios (*Fun Weeks*, *English&Fun* y *Summer Fun*). En 2022, consumimos un total de 282,39 t de papel mientras que en 2021 fueron 293,72 t.

Además de la celulosa, en 2022 hemos querido contemplar también los kilogramos consumidos de madera (subministrada como pavimento a los centros de la red): un total de 68,51 t, dato que se informa por primera vez en este informe.

## 13. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2021, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Información general		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	4-10	GRI 2-6 GRI 2-6
Mercados en los que opera	9-10	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	6-7	GRI 2-22
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	12	GRI 2-22 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	5	Estándares GRI y Criterio interno de reporting
Principio de materialidad	13-15	GRI 3-1
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	16	GRI 3-3 GRI 102-15

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, Aplicación del principio de precaución y Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	16-19	GRI 3-3
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	16	GRI-3-3 GRI 305-1 GRI 305-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	20	GRI 3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	18-19	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	59-61	GRI 3-3 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	17-18	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	17	GRI 3-3
Uso de energías renovables	16	GRI 302-1
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	19	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	16	GRI 3-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	19	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	16	GRI 304-2 GRI 304-1
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	21-24	GRI 3-3 GRI 2-23
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y modalidades de contrato	24-26	GRI 2-7 GRI 405-1
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	27-28	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	29	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	30-31	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	31	GRI 405-2 (1)
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	31-32	(1)
Implantación de políticas de desconexión laboral	34	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	32	GRI 405-1
Organización del trabajo		



Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Organización del tiempo de trabajo	32	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	33	(1)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	33	GRI 3-3
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	38-39	GRI 2-29
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	36	GRI 403-1 (2018) GRI 403-2 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	37	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	38-39	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	38	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	39	GRI 403-4 (2018)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	41-43	GRI 3-3 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	43	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	32	GRI 3-3
Igualdad		

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	22-23	GRI 3-3
<b>Respeto a los derechos humanos</b>		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	54-56	GRI 3-3 GRI 2-23
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	54-56	GRI 2-23 GRI 2-27 GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	55-56	(1)
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	54-56	GRI 3-3
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	51-53	GRI 3-3 GRI 102-15
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	51-53	GRI 3-3 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	43	GRI 102-13

Información sobre la Sociedad		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	43, 44-45, 57	GRI 3-3 GRI 102-15
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24	GRI 3-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio y Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	43	GRI 3-3
Acciones de asociación o patrocinio	43	(1)
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	57	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	57-58	GRI 3-3
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados	58	GRI 3-3
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	44-46	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución	47-49	GRI 3-3 GRI 418-1
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	10	(1)
Impuestos sobre beneficios pagados	10	(1)
Subvenciones públicas recibidas	10	GRI 201-4

(1) Criterio interno de *reporting*

El Consejo de Administración de la sociedad CCFIV KIDS HOLDING, S.L., en fecha 31 de marzo de 2023 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el Estado de información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 y se halla extendido en 68 folios, incluyendo la presente y está firmado en esta hoja por todos sus miembros.




---

D. JOAQUIM SERRACANTA  
ESPINALT




---

D.ª. NATÀLIA PERARNAU  
COMAJUNCOSA




---

D.ª. ANTONIO DI  
LORENZO




---

D. PIERRE MARIE ALAIN  
DE SARRAU




---

D. MATHIEU DOMINIQUE M.  
FRISON



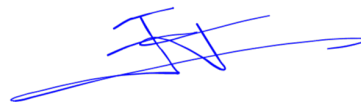

---

D. TERESA  
GUADALUPE  
BERGEL SAN  
MARTIN




---

D. JOHN HAGGITT  
CHARLES LORD PATTEN




---

D. FERNANDO TRUEBA  
LORA-TAMAYO




---

D. ALVARO ARIZCUN  
MUÑOZ