

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado  
el 31 de diciembre de 2023

PROJECT EDU4KIDS, S.L. (anteriormente denominada PROJECT KIDS  
HOLDING, S.L.U.) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



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

A los socios de PROJECT EDU4KIDS, S.L. (anteriormente denominada PROJECT KIDS HOLDING, S.L.U.):

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 2023, de Project Edu4Kids, S.L. (anteriormente denominada Project Kids Holding, S.L.U.) y 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 los contenidos de la Ley 1/2018 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 Edu4Kids, S.L. (anteriormente denominada Project Kids Holding, S.L.U.). 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 los contenidos de la Ley 1/2018 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 Edu4Kids, S.L. (anteriormente denominada Project Kids Holding, S.L.U.) 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 la calidad**

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 2023.
- ▶ 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 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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.

---

## Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera adjunto no incluye, tal y como se indica en el Anexo I. "Índice de Contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" incluido en el mismo, la totalidad de los conceptos de retribución variable del valor reportado de la remuneración media de los 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, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

---

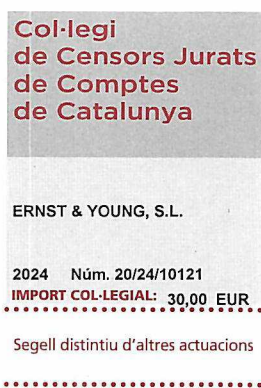
## Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 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.



ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

20 de junio de 2024



**Informe de Estado  
de Información No  
Financiera (EINF)  
2023**



## Contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Modelo de negocio.....	3
2.1	Descripción general de la empresa.....	3
2.2	Misión, visión y pilares estratégicos de la compañía.....	3
2.3	Los fundadores.....	4
2.4	Diseñando el método .....	4
2.5	Creación de la red de franquiciados.....	5
2.6	Estructura empresarial.....	6
2.7	Presencia geográfica.....	6
2.8	Información fiscal.....	7
3.	Gobernanza en ESG .....	9
3.1	Objetivos y estrategias de la organización.....	9
3.2	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de Kids&Us.....	10
3.3	Análisis de materialidad .....	11
3.4	Comité ESG .....	19
4.	Gestión medioambiental.....	20
4.1	Desarrollar un sistema de gestión ambiental.....	20
4.2	Determinar la huella de carbono de la compañía y su contribución al cambio climático .....	23
4.3	Iniciativas de economía circular llevadas a cabo.....	24
5.	Cuestiones sociales y relativas al personal.....	26
5.1	Riesgos identificados .....	26
	Medidas implementadas .....	26
5.2	Política de la compañía.....	27
	Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres .....	27
	Plan de prevención de riesgos laborales .....	28
	Política de teletrabajo.....	29
	Política de desconexión digital.....	29
5.3	Gestión y desempeño social.....	29
	Empleo.....	29
	Número total y desglose de empleados por sexo y edad .....	30
	Número total y desglose de empleados por sexo y clasificación profesional.....	30

Número total y desglose de empleados por sexo y país.....	31
Número total y desglose de empleados por tipo de contrato y jornada.....	32
Promedio de empleados.....	33
Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe.....	35
Remuneraciones medias.....	36
Brecha salarial.....	38
5.4 Organización del trabajo.....	40
Organización del tiempo de trabajo .....	40
Ventajas para la empresa:.....	40
Ventajas para las personas trabajadoras:.....	41
Número de horas de absentismo.....	41
Medidas destinadas a la conciliación.....	42
Medidas destinadas a la desconexión laboral.....	42
5.5 Salud y seguridad.....	42
Gestión de la salud y seguridad en el trabajo.....	42
Desarrollar un programa de salud y bienestar laboral .....	44
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.....	44
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales desagregados por sexo .....	46
5.6 Relaciones sociales .....	47
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.....	47
Organización del diálogo social.....	47
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.....	48
6. Talento y condiciones generales .....	50
6.1 Proceso de selección en la Central de Kids&Us y para los School Director.....	50
Aprobación de posición y publicación de la oferta laboral.....	51
Fases del proceso.....	51
Onboarding.....	53
6.2 Formación .....	54
Novedades 2023.....	54
Proyectos de continuidad 2023.....	56
Otros .....	57
Training en cifras.....	57
Proyectos de mejora 2024.....	60
7. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.....	61
8. Calidad y seguridad del producto. Satisfacción de franquiciados y familias .....	62
8.1 Calidad y seguridad del producto .....	62

8.2	Satisfacción de franquiciados y familias .....	63
8.3	Quejas y sugerencias de servicio .....	65
8.4	Quejas y reclamaciones de material fungible .....	65
9.	Negocio ético y responsable.....	67
9.1	El modelo de compliance.....	67
9.2	Acciones desarrolladas.....	67
9.3	Acciones de relevancia.....	68
9.4	Objetivo .....	69
10.	Protección del menor.....	70
10.1	Protocolos de prevención destinados a la protección del menor.....	70
10.2	Política de convivencia.....	71
10.3	Coordinador general de bienestar y protección del menor.....	71
10.4	Canal de denuncias.....	71
11.	Privacidad de los datos y ciberseguridad .....	73
12.	Gestión responsable de la cadena de valor.....	76
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI .....		79



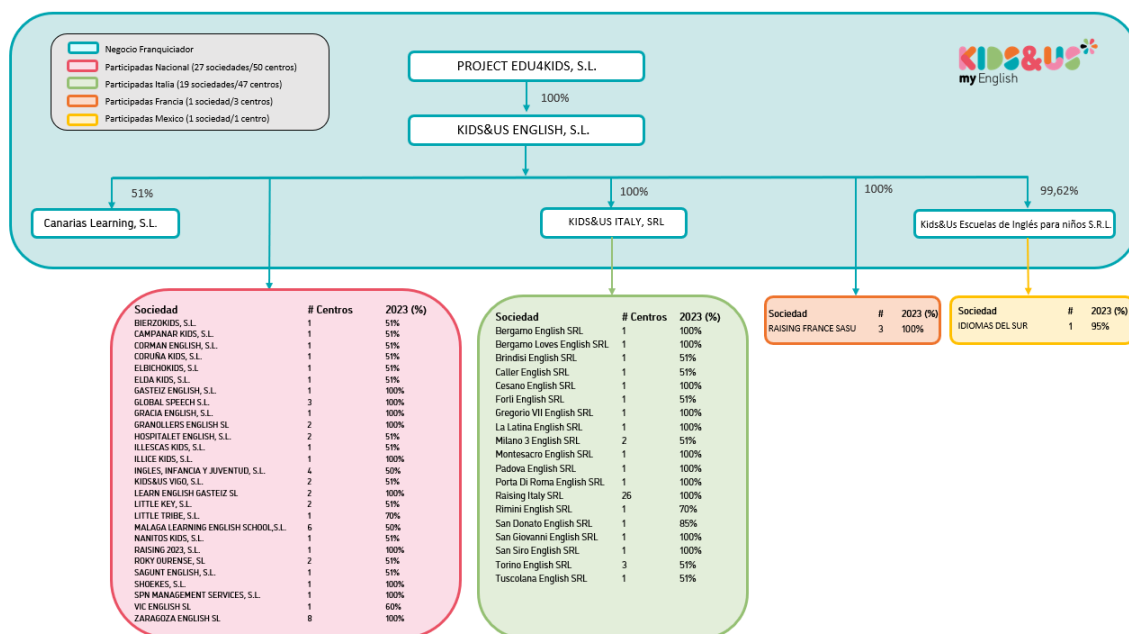
# 1. Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio fiscal 2023 (correspondiente al ejercicio comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2023) de PROJECT EDU4KIDS, 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, del 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Con fecha 8 de febrero de 2023, la Sociedad Dominante ha cambiado su razón social a Project Kids Holding, S.L.U., que volvió a cambiar en fecha 7/09/2023, a raíz de la fusión entre holdings, pasando a denominarse PROJECT EDU4KIDS, S.L.

Las principales novedades del alcance de la información del presente informe, respecto al año anterior, son la creación de una nueva sociedad en México (Idiomas del Sur, con un centro participado), una nueva sociedad en España (Raising 2023, con un centro propio), dos nuevas sociedades en Italia (Forli y Rimini, con un centro participado cada una de ellas) y la apertura/adquisición de 25 nuevos centros propios y participados en Italia, uno propio en Francia y uno en España, en sociedades ya existentes.

El alcance de la información del presente informe corresponde a las actividades de las siguientes sociedades<sup>1</sup>:



<sup>1</sup> El alcance del Informe Estado de Información no Financiera (EINF) alcanza las actividades de Kids&Us English S.L con sede en España, y centros propios y participados en España, Italia, Francia, y México, quedando fuera los centros franquiciados en todos los países. De todas formas, se incluye datos de franquiciados en indicador de comunicaciones.

El Grupo Kids&Us desarrolla su actividad en España, Italia, México y Francia en los cuales contamos con centros propios, participados y franquicias. Por otro lado, como negocio franquiciador nuestra actividad está presente en Andorra, Bélgica, Japón, República Checa, Vietnam y Myanmar.

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 600 centros en 3 continentes, con 117 centros propios y participados, y el resto bajo una red cohesiva de franquicias.
- En Kids&Us tenemos alrededor de 177.000 alumnos, de los cuales unos 146.000 están en España y 31.000 en el resto del mundo.

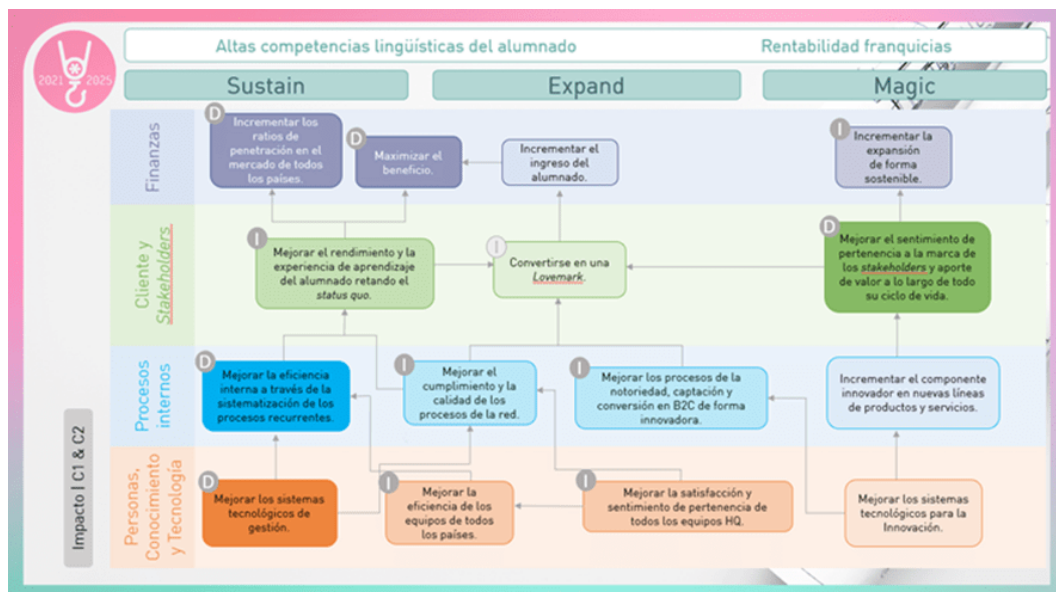
### 2.2 Misión, visión y pilares estratégicos de la compañía

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.
- Joaquim 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.

Por ello, 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:

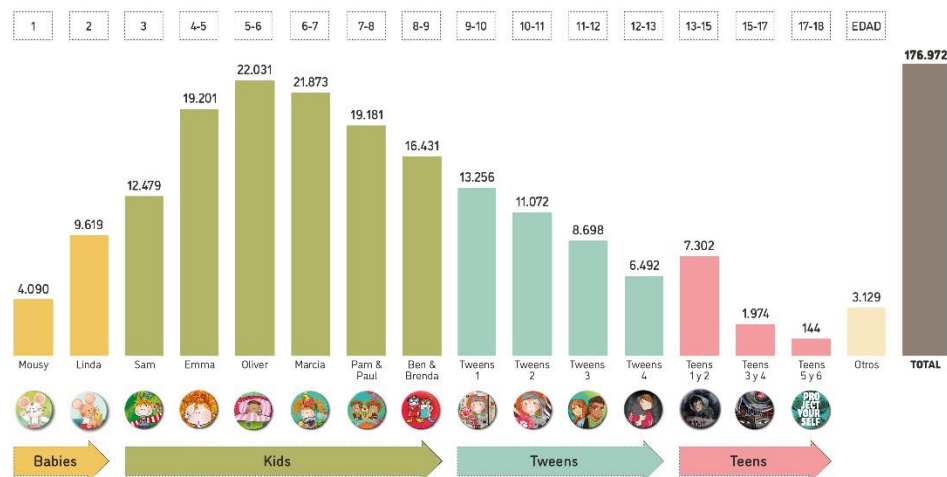
- Bebés, a partir de 1 año: aprovechamos la capacidad innata que tienen los niños de 1 y 2 años para descifrar el lenguaje.

- Niños, a partir de 3 años: experimentamos con el lenguaje para que el inglés forme parte de sus vidas.
- Preadolescentes, a partir de 9 años: vivimos clases inmersivas y dinámicas pensadas para que el alumnado interiorice las estructuras del nuevo idioma.
- 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 2023 es la siguiente:

### Situación curso 31/12/2023

#### Datos alumnos



## 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.

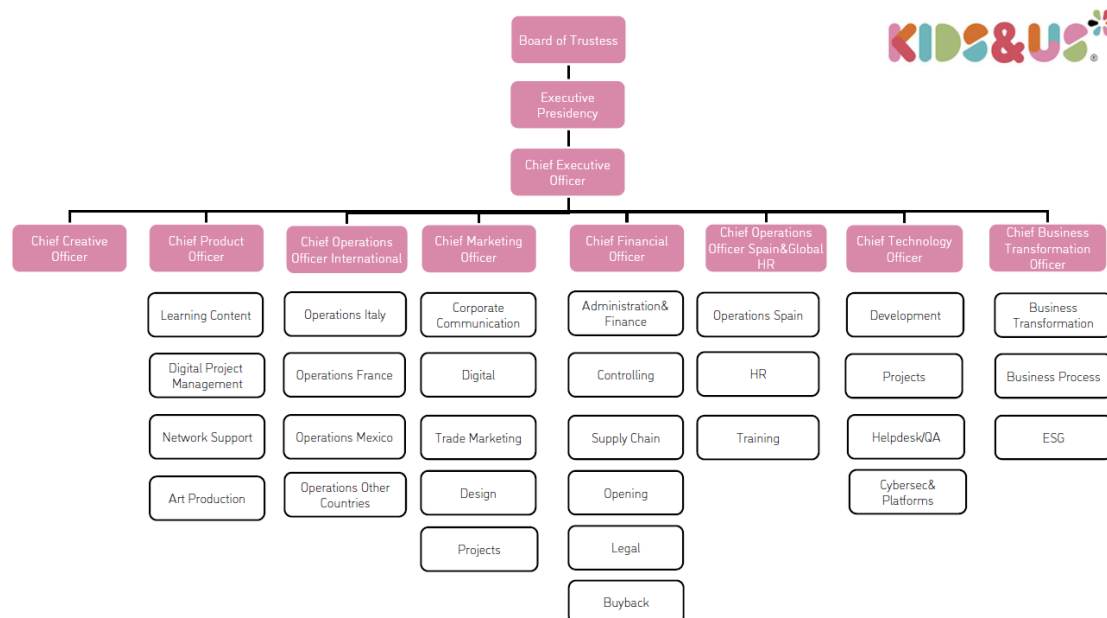
- Negocio franquiciador: en Kids&Us ponemos a disposición del franquiciado los tres elementos clave del ecosistema (método, marca y servicio); damos asesoramiento sobre cómo iniciar una empresa en términos de ubicación, diseño de los centros, optimización del profesorado, etc. También proporcionamos 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

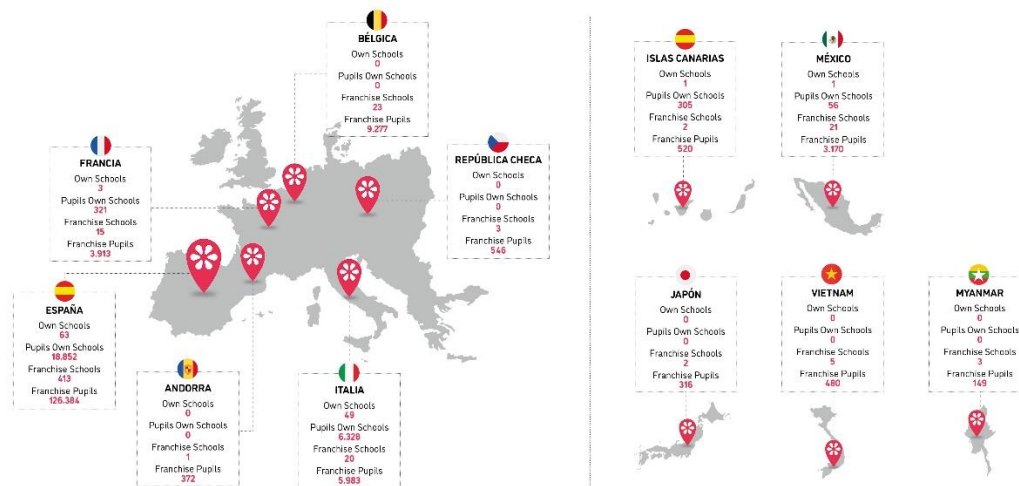
Como se ha mencionado anteriormente, la red del Grupo Kids&Us se divide en centros propios y participados, y centros franquiciados:

- Negocio de centros propios y participados: a la fecha, la compañía tiene un total de 117 centros que gestiona en su totalidad o parcialmente, 64 en España (13% del total de centros en el país), 49 centros en Italia (71% del total de centros en el país), 3 en Francia (17% del total de centros franceses) y 1 en México (5% del total de centros en el país).

- Negocio franquiciador: a la fecha, la compañía cuenta con más de 500 centros en 3 continentes diferentes, impulsados por una red cohesiva de negocios de franquiciadores.

## Situación curso 31/12/2023

### Kids&Us en el mundo



Los datos contenidos en el presente informe hacen referencia al Negocio franquiciador (HQ España, HQ Italia y HQ México) así como a los centros propios y participados<sup>2</sup>.

## 2.8 Información fiscal

Los beneficios obtenidos, los impuestos pagados y las subvenciones recibidas por el Grupo Kids&Us en 2022 y 2023, se muestran en la siguiente tabla (en euros):

<sup>2</sup> 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.

País	2022			2023		
	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	7.542.579	6.828.203	-	-28.703.267	5.972.564	-
ITALIA	-523.657	1.288.584	-	-962.472	2.731.492	-
MÉXICO	371	707.521	-	236.265	1.128.879	-
FRANCIA	-140.987	11.507	-	-413.507	78.062	-
<b>Total</b>	<b>6.878.306</b>	<b>8.835.815</b>	<b>-</b>	<b>-29.842.981</b>	<b>9.910.997</b>	<b>-</b>

\* Criterio de caja

Durante los años 2022 y 2023 no se han recibido subvenciones públicas.

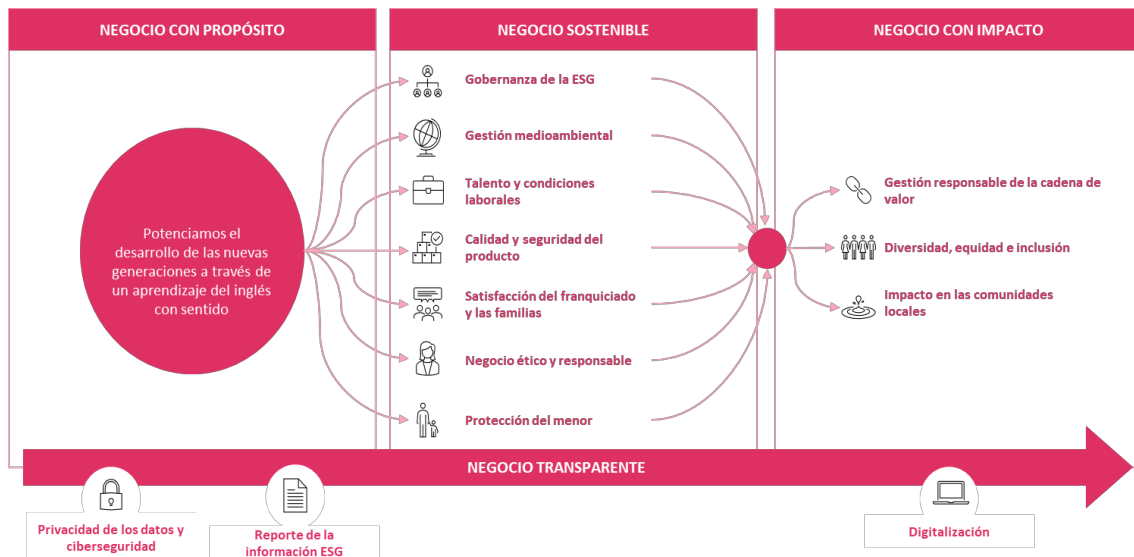


### 3. Gobernanza en ESG

#### 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. Durante el 2023, este modelo se consolidó y nos permitió priorizar una serie de acciones que giran alrededor de 13 líneas estratégicas.

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 ámbitos de actuación reflejados en la figura, desgranados en iniciativas y acciones concretas en los próximos 3 años.

Para nosotros, el 2023 ha sido el año para iniciar el proceso de consolidación de la gobernanza y estructura ESG dentro de Kids&Us, así mismo, hemos generados los esfuerzos necesarios para desarrollar instrumentos internos que nos permitan mitigar riesgos materiales.

A continuación, se presenta las principales iniciativas y acciones puestas en marcha por línea estratégica durante el 2023.

Línea estratégica	Iniciativas y acciones relevantes
Gobernanza de la ESG	Nombramiento de ESG Manager
	Conformación de comité ESG
	Elaboración de reglamento operativo de comité ESG
	Elaboración de política ESG <sup>3</sup>
Gestión medioambiental	Elaboración de política medioambiental <sup>4</sup>
Talento y condiciones laborales	Encuesta de estudio sicosocial <sup>5</sup>
	Elaboración de política de desconexión digital <sup>6</sup>
Negocio ético y responsable	Plan de formación sobre código de conducta en Kids&Us
Privacidad de datos y ciberseguridad	Plan de formación de empleados en aspectos de ciberseguridad y protección de datos
Gestión responsable de la cadena de valor	Implementación de proceso de evaluación de proveedores de productos y/o servicios en aspectos ESG
Diversidad, equidad e inclusión	Incrementar el número de empleados con discapacidad

### 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.

<sup>3</sup> La política ESG se encuentra en proceso de validación por Consejo de Administración, se espera aprobación durante el año 2024.

<sup>4</sup> La política medioambiental se encuentra en proceso de validación por comité ESG, se espera aprobación durante el año 2024.

<sup>5</sup> Los resultados de la encuesta se publicarán en segundo trimestre 2024.

<sup>6</sup> La política de desconexión se espera aprobación durante el año 2024.

- El aumento de la formación en edades tempranas (K-12<sup>7</sup>), 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<sup>8</sup>.
- 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>9</sup>, de un lado por parte de la compañía (fundadores y miembros del equipo de dirección) y por el otro,

<sup>7</sup> K-12 término educativo anglosajón referido a los ciclos de formación desde jardín de infancia hasta último año de educación gratuito.

<sup>8</sup> Nota: ODS 4, objetivo de desarrollo sostenible número 4 de la UNESCO

<sup>9</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

por parte de los *stakeholders* (alumnado, familias, franquiciados, *teachers*, empleados, asociaciones e inversores).

El proceso de evaluación relativo a la relevancia y priorización de los temas materiales se realizó en dos fases. La primera implicó solicitar la opinión de los fundadores y equipo de dirección sobre el efecto de los temas potencialmente materiales sobre el éxito empresarial utilizando una escala de nota entre 1 y 5<sup>10</sup>, adicionalmente, externaron su opinión sobre la vinculación de estos mismos temas en el propósito de Kids&Us “Potenciar el desarrollo de las nuevas generaciones a través de un aprendizaje del inglés con sentido”, para ello se utilizó una escala de puntuación entre 1 y 3<sup>11</sup>. En la segunda fase, se realizó una encuesta a los *stakeholders*, quienes expresaron su opinión sobre la relevancia de los temas materiales para establecer su relación con Kids&Us asignando notas entre 1 y 5<sup>12</sup>. Los resultados obtenidos fueron normalizados en concordancia de obtener una clasificación de relevancia en tres niveles: media, alta y crítica, lo que nos permitió dibujar la matriz de priorización de los diferentes temas analizados.

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:










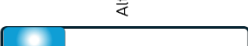

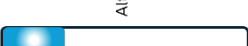


diferentes fuentes, entre ellas, las encuestas de alumnado, familias y franquiciados de la empresa y el suplemento de educación de los estándares de informes SASB y MSCI.







<sup>10</sup> Escala de referencia utilizada: 1 Impacto escaso, 2 Impacto moderado, 3 Impacto relevante, 4 Gran Impacto y 5 Impacto crítico (que no fue asignado a más de tres temas materiales).







<sup>11</sup> Escala de referencia utilizada para la vinculación de posibles temas materiales con el propósito de empresa: 1 Escasa vinculación, 2 Vinculación relevante y 3 Vinculación crítica.

<sup>12</sup> Escala de referencia utilizada: 1 Sin relevancia, 2 Relevancia escasa, 3 Relevancia media, 4 Gran relevancia y 5 Relevancia crítica (que no fue asignado a más de tres temas materiales).


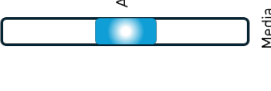



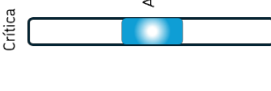
No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
3	Satisfacción con la experiencia educativa	Social	Garantizar la satisfacción de las familias y los alumnos de Kids&Us con la educación que reciben, no solo en relación con el aprendizaje del inglés, sino con el modelo educativo en su conjunto.	 <p>Crítica <span style="float: right;">Alta</span></p>	 <p>Crítica <span style="float: right;">Alta</span></p>
16	Protección del menor	Social	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.	 <p>Crítica <span style="float: right;">Alta</span></p>	 <p>Crítica <span style="float: right;">Alta</span></p>
7	Calidad, innovación y personalización de la educación	Social	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.	 <p>Crítica <span style="float: right;">Alta</span> Media</p>	 <p>Crítica <span style="float: right;">Alta</span> Media</p>





No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
20	Transformación digital y tecnologías emergentes	Gobernanza	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	Gobernanza	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	Social	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.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
21	Satisfacción del franquiciado	Social	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	Gobernanza	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	Gobernanza	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 stakeholders.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
2	Asegurar la viabilidad de negocio en cada una de nuestras franquicias	Gobernanza	Evitar el riesgo de baja rentabilidad de cada una de las franquicias de Kids&Us.		
6	Privacidad, seguridad de la información y ciberseguridad	Gobernanza	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	Social	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.		



No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
12	Desarrollo del capital humano	Social	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	Social	Vigilancia sobre los estándares de calidad de los productos y materiales de enseñanza desarrollados para asegurar su utilización satisfactoria y segura.		
8	Marketing ético	Social	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.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
17	Seguridad y bienestar de los trabajadores	Social	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...	 <p>A horizontal bar chart with 'Crítica' on the left and 'Media' on the right. A blue bar is filled from the left to the 'Alta' position, which is approximately 75% of the way across the chart.</p>	 <p>A horizontal bar chart with 'Crítica' on the left and 'Media' on the right. A blue bar is filled from the left to the 'Alta' position, which is approximately 75% of the way across the chart.</p>
14	Diversidad, inclusión e igualdad	Social	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.	 <p>A horizontal bar chart with 'Crítica' on the left and 'Media' on the right. A blue bar is filled from the left to the 'Alta' position, which is approximately 75% of the way across the chart.</p>	 <p>A horizontal bar chart with 'Crítica' on the left and 'Media' on the right. A blue bar is filled from the left to the 'Alta' position, which is approximately 75% of the way across the chart.</p>

Durante el primer trimestre del año 2023, se llevó a cabo una revisión a nivel interno de Kids&Us de los temas materiales que fueron definidos para la elaboración del plan ESG 2023 – 2025, y dado que no se han producido cambios significativos en las actividades organizacionales, operativas, y no se han detectado variaciones del contexto externo que puedan afectar el modelo de negocio, se consideró mantener la matriz de materialidad y priorización de temas materiales del plan ESG.

Como parte del proceso natural de madurez y consolidación de la estrategia ESG, Kids&Us realizará las acciones necesarias para gestionar la identificación y evaluación de impactos de forma continua, involucrar de manera activa a los stakeholders, de tal forma que se establezca un proceso rutinario para la determinación de los temas materiales. Asimismo, elaboraremos una estrategia que nos permita desplegar de manera efectiva el principio de doble materialidad, “inside-out perspective” y “outside-in perspective”, realizando una evaluación más completa de la compañía con su entorno.

### 3.4 Comité ESG

En julio de 2023 el consejo de administración constituyó y formalizó el primer comité ESG, un órgano informativo y consultivo, encargado de velar por los compromisos en materia de responsabilidad ambiental, social y gobernanza de Kids&Us. Este comité se encuentra conformado por 8 miembros, dirigido por un ESG Manager nombrado por consejo de administración, dos secretarios y 5 vocales, y quienes aprobaron el reglamento de operativo del comité. Dentro de sus primeras acciones, el comité ESG elaboró un plan de trabajo para operativizar el plan ESG 2023-2025, así como también, desarrollar una serie de acciones que permitan consolidar una cultura corporativa alineada al modelo de negocio con propósito que distingue a Kids&Us.

En el 2023, se avanzó en aspectos como la inclusión de más empleados con discapacidad, evaluación de proveedores con criterios ESG, formación de empleados en ciberseguridad y protección de datos, reforzados e incorporados procesos que permiten proteger a los menores en nuestros centros, y se elaboró la primera política ESG y medioambiental que se aprobará en el inicio del 2024.

Para el año 2024, el comité seguirá trabajando para consolidar el modelo ESG, asegurando la implementación de proyectos y acciones que fortalezcan la estrategia corporativa.

## 4. Gestión medioambiental

### 4.1 Desarrollar un sistema de gestión ambiental

Como Grupo Kids&Us, queremos garantizar que nuestro modelo de negocio es compatible con los criterios de transición hacia una economía más sostenible, en la cual, la protección del medio ambiente es un compromiso esencial, y que fomentamos con nuestros empleados, alumnos, familias, franquiciados y proveedores.

En el Grupo Kids&Us promovemos la sostenibilidad en la búsqueda y contratación 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.

Desde el año 2022, llevamos implementando una serie de pequeñas mejoras en nuestros procesos y operaciones. A mediados de 2022 iniciamos la transición hacia el establecimiento de un contrato con una empresa comercializadora de energía eléctrica renovable en nuestras oficinas centrales, hecho que contribuyó efectivamente en la reducción de la huella de carbono de nuestras operaciones.

Durante el 2023, se ha desplegado una estrategia que nos ha permitido realizar una transición en la contratación de nuevos proveedores comercializadores de energía eléctrica renovable en la mayoría de los centros propios y participados, medida que ha implicado un esfuerzo financiero considerable, pero que se encuentra alineado con nuestro objetivo de reducir tanto como sea posible el total de emisiones de CO<sub>2</sub>.

En el Grupo Kids&Us somos conscientes que nuestras operaciones podrían generar impactos sobre el medio ambiente, por tanto, durante el 2024 trabajaremos para analizar cómo nuestras actividades repercuten positiva y negativamente al cambio climático. En nuestra matriz de impactos no se ha identificado como material ningún aspecto relacionado con el medioambiente, sin embargo, 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 másteres franquicias<sup>13</sup>:

Consumo eléctrico oficinas y Másteres (kWh)	Año		
	2021	2022	2023
Manresa (Central)	123.799	139.662	112.574
Milán (Máster Italia)	5.871	5.312	1.165
México D.F. (Máster México)	380	421	422
Consumo total anual (kWh)	130.050	145.395	114.161

El cálculo del consumo eléctrico presentado en el período 2021-2023 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, ya se observó un decrecimiento en el consumo eléctrico en el año 2022 con relación al 2021, lo que se atribuyó al incentivo de la estrategia de teletrabajo, lo que conllevó a un ahorro en el consumo del casi 10%. Durante el año 2023, se tomó la decisión de cerrar el Máster Italia, manteniendo su plantilla en modalidad de teletrabajo, por tanto, el valor de consumo eléctrico reportado es un valor significativamente inferior comparado al año anterior.

Para el año 2023, se puede observar que el consumo ha disminuido un 21% y 12% con respecto a los valores reportados en los períodos anteriores, 2022 y 2021 respectivamente. Esta reducción está relacionada con la promoción del teletrabajo que venimos impulsando desde 2022, lo que sigue reduciendo la presencialidad en la oficina central y la máster de Italia. En el caso del Máster de México el consumo eléctrico se ha mantenido prácticamente constante con relación al año 2022.

Seguidamente, presentamos los consumos de los centros propios y participados.

<sup>13</sup> La Máster franquicia son estructuras organizativas en un mercado distinto al español. Hacen la funcionalidad de Central en un mercado concreto. Actualmente tenemos habilitada un Máster en México, a partir del segundo trimestre del 2023 se cerró el Máster Italia.

Consumo eléctrico Centros Propios & Participados (kWh)	Año		
	2021	2022	2023
España	585.209	700.702	528.680
Italia	43.763	74.825	175.871
Francia	-	1.915	12.789
Consumo total anual (kWh)	628.972	777.442	717.340

Cabe recordar que, para realizar el cálculo de consumo reportado en el 2021, se utilizaron facturas reales de una muestra de centros propios y participados y realizamos 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 informe 2021, en el que se realizó con estimaciones.

Para el año 2023, se puede observar una disminución del 25% en el consumo eléctrico en los centros propios y participados de España con relación al año 2022. En el caso de Italia y Francia, el aumento en el consumo de electricidad obedece al incremento en el número de centros, en nuestro proceso de expansión y consolidación de los centros en ambos países, y, por tanto, al aumento en el número de alumnos.

A continuación, realizaremos una breve comparativa del consumo de agua entre los períodos comprendidos entre 2021 - 2023 segregando por Central y Másteres y, seguidamente, por centros propios y participados:

Consumo de agua oficinas y Másteres	Año		
	2021	2022	2023
Manresa (España)	385	315	318
Milán (Italia) <sup>14</sup>	20	20	20
México D.F. (México)	23	74	61
Consumo total anual (m <sup>3</sup> )	428	409	399

Mientras que, en las oficinas centrales el consumo de agua prácticamente se ha mantenido estable, en el caso de México, se puede observar una disminución en el consumo del agua de un 17,6%, debido en este caso a la implementación del teletrabajo.

<sup>14</sup> El Máster Italia no cuenta con medidor de consumo de agua, por tanto, se presenta una estimación con relación al cobro de gasto de comunidad.

Consumo de agua centros propios y participados	Año		
	2021	2022	2023
España	1512	2019	1533
Italia <sup>15</sup>	240	274	715,6
Francia <sup>16</sup>	-	10	36,3
Consumo total anual (m <sup>3</sup> )	1752	2303	2284,9

Si analizamos el consumo de agua de los centros propios y participados en España e Italia, la situación posee una tendencia distinta, por una parte, en España se observa un importante descenso en el consumo de agua debido medidas de ahorro implementadas desde el año 2022. Por otro lado, en los casos de los centros de Italia y Francia, los cuales no poseen contadores de agua, se ha calculado su consumo anual basado en un factor de consumo de agua propio, basado en la información reportada en el EINF 2022 en los centros de España, equivalente a 0,11 m<sup>3</sup> por alumnos - año.

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

A continuación, se detalla la huella de carbono para el período 2021-2023<sup>17</sup>:

Total de emisiones (t CO <sub>2</sub> e)	Alcance 1	Alcance 2		Total
		Location-based	Market-based	
2021	8,33	120,89	-	129,22
2022	38,30	159,25	-	197,55
2023	10,81	160,79	74,36	85,17 <sup>18</sup>

Como se puede apreciar en el consolidado de la huella de carbono, existe una gran variación en las toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO<sub>2</sub>e), en el caso del Alcance 1. La

<sup>15</sup> Debido a que los centros en Italia no poseen medidor de consumo de agua, en el año 2023 se ha utilizado un factor de consumo de agua por estudiante – año basado en la información reportada en el EINF 2022 con las escuelas propias y participadas de España.

<sup>16</sup> Debido a que los centros en Francia no poseen medidor de consumo de agua, en el año 2023 se ha utilizado un factor de consumo de agua por estudiante – año basado en la información reportada en el EINF 2022 con las escuelas propias y participadas de España.

<sup>17</sup> Emisiones calculadas según el *GHG Protocol* mediante el método market-based para el cálculo de la huella de carbono de España y *location-based* para el resto de los países. Los factores de conversión y de emisión se han obtenido de MITECO, versión de 2021 y actualización 2023. 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, Francia y México.

<sup>18</sup> Teniendo en cuenta el Alcance 2 Market Based

diferencia se debe a una mejora en el proceso de obtención y gestión de los datos de consumo de combustible de la flota de vehículos. Entre otras mejoras realizadas, en el 2023 hemos podido realizar el cálculo con el dato real de litros consumidos, mientras que, en el 2022, se realizó con una estimación del precio de combustible. Las emisiones de los vehículos eléctricos no son contabilizadas en esta categoría. En relación con el Alcance 2, en el año 2023 presentamos el cálculo bajo el método de Location-based utilizando los factores de emisión por país, como en años anteriores, y además añadimos el método Market-based, en las cuales se ve reducida la huella debido al efecto de una estrategia de contratación de energía de fuentes renovables. Se puede observar una diferencia significativa en las toneladas de CO<sub>2</sub>eq entre el año 2023 y 2022, relacionada con un esfuerzo financiero que se ha realizado mediante la contratación del servicio de energía eléctrica con certificado de garantía de origen (GdO) renovable, proceso que se ha ido consolidando durante todo el año 2023.

Hasta la fecha, no hemos procedido a realizar el cálculo del Alcance 3 de la huella de carbono, sin embargo, de acuerdo con nuestro compromiso con el medio ambiente, a partir del año 2024 se elaborará un plan para calcular el impacto de la cadena de valor en la huella de carbono.

A continuación, presentamos el consumo de combustible de 2021 - 2023:

	2021	2022		2023	
	Gasolina	Gasolina	Diésel	Gasolina	Diésel
Consumo (litros)	3.527	3285	12537	2537,24	1799,15

El cálculo se ha realizado a partir de la información del sistema de pago de combustible utilizado en la flota de vehículos de la empresa.

### 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, y seguiremos implementando una serie de iniciativas que fomenten en la mejora continua y 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 2024 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 su implementación sean asumible, 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 futuro, fomentando 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.

Garantía de salud y funcionamiento: Las decisiones tomadas se centran en garantizar tanto la salud de los trabajadores como el funcionamiento de la compañía, priorizando en ese orden.

Perfil de los empleados: El perfil de los empleados del Grupo Kids&Us no implica un riesgo de exposición profesional a factores específicos.

### Medidas implementadas

Política de teletrabajo: Se ha implementado una política de teletrabajo, brindando flexibilidad a los empleados para trabajar desde casa cuando sea necesario.

Flexibilidad en la Presencialidad en momentos específicos: Durante situaciones particulares, como picos de enfermedad, se permite que la presencialidad en la oficina sea flexible.

Protocolos de cuidados y protección: Se han establecido protocolos específicos de cuidados y protección tanto en la oficina como en las escuelas. Esto incluye medidas como el uso de medidas de seguridad y la promoción de prácticas saludables para garantizar el bienestar de todos los empleados.

Estas medidas muestran un enfoque proactivo por parte del Grupo Kids&Us para proteger el bienestar y seguridad de sus trabajadores, al tiempo que aseguran la continuidad de las operaciones de la empresa en diversos escenarios.

## 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.

### 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 inició también el proceso de diagnóstico para la realización del plan de igualdad de la sociedad Zaragoza English, S.L, finalizándose y registrándose en febrero de 2023. Asimismo, en 2023 se llevó a cabo el diagnóstico de igualdad en la sociedad Málaga English, SL, el cual se plasmó en un plan de igualdad presentado durante el mismo 2023. A lo largo de 2024 se desarrollarán en las tres sociedades los planes de igualdad LGTBI, dando cumplimiento normativo a la La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que entró en vigor el 2 de marzo de 2023 e incluyó nuevas obligaciones para las empresas. Esta norma se aprueba con el objetivo de promover la igualdad de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para el diagnóstico, se han 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.

### **Plan de prevención de riesgos laborales**

Contamos con un plan que tiene 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.

### **Política de teletrabajo**

En el año 2022 establecimos una política de teletrabajo que fomentaba que el personal, cuyas funciones son posibles desarrollarlas desde casa, se vieran beneficiadas bajo un marco regulado, lo que ha permitido una mejora de la conciliación de la vida profesional con la personal.

### **Política de desconexión digital**

Durante el año 2023, se enfocó en el desarrollo y la implementación de políticas de desconexión digital para aplicar en 2024. En Kids&Us, siempre buscamos el equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo de descanso. Queremos que todos nuestros equipos puedan crecer profesionalmente de manera saludable y efectiva, cuidando su bienestar en todos los aspectos: social, físico y mental. Este enfoque integral es algo que valoramos en Kids&Us.

## **5.3 Gestión y desempeño social**

### **Empleo**

A cierre del ejercicio 2023, el Grupo Kids&Us cuenta con un total de 977 empleados, de los cuales el 829 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 2023, la tasa de paro de mujeres era 3.22 puntos superiores 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, de los años 2021, 2022 y 2023

## 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>

Edad	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	420	67	487
Entre 30 y 50	365	69	434
A partir de 50	44	12	56
<b>Total</b>	<b>829</b>	<b>148</b>	<b>977</b>

Al cierre del ejercicio 2023, se registró un incremento superior al 16,9% en el número de empleados, resultado de la expansión en Italia mediante la apertura de nuevas escuelas, así como de la adquisición de escuelas pertenecientes al negocio franquiciador en España y Francia.

## 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>

Clasificación profesional	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	123	22	145
Expertos, técnicos y administrativos	94	43	137
Profesores y monitores	605	82	687
Empleados de servicios generales	7	1	8
<b>Total</b>	<b>829</b>	<b>148</b>	<b>977</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>

	2022		
País	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>

	2023		
País	Mujer	Hombre	Total
España	583	109	692
Italia	228	36	264
México	4	1	5
Francia	14	2	16
<b>Total</b>	<b>829</b>	<b>148</b>	<b>977</b>

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

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

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

	2023	
Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial
Indefinido	287	545
Temporal	26	119
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>664</b>



## Promedio de empleados

### 1. 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, de los años 2021, 2022 y 2023

		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
<b>Total</b>		<b>287</b>	<b>310</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

		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
<b>Total</b>		<b>249</b>	<b>463</b>	<b>7</b>	<b>48</b>

		2023			
		Indefinido		Temporal	
Sexo	Edad	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mujer	Menores de 30	44	301	15	76
	Entre 30 y 50	171	180	7	37
	A partir de 50	24	19	0	0
Hombre	Menores de 30	10	48	5	9
	Entre 30 y 50	40	32	1	1
	A partir de 50	10	2	0	0
<b>Total</b>		<b>299</b>	<b>582</b>	<b>28</b>	<b>123</b>

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.

## 2. 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>

Clasificación profesional	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Dirección y mandos intermedios	111	12	23	4
Expertos, técnicos y administrativos	111	11	3	3
Profesores y monitores	77	551	2	116
Empleados de servicios generales	0	8	0	0
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>582</b>	<b>28</b>	<b>123</b>

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

### 1. 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>

Edad	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	10	3	13
Entre 30 y 50	9	4	13
A partir de 50	3	0	3
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

### 2. 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>

Clasificación profesional	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	13	1	14
Expertos, técnicos y administrativos	0	1	1
Profesores y monitores	9	5	14
Empleados de servicios generales	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

## Remuneraciones medias

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

A continuación, se presentan las remuneraciones medias de los años 2021, 2022 y 2023. 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 50	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 50	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>

Edad	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	21.756,08	21.835,99	<b>21.767,86</b>
Entre 30 y 50	24.017,30	30.392,68	<b>25.011,90</b>
A partir de 50	32.785,07	45.932,47	<b>35.385,65</b>
<b>Total</b>	<b>23.273,23</b>	<b>27.142,19</b>	<b>23.868,27</b>

## 2. 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>

Clasificación profesional	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	30.117,37	42.478,26	32.024,48
Expertos, técnicos y administrativos	31.018,04	37.323,69	32.881,98
Profesores y monitores	21.542,51	21.898,98	21.590,92
Empleados de servicios generales	19.496,86	15.395,97	19.041,21
<b>Total</b>	<b>23.273,23</b>	<b>27.142,19</b>	<b>23.868,27</b>

## Brecha salarial<sup>19</sup>

<sup>19</sup> La fórmula utilizada para el cálculo es la siguiente:

$(\text{remuneración media hombre} - \text{remuneración media mujer}) / \text{remuneración hombre}$ .

Brecha salarial por clasificación profesional	2021	2022	2023
Dirección y Mandos Intermedios	25%	28%	29,10%
Expertos, técnicos y administrativos	13%	5%	16,89%
Profesores y monitores	-1%	0%	1,63%
Empleados de servicios generales	5%	3%	-26,64%
Brecha salarial global	13%	18%	14,25%

En cuanto a la brecha, se observa sobre todo en las clasificaciones profesionales de dirección y mandos intermedios, 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.

### Remuneración media de los consejeros y directivos

A fecha de 31 de diciembre de 2023, el consejo de administración de Kids&Us Holding está formado 6 consejeros, los cuales no perciben remuneración por ejercer estas funciones, debido a cambios en la organización.

En cuanto a los directivos, la remuneración media es de 108.101,39€ (113.793€ y 97.965, para los años 2022 y 2021 respectivamente); cuatro de los miembros son hombres (5 en 2022), con una remuneración media de 119.200€ (116.110€ y 86.259€, para los años 2022 y 2021 respectivamente), y siete de los miembros son mujeres (7 en 2022), con una remuneración media de 101.759,34€ (112.138€ y 109.671€, para el año 2022 y 2021 respectivamente).

### Empleados con discapacidad

En 2023 se ha incrementado en 1 respecto a 2022, pasando a ser tres 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 2023, se analizaron todos los servicios ofrecidos por la fundación AMPANS para la contratación de nuevos servicios.

## 5.4 Organización del trabajo

### Organización del tiempo de trabajo

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, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña. Para los profesores en escuelas de formación no reglada del Convenio Autonómico de Cataluña, la jornada es de 31 horas semanales de promedio en cómputo anual, mientras que para los directores/coordinadores es de 36 horas semanales de promedio en cómputo anual. En el ámbito estatal, el Convenio de Formación no Reglada establece 34 horas semanales para los profesores y 39 horas semanales para los directores/coordinadores, siempre en promedio anual y cumpliendo con las normativas de cada convenio colectivo de aplicación

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 un nuevo Portal del Empleado implementado en octubre de 2023 y en el que se unifican en dicho portal tanto la herramienta de gestión del tiempo, así como otras funcionalidades pasando de tener dos sistemas diferentes de gestión del tiempo entre oficinas centrales y escuelas a tener un único sistema tanto para oficinas centrales como para escuelas. A este Portal tienen acceso todas las personas trabajadoras. Implementar un Portal del Empleado como el que describimos tiene varias ventajas significativas tanto para la empresa como para los trabajadores. Aquí hay algunas de ellas:

#### Ventajas para la empresa:

- Centralización de la gestión del tiempo: unificar en un solo sistema la gestión del tiempo para todas las oficinas y escuelas facilita enormemente la administración para los departamentos de recursos humanos y administración.
- Mayor eficiencia: al tener todas las funciones relacionadas con el tiempo y las políticas de la empresa en un solo lugar, se reduce la duplicación de esfuerzos y se mejora la eficiencia en los procesos.
- Transparencia: los empleados tienen acceso a toda la información relevante sobre sus permisos, vacaciones, horarios, y más, lo que fomenta la transparencia y reduce las posibles confusiones.



- Automatización de procesos: un buen portal puede automatizar muchos procesos, como la solicitud de vacaciones o permisos retribuidos, lo que ahorra tiempo tanto a los empleados como a los administradores.
- Mejora en la comunicación: al tener un canal centralizado para consultar políticas, calendarios y realizar solicitudes, se mejora la comunicación interna y se reducen los malentendidos.

#### Ventajas para las personas trabajadoras:

- Acceso 24/7: los empleados pueden acceder al portal en cualquier momento y desde cualquier lugar, lo que facilita la gestión de sus asuntos laborales.
- Autonomía: pueden gestionar sus permisos y solicitudes de vacaciones de forma autónoma, sin depender de intermediarios.
- Mayor visibilidad: conocen con anticipación el calendario laboral, políticas de la empresa y nóminas, lo que les permite planificar sus vidas personales y profesionales de manera más efectiva.
- Registro de jornada fácil: si el portal incluye un sistema de registro de jornada, esto facilita a los empleados el cumplimiento de esta obligación legal sin tener que llevar registros manuales.
- Reducción de errores: al evitar el papeleo manual y la comunicación verbal, se reducen los errores en la gestión de tiempos y permisos.

En resumen, el Portal del Empleado bien implementado mejora significativamente la eficiencia operativa de la empresa, la satisfacción de los empleados y la transparencia en general.

#### Número de horas de absentismo

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

Absentismo (horas)	2021		
	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

2023			
Absentismo (horas)	Mujeres	Hombres	Total
Total	51.115,92	14.218,73	65.334,65
Ratio horas por empleados	75	94	78

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.

### 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.

### Medidas destinadas a la desconexión laboral

Durante el año 2023, nos enfocamos en el desarrollo y la implementación de la política de desconexión digital que se aplicará a partir del año 2024. En Kids&Us, siempre buscamos el equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo de descanso. Queremos que todos nuestros equipos puedan crecer profesionalmente de manera saludable y efectiva, cuidando su bienestar en todos los aspectos: social, físico y mental. Este enfoque integral es algo que valoramos en Kids&Us.

## 5.5 Salud y seguridad

### 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.

En 2023, debido a la implementación de una política de teletrabajo, fue necesario reorganizar y capacitar un nuevo equipo de evacuación y extinción de incendios que tuviera en cuenta esta modalidad. Este ajuste fue crucial para garantizar la seguridad en las oficinas centrales, realizando un simulacro práctico en oficinas centrales. En 2024 se capacitará mediante una formación práctica al equipo extinción de incendios.

### **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.

### **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. Durante el año 2023, trabajamos en el desarrollo de un "Manual de Recursos Humanos" que lanzaremos en 2024. Este manual proporcionará a los/las directoras/es de las escuelas una guía de buenas prácticas. Un capítulo completo estará dedicado a la Política de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo la normativa, formularios y un check-list para verificación y control. Esta herramienta escrita y esquematizada permitirá a los directores comprobar de manera rápida y sencilla la correcta ejecución de las medidas de prevención en las escuelas.

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 2023 realizamos las correspondientes evaluaciones de riesgos y solicitamos al servicio de prevención su implementación en la evaluación de medidas de teletrabajo (esta implementación únicamente es necesaria en oficinas centrales). Como resultado de la evaluación del teletrabajo, se designó un nuevo equipo de extinción y evacuación en las oficinas centrales, capacitándolo para participar en el simulacro de noviembre de 2023 en oficinas centrales. Las demás medidas implementadas garantizan la alineación con los principios y compromisos en materia de prevención. Durante el año 2023, se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales en diversos centros de trabajo. Primero, se evaluó los riesgos psicosociales en los centros de Zaragoza en marzo de 2023, cuyas medidas se comunicaron e implantaron a las personas trabajadoras en el mes de junio de 2023 y la evaluación de riesgos psicosociales de oficinas centrales, cuya encuesta psicosocial fue lanzada en noviembre de 2023 y sus resultados y medidas se comunicarán en 2024.

Como empresa responsable y preocupada por la seguridad y el bienestar de los empleados y visitantes, en 2023 se ha implantado una DEA (Desfibrilador externo Automático) en oficinas centrales, haciéndolas un lugar más seguro. Al tener una DEA en la oficina, la empresa en 2024 proporcionará capacitación en RCP (Reanimación Cardiopulmonar) y el uso de la DEA. Esto no solo mejora la preparación en emergencias y primeros auxilios, sino que también puede aumentar la conciencia sobre la importancia de la salud cardíaca.

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.

## 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 2023, 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

	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (no incluye <i>in itinere</i> )	2	0	2
Número de accidentes laborales sin baja (no incluye <i>in itinere</i> )	0	0	0
Accidentes <i>in itinere</i>	2	0	2
Índice de frecuencia de accidentes	2,65	0	2,65
Índice de gravedad de accidentes	0,07	0	0,07
Número de enfermedades profesionales	3	0	3

## 5.6 Relaciones sociales

### 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	2021	2022	2023
España	100%	100%	100%
México	100%	100%	100%
Italia	100%	100%	100%
Francia	N/A	N/A	N/A
Total	100%	100%	100%

### 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. En 2023, se firmó el reglamento de funcionamiento interno con el Comité de Empresa.

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.

En 2023 los miembros del Comité de Empresa han sido integrantes del equipo de trabajo de la evaluación de riesgos psicosociales que se lanzó en noviembre de 2023 en oficinas centrales, constituyendo así una comisión de trabajo conjunta, dos representantes de los trabajadores y otros dos miembros de la empresa para presentar las medidas a implantar en 2024 y así minimizar el riesgo psicosocial.

Otro aspecto que negociaron y acordaron la representación de los trabajadores y la empresa en 2023 fue el calendario laboral de 2024 a fecha de 13 de diciembre.

Durante el año 2023 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 ha utilizado Kenjo (herramienta de gestión del tiempo y de comunicación) hasta la implantación del portal del empleado de ATISA, como herramienta de gestión del tiempo y como herramienta de comunicación interna de los empleados de las oficinas y también para las escuelas. Asimismo, en las escuelas, se dispone de Bubble que supone otra herramienta de comunicación. Estas 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.

### **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 tuvo que volver a constituir en 2023, debido a los cambios organizativos producidos en la sociedad, siendo su principal función el óptimo funcionamiento de la prevención y vigilancia de la salud y se ha desarrollado el reglamento de funcionamiento interno.





## 6. Talento y condiciones generales

El capital humano es un factor clave para nosotros, nuestro objetivo es ofrecer un empleo de calidad en un entorno favorable que permita un desarrollo profesional de las personas trabajadoras de Kids&Us, es así como, durante el año 2023 nos enfocamos en elaborar las *Job Description* de todas las posiciones de la compañía.

Estos documentos son una herramienta esencial en el proceso de gestión de recursos humanos tanto para la compañía como para el/la empleado/a ya que en ellos se detallan las responsabilidades y requisitos del puesto de trabajo, proporcionan información sobre las tareas, las habilidades necesarias y el nivel de experiencia requerido para el rol.

Para la empresa son una herramienta que facilita el proceso de selección para el reclutamiento y evaluación de los/as candidatos/as, y desde la perspectiva de los trabajadores/as proporcionan claridad sobre lo que implica su trabajo.

### 6.1 Proceso de selección en la Central de Kids&Us y para los School

#### Director

Nuestro objetivo es atraer, seleccionar y fidelizar personas con las competencias y los comportamientos que correspondan a la posición, atendiendo con ello a las necesidades actuales y futuras de la empresa, y que compartan los valores culturales de la compañía. Todo ello según la legislación vigente y conforme a las mejores prácticas profesionales de selección y reclutamiento.

Para implementar un proceso exitoso, realizamos diferentes acciones previas, durante y posterior a la selección e incorporación de la persona en la empresa.

Para poder **atraer** candidatos, promovemos nuestro employer branding a través de nuestra página de empleo, páginas de empleo externas y a través de las redes sociales (principalmente LinkedIn).

En nuestra página de empleo *Trabaja con nosotros*, (<https://careers.kidsandus.com/>), publicamos todas nuestras ofertas de las diferentes áreas y centros de trabajo a nivel nacional e internacional.

Desde abril de 2023, disponemos de una ATS (Teamtaylor) que permite la publicación automática en diferentes páginas de empleo (LinkedIn, Indeed, Glassdoor, Google Jobs, Jooble, Monster, etc.). También tenemos contratado con la plataforma electrónica de empleos *Infojobs* diferentes espacios para publicación de ofertas.

Como parte del proceso de atracción de talento, en nuestra página de empleo damos voz a nuestros *teachers* a través de un vídeo dinámico. Este vídeo es protagonizado por un teacher de uno de nuestros centros, donde da testimonio del mundo laboral de Kids&Us.

## Aprobación de posición y publicación de la oferta laboral

Para empezar el proceso de selección, el responsable de quién dependerá la posición envía al departamento de *People Engagement & Development* 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, se sostiene una reunión con el área interesada 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.

## Fases del proceso

Para iniciar el proceso de selección tenemos dos fuentes de reclutamiento:

1. Candidatos/as postulados a 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.

### 1. Proceso de selección para personal de HQ

Contactamos con los candidatos que encajan con el perfil buscado para concertar una primera entrevista telefónica con Recursos Humanos de unos 10 minutos, cuyo objetivo es tener un primer contacto y validar algunos ítems.

En caso de que el candidato/a supere esa primera entrevista, en ese momento se le cita para una segunda entrevista, pero en esta ocasión por videollamada (Microsoft Teams) o presencialmente (con RRHH).

Si se ajusta al perfil, la siguiente fase es la de pruebas, en función del perfil requerido éstas pueden ser técnicas, de nivel de idioma y/o de comportamiento y personalidad.

Si supera las pruebas, programamos una entrevista con el responsable del departamento, posteriormente, se concertaría una entrevista con el equipo (o parte de este) donde prestaría servicios y, por último, si se trata de una posición de *mánager*, se realizaría una entrevista final con RRHH.

Una vez se toma la decisión de selección, el departamento de Recursos Humanos contacta con el candidato/a para comentar las condiciones y explicar los siguientes pasos, que es el envío de la carta de intenciones a través de firma digital, en la cual están descritas todas las condiciones laborales.



Si aceptan y firman la carta, finalizamos el proceso y procedemos a organizar el *onboarding* para la futura nueva incorporación en Kids&Us.

## 2. Proceso de selección para School Director

El proceso es prácticamente el mismo, con la diferencia de que, si supera las pruebas, programamos una entrevista con el/la Área Manager y con el/la Regional Manager.

Cuando toma la decisión, el proceso continúa igual, Recursos Humanos contacta con el candidato/a para comentar las condiciones y explicar los siguientes pasos, que es el envío de la carta de intenciones a través de firma digital, donde están descritas todas las condiciones laborales.

Si aceptan y firman la carta, finalizamos el proceso y procedemos a organizar el *onboarding* para la futura nueva incorporación en Kids&Us.



## Onboarding

El proceso del onboarding está compuesto por diferentes fases:

- Preparando la llegada, una semana antes de la incorporación:
  1. Mail a la futura nueva incorporación incluyendo el plan de acogida de sus primeros días más una pequeña guía de cómo llegar a su puesto de trabajo.
- Acogida, el día de la incorporación el equipo va a comer con la nueva incorporación, estas son actividades y temas que se tratan el primer día:
  1. El mánager de la nueva incorporación, lo recibe y tiene una charla informal mientras toman un café.
  2. Firma del contrato de trabajo e información de normativa interna y prevención de riesgos laborales.
  3. Presentación de la compañía.
  4. Fotografía corporativa, con el objetivo de utilizarla para la nota interna y como sugerencia de foto de perfil en redes sociales para el nuevo/a empleado/a.
  5. Entrega welcome pack y material informático.
  6. Presentación del equipo de trabajo.
  7. Cultura responsable: información del código ético y de conducta entre otra información.
  8. Funcionamiento del portal del empleado (ATISA) y beneficios sociales (COBEE).
  9. Información campus formativo de Kids&Us.
  10. Formación de Prevención de Riesgos Laborales.
  11. Información de la política de viajes y gastos, así como las plataformas asociadas.

12. Visita a escuela Kids&Us.

## 6.2 Formación

En línea con el compromiso de mejora continua para alcanzar la excelencia dentro de nuestro ecosistema formativo y siguiendo el camino ya marcado en el 2022, este año 2023 hemos trabajado para seguir fortaleciendo las competencias y habilidades de nuestros equipos en áreas clave para el desempeño eficaz de sus funciones.

Nuevas herramientas internas como las *Job Description* de todas las posiciones de la compañía, la implementación de procesos internos como el *Onboarding* (tanto para el equipo de HQ Corporate como para los miembros de los centros propios y participados) o mejoras/revisiones constantes de nuestro propio Producto, nos han llevado a focalizarnos en los siguientes objetivos, que a su vez son novedades.

### Novedades 2023

En el contexto actual del Grupo Kids&Us consideramos necesaria una actualización y optimización de los itinerarios formativos. Esta definición de itinerarios responde a la necesidad de proporcionar a los equipos una guía clara y estructurada que les permita adquirir las competencias esenciales, que les garantice una base sólida de conocimientos y habilidades. Así mismo, se detectó que faltaba mejorar el “vehículo” en el que se transmiten dichos itinerarios. Se requiere de una plataforma educativa que no solo facilite el acceso a los recursos formativos de manera más eficiente, sino que también incorpore herramientas interactivas y tecnología avanzada para enriquecer la experiencia de aprendizaje.

#### 1. Definir nuevos itinerarios formativos básicos de los equipos de HQ Corporate (España, Italia, Francia y México).

- **Contenidos:**

Se decide definir un itinerario formativo para todos los equipos que forman parte de HQ Corporate. Para las nuevas incorporaciones, dentro del Onboarding, tienen asignado un itinerario obligatorio:

##### Itinerario Obligatorio

- Introduction
- Compliance
- Prevención Riesgos Laborales
- Formación Producto
- Workshop Producto

Para el resto de los empleados, y después del periodo de superación de prueba de las nuevas incorporaciones, hay un itinerario opcional adaptado a

##### Itinerario adaptado a funciones

- Formación plataforma selección
- Formación gestión documental
- Formación plataforma Wrike
- Formación Netsuite

los roles/funciones, de acuerdo con las *Job Description* diseñadas.

Y para acabar, se mantiene la formación opcional y totalmente voluntaria de clases de idiomas (independientemente de categoría y/o funciones) así como de antigüedad.

**Formación opcional**

· Idiomas

- **Metodología empleada:**

La formación del Itinerario Obligatorio se imparte de manera blended, con módulos de eLearning (autoconsumo), otros, vía webinar y uno presencial.

## 2. Definir nuevos itinerarios formativos básicos para los equipos de los centros.

A raíz de las *Job Description* implementadas y de ciertos cambios de procesos, también hemos tenido que definir nuevos itinerarios para los School Directors de los centros propios y participados (recordemos que los roles en los centros son: School Director, Coordinador Académico y Teacher).

De esta manera se han definido:

- Itinerario formativo básico para School Director de centros propios y participados.
- Itinerario formativo básico para School Director de centros franquiciados
- Itinerario básico para el resto de los roles de los centros.

- **Contenidos:**

**Itinerario SD centros Propios&Participados**

- Introduction
- Prevención Riesgos Laborales
- Essentials School Director
- Essentials Teachers Babies&Kids
- Essentials Teachers Tweens&Teens
- Formación ATISA

**Itinerario SD centros franquiciados**

- Introduction
- Essentials School Director
- Essentials Teachers Babies&Kids
- Essentials Teachers Tweens&Teens

**Itinerario Coordinadores Académicos**

- Essentials School Director (parte académica)
- Essentials Teachers Babies&Kids
- Essentials Teachers Tweens&Teens

**Itinerario Teachers nueva incorporación**

- Essentials Teachers Babies&Kids
- Essentials Teachers Tweens&Teens
- Q&A Initials

**Itinerario recurrente Teachers**

- Refresher Babies
- Refresher Kids
- Refresher Tweens&Teens

- **Metodología empleada:**

Las formaciones para cualquiera de los roles se imparte manera blended, con módulos de eLearning (autoconsumo) y otros vía webinar.

### 3. Creación de nuevos contenidos derivados de la evolución propia del negocio para los equipos de los centros, así como de HQ Corporate.

- Formación Compliance: equipos HQ Corporate
- Formación plataforma de selección (Teamtaylor): equipos HQ Corporate + equipos centros
- Formación gestión documental (DocuSign): equipos HQ Corporate
- Formación Netsuite: equipos HQ Corporate
- Formación ATISA (plataforma gestión laboral): School Directors centros propios y participados.

### 4. Valorar la idoneidad de la actual plataforma de formación (Campus Virtual) más allá de la mejora en el look&feel, realizada en el 2022.

Se decide buscar un nuevo proveedor de Plataforma LMS con el objetivo de hacer el *delivery* de nuestros contenidos de forma más atractiva con una mejor experiencia de aprendizaje y usuario.

## Proyectos de continuidad 2023

- **INTRODUCTION:** programa de acogida de empleados "Introduction" con contenidos actualizados y recursos pedagógicos que permiten facilitar el conocimiento.
- **ESSENTIALS:** programa 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.
- **PÍLDORAS FORMATIVAS:** Actualización y revisión de contenidos en el Campus Virtual.
- **EXCELLENCE:** programa de liderazgo 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.
- Identificación, revisión y mejoras técnicas de accesibilidad de los usuarios al Campus Virtual.



## Otros

En el año 2022 el Departamento de Training pasó a formar parte del área de Recursos Humanos con el objetivo de asegurar un alineamiento de toda la oferta para el desarrollo de competencias con la estrategia global de la empresa. El resultado, después de año, ha sido positivo al haber podido implementar casi de manera simultánea las Job Description con los nuevos itinerarios formativos y asegurar así el desarrollo del capital humano de la organización.

## Training en cifras

En este apartado analizamos las horas de formación realizadas por el personal tanto de la sede central (España, Italia, Francia y México) como de nuestros centros propios y participados durante todo el año 2023. La inversión en el desarrollo de nuestros empleados no solo fortalece sus habilidades y conocimientos, sino que también contribuye al crecimiento y la competitividad de nuestra organización en un entorno empresarial dinámico y cambiante.

A través de este análisis detallado de las actividades de formación, buscamos evaluar y mejorar nuestras prácticas de capacitación interna, así como identificar oportunidades para fomentar un aprendizaje continuo y efectivo en todos los niveles de la empresa.

Es importante destacar que, para efectos de este informe, hemos excluido el cálculo de horas de formación para los colaboradores de centros franquiciados. Dicha exclusión se debe a la naturaleza independiente de estas unidades de negocio, donde la responsabilidad de la formación y el desarrollo puede variar significativamente entre los franquiciados. Por lo tanto, aunque todas las formaciones para el personal de centros están a disposición de todos los colaboradores, los datos presentados se concentran específicamente en el personal de la sede central y los centros operativos directamente gestionados por la empresa.

### 1. Formación para Nuevas Incorporaciones

Enfocamos parte de nuestras actividades de formación a acoger y capacitar a nuevos empleados. Este tipo de formación se centra en proporcionar una introducción completa a la cultura organizativa, los procesos internos, las políticas y procedimientos clave, así como en desarrollar las habilidades específicas necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones. La formación para nuevas incorporaciones tiene como objetivo facilitar una rápida integración y adaptación al entorno laboral.

Personal HQ	Nueva Incorporación				
	Nº	Horas Autoconsumo	Total H. Autocons.	Horas Webinars	Total H. Webinars
Técnicos	39	13	507	3	117
Manager	11	13	143	3	33
Directivo	3	13	39	3	9
	<b>53</b>		<b>689</b>		<b>159</b>

Staff centros Propios y Participados	Nueva Incorporación				
	Nº	Horas Autoconsumo	Total H. Autocons.	Horas Webinars	Total H. Webinars
Teacher	250	10,5	2.625	8	2.000
Academic Coordinator	13	16	208	8	104
School Director	8	21	168	3	24
	<b>271</b>		<b>3.001</b>		<b>2.128</b>

Durante el año 2023 todas las nuevas incorporaciones han realizado un **total de 5.977** horas de formación, distribuidas de la siguiente manera:

- Nuevas incorporaciones de centros propios y participados: 5.129
- Nuevas incorporaciones de personal de sede central: 848

## 2. Formación continua

Por otro lado, ofrecemos formación continua y especializada para nuestros empleados veteranos. Este tipo de formación se centra en el desarrollo profesional, la mejora de habilidades técnicas y la actualización sobre las últimas tendencias y prácticas relevantes para sus roles específicos. Esta formación busca promover el crecimiento profesional, aumentar la eficiencia laboral y fomentar la fidelización del talento dentro de la organización.

Personal HQ	"Veteranos"				
	Nº	Horas Autoconsumo	Total H. Autocons.	Horas Webinars	Total H. Webinars
Técnicos	75	5	375	0	0
Manager	12	5	60	0	0
Directivo	7	5	35	0	0
	<b>94</b>		<b>470</b>		<b>0</b>

Staff centros Propios y Participados	"Veteranos"				
	Nº	Horas Autoconsumo	Total H. Autocons.	Horas Webinars	Total H. Webinars
Teacher	192	2	384	5	960
Academic Coordinator	49	2	98	3	147
School Director	48	4	192	2	96
	<b>289</b>		<b>674</b>		<b>1.203</b>

Durante el año 2023 el personal veterano ha realizado un total de 2.347 horas de formación, distribuidas de la siguiente manera:

- Veteranos de centros propios y participados: 1.877
- Veteranos de personal de sede central: 470

### 3. Formación en idiomas

Como parte de nuestros beneficios sociales para empleados de sede central (España, Italia, Francia y México), nuestra compañía ofrece la oportunidad de aprender idiomas a través de webinars interactivos:

- Idiomas disponibles: español, francés, italiano e inglés.
- Curso de 30 horas (1 hora a la semana)
- Total inscritos: 78
- Total horas impartidas: 2.340 horas

Siguiendo con el modelo presentado en 2021 y 2022, las horas de formación quedan reflejadas de esta manera:

Clasificación profesional	2021	2022	2023
Dirección y mandos intermedios <sup>20</sup>	463	1.386	1.969
Expertos, técnicos y administrativos <sup>21</sup>	603	1.182	2.726
Profesores/Teachers	6.808	7.056	5.969
Empleados de servicios generales <sup>22 (3)</sup>	0	178	0
<b>Total</b>	<b>7.874</b>	<b>9.802</b>	<b>10.664</b>

<sup>20</sup> Incluye equipo de directivos y managers de sede central, así como los School Directors de los centros propios y participados.

<sup>21</sup> Incluye equipo de técnicos de sede central, así como los Academic Coordinators de los centros propios y participados.

<sup>22</sup> Esta categoría no se ha tenido en cuenta en el cómputo de formaciones ya que sólo aplica a las categorías antes mencionadas.

## Proyectos de mejora 2024

1. **Lanzamiento nuevo Learning Management System (LMS):** cerrar acuerdo con nuevo proveedor para poder lanzar nuevo LMS en 2024 con el objetivo de hacer el *delivery* de nuestros contenidos de forma más atractiva con una mejor experiencia de aprendizaje y usuario.
2. **Formaciones específicas de mejora de competencias los School Directors:** el modelo de negocio está cambiando y con las *job descriptions* que se han activado se ve que se tienen que desarrollar formaciones de mejora de las competencias de los School Directos.
3. **Creación de un sistema de rating de las formaciones:** este sistema nos permitirá recabar una información valiosa que hoy en día no tenemos:
  - a. Recopilar retroalimentación directa de los participantes sobre la calidad de las formaciones ofrecidas. Identificar, así, áreas de mejora.
  - b. Identificación de Mejores Prácticas y Recursos Efectivos: con esta información podemos optimizar la inversión en desarrollo de talento y maximizar el retorno de la inversión en formación.
4. **Ampliar contenidos de formación** para los equipos "veteranos" para asegurar la fidelización del talento existente en 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 realizadas durante el 2023, hay que mencionar que el Grupo Kids&Us ha aportado a La Marató de TV3, a la Fundació AMPANS, así como a la Fundació del Convent de Santa Clara y Fundació Universitària del Bages (FUB). En 2022, además de aportar a La Marató de TV3, se realizó una aportación económica a la Gala Premios Simeó Selga y a la entidad Dones Emprenedores.

Asimismo, nuestros centros participados del País Vasco han aportado a la Fundació San Prudencio, como ya hicieron en 2022; nuestro centro de Vic, a la Fundació Esportiva de Vic, tanto en 2023 como en 2022; de igual modo, el centro participado de Vigo ha hecho, como ya hizo el año anterior, una aportación a la Fundació Celta de Vigo durante el 2023. Nuestro centro de Zaragoza realizó una aportación a la Fundació Acuario durante el presente año.

En 2023, se ha donado un total de 47.246,54€ (3.962,60€ en 2022) a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Este incremento se debe principalmente a la colaboración que realizamos durante todo el año con la Fundació AMPANS, en la cual, implementamos un programa de clases de inglés para el grupo de interés de dicha fundación, colaboración que en años previos no era contabilizada. En 2023 y 2022 no se han hecho patrocinios.

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

- Fundació 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 Cluster de Productes Infantils de Catalunya (KID'S Cluster)
- Federació Empresarial Catalana de la Formació
- Associació Independent Joves Empresaris de Catalunya (AIJEC)

## 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 conscientes 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.

Durante 2023, el Grupo Kids&Us ha estado trabajando en la redacción de su Política Seguridad Producto y Servicio. La política será efectiva en 2024 y recogerá todos los aspectos clave mencionados previamente.

## 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.

Los resultados de 2023 han conseguido una tasa de respuesta del 35.74 %, tras enviar 164.017 encuestas. La tasa de respuesta de 2023 ha sido un 1.34% más alta que el ejercicio anterior. Además, la satisfacción global obtenida ha sido del 8.77 sobre 10, logrando un incremento del 0.08% respecto la última encuesta.

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)*, realizada el año anterior, de manera anual 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 un 75% de los franquiciados del Grupo completó la encuesta. Los resultados de la encuesta de satisfacción, a nivel general, han sufrido un leve descenso de 2% respecto el año anterior. De todos modos, cabe destacar que los resultados generales obtenidos siguen situando al Grupo en la nota promedio según 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.

### 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. En 2023 se inició la toma de requisitos para implementar una herramienta de gestión de incidencias (Ticketing) que permitirá una mejora en la gestión de las consultas/incidencias recibidas. Además,

nos permitirá obtener datos y cálculo de KPIs de manera más rápida y eficiente. Está previsto que el lanzamiento de la herramienta de Ticketing sea en septiembre de 2024, coincidiendo con el inicio del nuevo curso escolar, 2024-2025.

- 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**), 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 2023 es de 5689 incidencias, un 41 % menos que en 2022.

Canal	2021		2022		2023	
	Número de incidencias	Resolución	Número de incidencias	Resolución	Número de incidencias	Resolución
<i>Supply Chain</i>	5.292	100%	9.544	100%	5.570	100%
Tienda <i>online</i>	112	100%	92	100%	119	100%
Total	5.404	100%	9.636	100%	5.689	100%

Con respecto al ejercicio anterior, se evidencia que ha habido un descenso notable de las incidencias recibidas en canal de *Supply Chain*.

## 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 en España, Italia, Francia y México) 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

Aprobamos el Código General de Conducta Profesional (normas, valores y principios de actuación), el Reglamento Interno de Seguridad (tratamiento y custodia de la información), y la implementación de un canal de denuncias (de gestión externa) a disposición de trabajadores, clientes, proveedores y terceros vinculados; durante el año 2023 se diseñó la primera fase del plan de formación (Central España) y se ha desarrollado el contenido y formato de la formación que se habilitará para la red de centros propios y participados en España, Italia, Francia y México.

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, [compliance@kidsandus.com](mailto:compliance@kidsandus.com) y [KUlegalcompliance@kidsandus.com](mailto:KUlegalcompliance@kidsandus.com), para coordinar el modelo de *compliance* de Kids&Us en colaboración con el proveedor externo, [www.cipdi.com](http://www.cipdi.com). En diciembre de 2023 se realizó la primera auditoría de revisión del sistema de cumplimiento al cumplirse dos años desde que se inició su implantación.
- ii) Los centros propios y participados de España han iniciado su adecuación al sistema de gestión *compliance* y se encuentran en fase de análisis de riesgos. Por su parte, los centros propios y participados de Italia 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 2024.

### 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. De cumplimiento con la normativa vigente, el plazo de resolución de los expedientes iniciados nunca será superior a 3 meses.

Para dotar al canal de mayor transparencia y objetividad, el despacho de abogados CIPDI lo gestiona y actúa como instructor del expediente cuando se considere oportuno. Las prestaciones técnicas del canal de denuncias están en constante mejora.

En 2021, no recibimos denuncias relacionadas con la vulneración de derechos humanos. En el ejercicio 2022, se notificaron 99 comunicaciones (por el canal de denuncias y el correo corporativo [info@kidsandus.com](mailto:info@kidsandus.com)), y se resolvieron 87. De las 25 comunicaciones notificadas por medio del canal de denuncias, 11 de ellas se enmarcaron en comunicaciones relacionadas con la vulneración de derechos humanos.

En el ejercicio 2023, el canal de denuncias ha gestionado 44 comunicaciones (26 referentes a centros franquiciados, equivalente al 59% de todas las comunicaciones), 19 de dichas comunicaciones se encuentran relacionadas con vulneraciones de derechos humanos de tipología: acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores.

Canal	Número de comunicaciones	
	2022	2023
Canal de denuncias (CIPDI)	25	18
Correo electrónico <a href="mailto:info@kidsandus.com">info@kidsandus.com</a>	74	26
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>44</b>

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 (2022)
- ii. Protocolo de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (2022)
- iii. Prevención de la violencia en los centros educativos (2022)
- iv. Protocolo de reacción ante los incumplimientos (2022)

- v. Política de personal externo (2023)
- vi. Política de usuarios y contraseñas (2023)
- vii. Política de normas de uso de la información (2023)
- viii. Política frente al acoso y la discriminación en el entorno laboral (2023)

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 actúan como primera línea de defensa para detectar potenciales situaciones e irregularidades diarias; 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. Comprendemos que desarrollar nuestra labor pedagógica 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 establecido una serie de iniciativas 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. Estas iniciativas se encuentran fundamentadas en 4 campos de actuación:

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

Lo 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 al 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,

documentación que las familias deberán entregar durante el proceso de matriculación o rematriculación, en aquellos casos que se requiera actualización de la información.

iii. Revisión de documentación para la incorporación del personal docente

En Kids&Us requeriremos a las personas trabajadoras de los centros el certificado de delitos de naturaleza sexual con carácter anual. Kids&Us no incorpora a ningún profesional que, previamente, no haya aportado dicho certificado.

Para garantizar su vigencia, los centros se comprometen a solicitar, custodiar y enviar a Central una copia del certificado de cada empleado el mes previo al inicio de cada curso.

## 10.2 Política de convivencia

Durante el año 2024, se tiene prevista actualizar 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.

A tal efecto, uno de los módulos incorporados al programa formativo en materia de cumplimiento normativo que realizarán todos los empleados (Central, escuelas propias y escuelas participadas) durante el ejercicio 2024 trata, específicamente, del bienestar de los menores.

## 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)) **mailto:**, 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.

En el ejercicio 2023, el canal de denuncias ha gestionado 44 comunicaciones (26 referentes a centros franquiciados, 59%), 8 relacionados con el bienestar del menor y 11 con el de los profesores.

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 durante el 2023 se desarrolló un proyecto para reforzar los procesos de la compañía destinados a evitar brechas de ciberseguridad como se detalla a continuación:

- i. Políticas de seguridad aprobadas durante el año 2023.
  - Título: Política de seguridad de usuarios y contraseñas. El objetivo de esta es:
    1. Utilizar contraseñas robustas y proteger su confidencialidad.
    2. Cambiar periódicamente las contraseñas de acceso a los sistemas de información.
    3. Garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables
  - Título: Política de seguridad para el uso aceptable estándar de las herramientas de IT. Responde a los siguientes objetivos:
    1. Proteger la información de Kids&Us
    2. Proteger todos los activos de importancia para Kids&Us.
    3. Garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.
    4. 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.
    5. Garantizar el correcto funcionamiento de los dispositivos e infraestructuras que Kids&Us pone a disposición de los usuarios.
    6. Establecer los criterios bajo los cuales se permite el uso de dispositivos personales.
  - Título: Política de Seguridad de Dato. Engloba los siguientes puntos:
    1. La defensa de los derechos, principios y normas de Kids&Us y de las empresas que dependen organizativamente de ella (en adelante "la empresa") frente a intromisiones ilícitas que puedan perjudicar su posición en el mercado a través del conocimiento de datos reservados.
    2. La protección de los datos personales de quienes tienen algún tipo de relación laboral o comercial con la empresa cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos.
    3. La protección y defensa de la información confidencial a partir de la observancia del deber de secreto y de sigilo profesional.
  - Título: Política de Gestión de Vida de los Dispositivos. Cuyo propósito establecer las reglas para el control del hardware, software, aplicaciones e información utilizada por el personal de la compañía.
- ii. Acciones de seguridad realizadas

- 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.
  1. Implementación de Endpoint Detection and Response: Antivirus avanzado para la detección de nuevas amenazas.
  2. Securitización de los elementos de VPN integrando 2FA: Nadie puede acceder a ningún elemento de Kids&Us sin tener una autenticación de doble factor autorizada.
  3. Bloqueo de USB
  4. Establecimiento de política de updates automatizada
- iii. Campañas de *phishing* (1 general externa + 3 enfocadas departamentales)
- iv. Campañas de *phishing* internas:
  1. De manera periódica y con complejidad alta-muy alta
  2. De manera puntuales
- v. *Pentesting* externo: *black box*: Test de penetración a nuestros servidores para la detección de vulnerabilidades.
- vi. *Pentesting Interno grey box*. Test de penetración interno para detección de vulnerabilidades
- vii. Revisión de la exposición pública de manera periódica con herramientas automatizadas (*Knowbe4*) y de manera externa por colaboradores.
- viii. Implementación de una plataforma de revisión de código de desarrollo de software. (*Sonarcloud*)
- ix. Implementación de una plataforma con inteligencia artificial para la detección y revisión de incidencias y vulnerabilidades en el cloud de Azure y en máquinas on-premise (*Lacework*).
- x. Implementación de un WAF corporativo (Cloudflare) para la detección y bloqueo de ataques en nuestros elementos expuestos a internet.
- xi. Segmentación de las redes para evitar movimientos laterales
- xii. Formación de ciberseguridad para la compañía, tanto personal de HeadQuarters, como personal de los centros. (En despliegue la fase de centros).

A continuación, se presenta una serie de indicadores relativos a reclamación relativas privacidad de los datos y número de filtraciones que acontecieron durante el 2023.

Seguridad y privacidad de datos	2023
Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente	0
Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización	0
Reclamaciones de autoridades regulatorias	0
Número total de filtraciones de datos	0
Porcentaje de filtraciones de datos	0
Número total de estudiantes únicos que se vieron afectados por las filtraciones de datos	0

## 12. Gestión responsable de la cadena de valor

En el año 2023 en el Grupo Kids&Us firmó la política de selección de proveedores. Dicha política se base en los siguientes puntos:

- 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 perjuicio 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, aunque son otros aspectos que se valoran favorablemente.

Además, durante 2023 se ha continuado trabajando con el Gestor Documental (DocuSign), en la cual incorporamos toda la información establecida en la Política de Proveedores, contratos, etc. Des del momento de inicio de uso, se registraron un total de 43 contratos de proveedores. Las auditorías de proveedores sí se están llevando a cabo con carácter anual. Este año hemos analizado a ocho proveedores clave que nos suministran materiales pedagógicos y de imagen corporativa.

De las ocho auditorías realizadas a finales de 2023 (9 auditorías en el año 2022), todas ellas 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 2024, y gracias a la Política de Proveedores, trabajaremos para incorporar auditorías de proveedores claves para el negocio que nos proporcionen servicio.

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.

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 2023, consumimos un total de 285,724 t de papel mientras que en 2022 fueron 282,39 t.

Además de la celulosa, en desde el año 2022 reportamos los kilogramos consumidos de madera (subministrada como pavimento a los centros de la red): que para el año 2023 representa 71,16 t, mientras que durante el año 2022 fueron 68,51 t.

## 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 2016, 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 <i>reporting</i> GRI seleccionados
<b>Información general</b>		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	1-2, 5-7	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	1-2, 6-7	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	3	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	10-11	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de <i>reporting</i> utilizado	2	Estándares GRI y Criterio interno de <i>reporting</i>
Principio de materialidad	11-19	GRI 102-46
<b>Cuestiones medioambientales</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	20-21	GRI 103-2 GRI 102-15
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	20-21	GRI 103-2
<b>Contaminación</b>		

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
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	21, 23-24	GRI-103-2 GRI 305-1 GRI 305-2
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	24-25	GRI 103-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	22-23	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	77-78	GRI 103-2 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	21-22	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	20	GRI 103-2
Uso de energías renovables	20	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
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	23-24	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	20, 23-24	GRI 103-2
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	23-24	GRI 103-2
<b>Protección de la biodiversidad</b>		



Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	24-25	GRI 304-2 GRI 304-1
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</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	26-29	GRI 103-2 GRI 102-15
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y modalidades de contrato	29-32	GRI 102-8 GRI 405-1
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	32	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	35-36	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	36-38	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	38-39	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	39	(1)
Implantación de políticas de desconexión laboral	42	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	39	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	39-42	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	42	(1)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	42	GRI 103-2
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	42-47	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	46-47	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	47-48	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	48	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	48	GRI 403-4 (2018)
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	49-56	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	56-59	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	39	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>		
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	27-28	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
<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	66-74	GRI 103-2 GRI 102-15
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	66-68	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	67	(2)
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	47-48	GRI 103-2

(1) En el valor reportado en este indicador no se han tenido en cuenta otros conceptos de retribución variable

(2) La tipología de comunicaciones sobre vulneración a derechos humanos incluye: Acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores.

El Consejo de Administración de la sociedad PROJECT EDU4KIDS, S.L., en fecha 31 de marzo de 2024 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 2023 y se halla extendido en 84 folios, incluyendo la presente y está firmado en esta hoja por todos sus miembros.



---

D. JOAQUIN SERRACANT  
ESPINALT



---

Dª. NATÀLIA PERARNAU  
COMAJUNCOSA



---

D. ANTONIO DI LORENZO



---

D. PIERRE MARIE ALAIN DE  
SARRAU



---

D. MATHIEU DOMINIQUE M.  
FRISON



---

Dª. TERESA GUADALUPE  
BERGEL SAN MARTIN



---

D. JOHN HAGGITT  
CHARLES LORD PATTEN



---

D. FERNANDO TRUEBA  
LORA-TAMAYO



---

D. ALVARO ARIZCUN  
MUÑOZ