

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA
CONSOLIDADO 2024



simon

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	OBJETIVO	1
3	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	2
3.1	Modelo de negocio	2
3.1.1	Entorno empresarial y mercados en los que opera	2
3.1.2	Organización y Estructura.....	3
3.1.3	Objetivos y estrategias	4
3.1.4	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.....	4
3.2	Políticas.....	5
3.3	Resultado de las políticas.....	7
3.4	Premios y reconocimientos	8
3.5	Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida.....	8
4	Cuestiones medioambientales	9
4.1	Identificación de aspectos ambientales	10
4.2	Objetivos medioambientales.....	11
4.2.1	SIMON Martorelles.....	11
4.2.2	SIMON OLOT.....	11
4.3	Contaminación.....	12
4.3.1	Ruido y contaminación lumínica	12
4.4	Prevención y gestión de residuos	13
4.5	Economía circular	13
4.6	Uso sostenible de los recursos.....	14
4.6.1	Consumo de Agua.....	14
4.6.2	Consumo de energía.....	15
4.6.3	Consumo de Papel.....	15
4.7	Cambio climático	15
4.8	Protección a la biodiversidad.....	16
5	Cuestiones sociales y relativas al personal	17
5.1	Empleo	17
5.2	Organización del trabajo.....	21
5.3	Salud y seguridad	22
5.4	Relaciones sociales	25

5.5	Formación	25
5.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27
5.7	Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad	27
6	Respeto de los derechos humanos	30
7	Lucha contra la corrupción y el soborno	31
8	Información sobre la sociedad	32
8.1	Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible	32
8.1.1	Donaciones e inversiones	32
8.1.2	Suscripciones y asociaciones	32
8.1.3	Patrocinios	34
8.1.4	Impacto en la comunidad local	35
8.2	Subcontratación y proveedores	42
8.3	Consumidores	43
8.2	Información fiscal	45

1 INTRODUCCIÓN

Este documento es el estado de información no financiera de SIMON HOLDING SL y sociedades dependientes (en adelante SIMON) que se realiza en conformidad y cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El estado de información no financiera consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado de SIMON del ejercicio 2024.

SIMON cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado, emitiendo un informe separado correspondiente al mismo ejercicio, en el que se indica de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, incluyendo la información que se exige y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión. Si bien los indicadores fiscales y de personas coinciden con el informe financiero, el resto de los datos sociales, ambientales y de derechos humanos se han ajustado conforme a su alcance por la disposición de sistemas de gestión certificados.

2 OBJETIVO

El objetivo de este documento es dar cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, concretamente a su artículo primero y punto 6. Y, en este sentido, contiene información suficiente y necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de SIMON, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Los datos del estado de información no financiera consolidado recogidos en este documento hacen referencia al periodo de enero a diciembre del año 2024.

Además, la elaboración del presente estado de información no financiera tiene en cuenta las recomendaciones de iniciativas internacionales de reconocido prestigio en materia de responsabilidad social tales como:

- Estándares y directrices de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
- Análisis sectorial realizado a partir del estudio de estados de información no financiera, memorias de responsabilidad social y memorias de sostenibilidad de empresas del sector.
- The Sustainability Yearbook 2024. RobecoSAM.

- Asuntos relevantes identificados a través de un análisis de prensa nacional e internacional.

3 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

3.1 Modelo de negocio

3.1.1 Entorno empresarial y mercados en los que opera

SIMON es una empresa dedicada a:

- La fabricación y comercialización de material eléctrico y protección.
- Electrónica, tele gestión y telemedida de consumos punto a punto.
- Seguridad (control de accesos, video vigilancia, anti-intrusión, alarmas técnicas).
- Sistemas de conexión de voz, datos y multimedia para puestos de trabajo.
- Canalizaciones.
- Recarga de vehículo eléctrico.
- Fabricación y montaje de iluminación interior para entornos profesionales basada en tecnología Led.
- Fabricación y montaje de aparatos para iluminación, destinados a uso industrial, comercial y público.

Con **3.504** trabajadores en todo el mundo y más de 100 años de experiencia, en 2024 SIMON tiene presencia en **16** países de todo el mundo ofreciendo servicio a clientes del ámbito público y privado.



Ilustración 1. Ubicaciones Grupo SIMON a nivel mundial.

La sede principal de SIMON se sitúa en Barcelona. En esta sede está la Dirección General, los departamentos de Servicios Corporativos (Administración y Finanzas, Legal, Informática, Recursos Humanos, Marketing Corporativo y Simon Tech, entre otros).

En España, el Grupo dispone también de siete oficinas comerciales (Madrid - Barcelona -Coruña-Bilbao- Valencia-Sevilla -Málaga).

El principal centro productivo está ubicado en Olot (Girona) y el principal centro logístico está situado en Canovellas.

El importe neto de la cifra de negocios de SIMON durante 2024 (ventas y prestaciones de servicios) es de 276,5 millones, un 10% menos que el ejercicio anterior (307,6M€).

3.1.2 Organización y Estructura

El organigrama de las sociedades y los mercados en los que opera y el mapa de procesos de SIMON son:

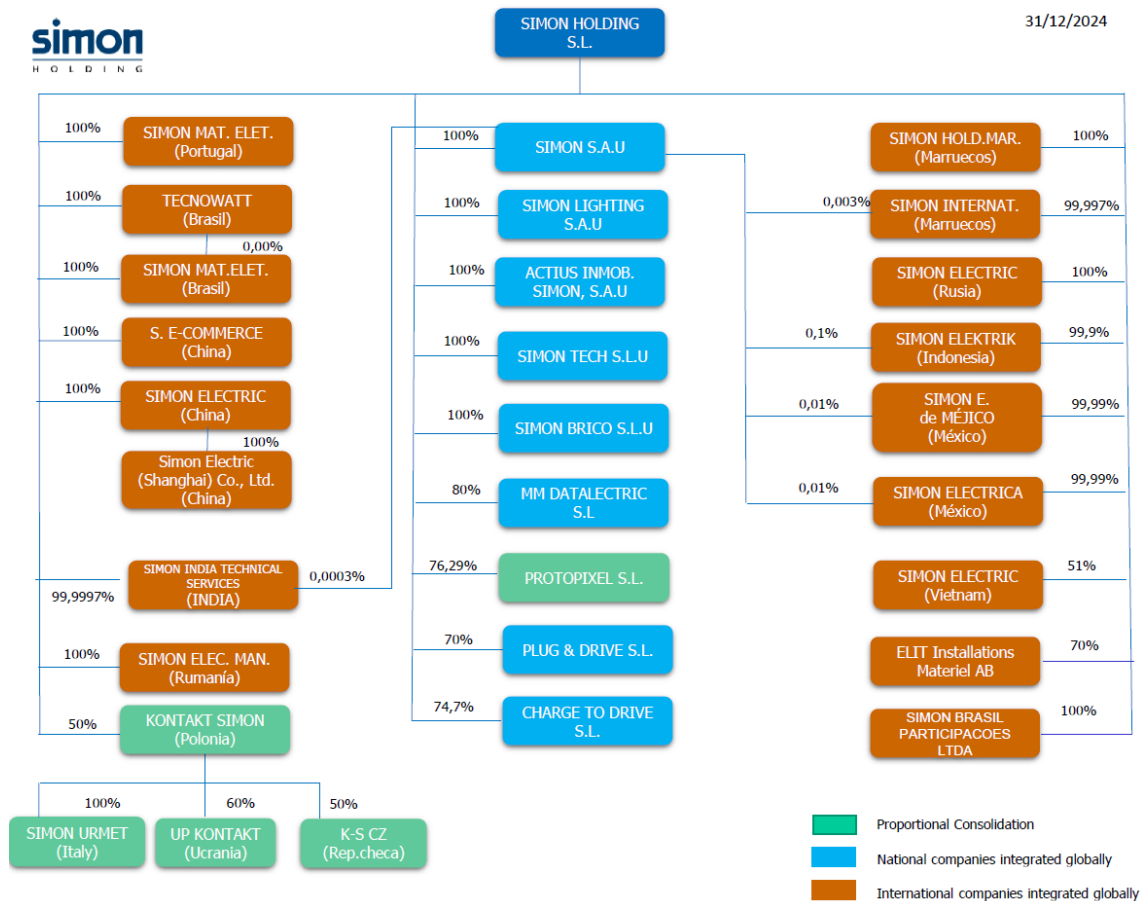


Ilustración 2. Organigrama de SIMON.

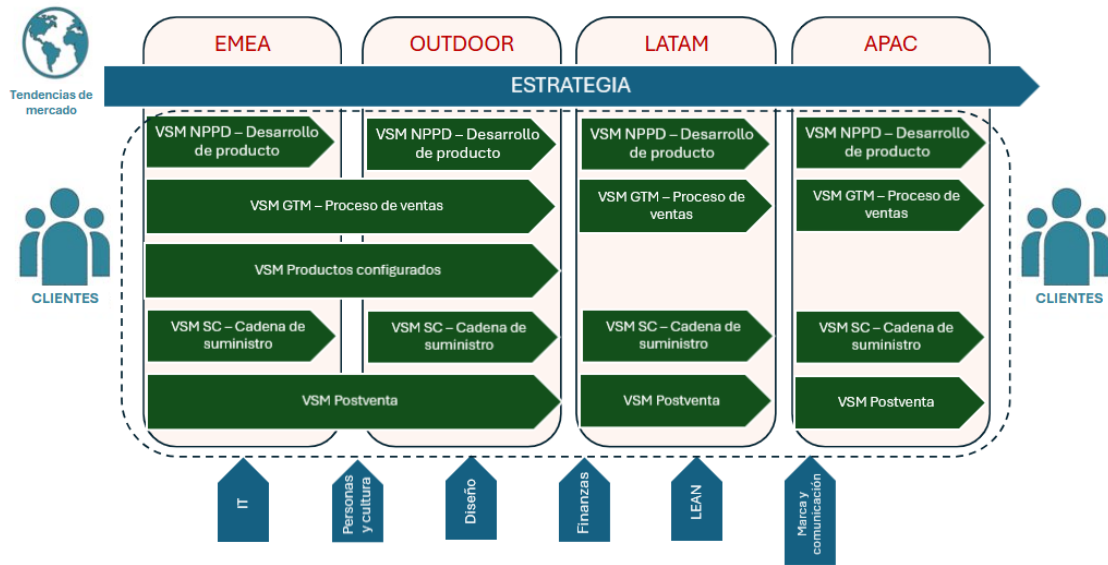


Ilustración 3. Mapa de procesos de la SIMON.

3.1.3 Objetivos y estrategias

El Grupo SIMON quiere ser líder en tecnología y en el diseño de las líneas de producto en las que opera.

Como prueba de esta vocación de liderazgo tecnológico, SIMON fue uno de los primeros grupos multinacionales en lanzar en el mercado una gama de interruptores y enchufes conectivos en el año 2016, para celebrar el centenario de su fundación.

Este año 2024, el Grupo sigue apostando de manera pronunciada en la Investigación y Desarrollo para complementar las gamas de productos existentes y satisfacer las exigencias experienciales del usuario final.

Además, sigue con su estrategia de desarrollo de nuevos productos y consolidando su presencia en los mercados donde actualmente opera.

3.1.4 Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

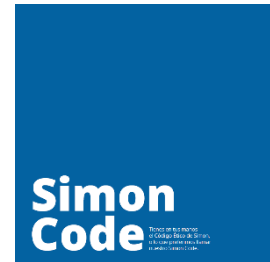
En líneas generales, SIMON está expuesto a los riesgos macroeconómicos que puedan afectar a cualquiera de los países o áreas geográficas en las cuales opera. Si bien, precisamente la presencia en varias áreas geográficas permite al Grupo SIMON diversificar dicho riesgo macroeconómico.

En 2024 la situación macroeconómica global ha estado marcada por la gestión por una economía global que experimentó cierta desaceleración comparada con el año 2023, y ha propiciado una caída de las ventas netas consolidadas. A pesar de las tensiones geopolíticas hemos podido mantener cierta estabilidad en los precios de las materias primas. De cara al año 2025 los principales factores que pueden afectar a nuestra evolución serán las tensiones geopolíticas entre EEUU y China, entre Ucrania y Rusia y Oriente Medio.

3.2 Políticas

Grupo SIMON es socialmente responsable y por ello integra en su gobierno corporativo de forma global y transversal estrategias de sostenibilidad, éticas, sociales y de contribución al desarrollo sostenible. Es por ello, que cuenta con un Programa de Cumplimiento (Sistema de Compliance) encabezado por su Código Ético redactado a partir de los valores y los pilares culturales de la compañía y que inspira tanto las políticas como los procedimientos y comportamientos de todas las personas que trabajan en la organización o en su nombre.

El **Código Ético** es una referencia fundamental en términos de ética, responsabilidad social y ambiental, así como en términos de cumplimiento financiero y legal. Su objetivo es construir una base compartida formada por la confianza y eficiencia para una conducta ética y prácticas empresariales responsables. Ayuda a la compañía a tomar las decisiones correctas, a ser responsables y actuar de manera transparente. La última versión del documento es de 2023.



Los compromisos incluidos en este documento son:

- Compromiso interno: incluye el respeto a las personas, seguridad y salud en el trabajo, conflicto de intereses, fraude y corrupción, compromiso con los socios comerciales, tratamiento de la información y del conocimiento interno, utilización de la propiedad de la compañía, comunicación electrónica e imagen y reputación corporativa que contempla el Canal Ético para formular cualquier duda y/o denuncia de carácter ético y/o delictivo.
- Compromiso con los clientes: innovación y el desarrollo tecnológico, productos y servicios de alta calidad.
- Compromiso con los accionistas y stakeholders: política de protección de datos y transparencia.
- Compromiso con la sociedad: respeto al medio ambiente.
- Compromisos de cumplimiento: comunicación y divulgación del Código Ético, mecanismos de cumplimiento, denuncia y presentación de informes en su caso del Programa de Cumplimiento.

Grupo Simon tiene habilitado un formulario de dudas y/o denuncia accesible en el enlace <https://cdn.simonelectric.com/internal-repporting-system/index.html> para poder comunicar cualquier incumplimiento por parte de miembros de la compañía, directivos o terceros que estén vinculados profesionalmente con Grupo SIMON así como dudas o consultas en relación a la interpretación y aplicación de su sistema de Compliance. La comunicación puede realizarse de manera identificada o anónima. Adicionalmente si el informante así lo desea podrá solicitar una reunión presencial que deberá celebrarse en un plazo no superior de siete días desde la solicitud. Todo el proceso está estipulado en la política de uso del canal ético.

Adicionalmente al código ético, SIMON también ha establecido un manual y una política de cumplimiento para afianzar su compromiso con el cumplimiento normativo.

Además, la organización dispone también de una serie de políticas que demuestran el compromiso de la organización en diversos ámbitos. Entre ellas, destacan:

- **Política integrada de calidad, PEFC, seguridad y salud, medio ambiente y eficiencia energética**, donde SIMON reafirma sus compromisos con la calidad y la excelencia del servicio prestado, entre otros. La última actualización fue en 2021.
- **Política de formación de idiomas**. Debido a la internacionalización de la compañía, SIMON apuesta por ofrecer formación en inglés a todo el personal de España. Esta política recoge, además, la normativa sobre la formación en otros idiomas. Fue actualizada durante el año 2024.
- **Política de servicios de *renting* de vehículos**. Da a conocer la guía básica a seguir referente a la contratación de un vehículo de empresa.
- **Política de viajes**. Establece y define los procedimientos, criterios y directrices aplicables a viajes, alojamientos y comidas que realicen los/las trabajadores/as de SIMON con fines profesionales y en representación de la compañía.
- **Política de Flexiworking**. Su propósito es fomentar medidas de flexibilidad en el trabajo y favorecer la conciliación entre la vida familiar y profesional. Gracias a ella se pretende aumentar la satisfacción y el compromiso de la plantilla, garantizando la consecución de los objetivos de negocio. Ha sido actualizada en 2024.
- **Política de protección de datos personales**. Para establecer las medidas básicas que garanticen de manera eficiente los niveles de seguridad y privacidad para el tratamiento y Protección de Datos.
- **Política de uso responsable y seguro con la inteligencia artificial**. Esta política tiene como objetivo establecer las pautas y mejores prácticas para garantizar el uso responsable y seguro de los recursos de inteligencia artificial, como pueden ser ChatGPT, Dall-E, etc. en nuestra organización, cumpliendo con los estándares de la normativa ISO.
- **Política de *Compliance***. Aprobada en 2023 incluye el compromiso del cumplimiento ético y normativo, la tolerancia cero a la comisión de hechos delictivos y medidas de control para la prevención de delitos y otras irregularidades.
- **Política anticorrupción**. Aprobada en 2023, establece las pautas de actuación para prevenir los riesgos de comisión de alguna de las formas de corrupción, así como cualquier tipo de daño reputacional o financiero derivado de su materialización.
- **Código Ético**. Incluye un compromiso sobre conflictos de interés, fraude y corrupción, incluyendo que no se aceptan sobornos, cohechos, pagos, beneficios ilícitos o cualquier acción que se le asimile. Este Código Ético está a disposición de suministradores y empresas colaboradoras de SIMON a través de su publicación en la [web](#) corporativa.
- **Política de uso del canal ético**. SIMON ha elaborado una política donde explica el mecanismo interno para comunicar eventuales incumplimientos (canal ético) de conformidad con lo establecido en Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como dudas y consultas en relación con la interpretación y aplicación de su sistema de *compliance*.
- **Política de derechos humanos**, actualizada en enero de 2024, donde se recoge el compromiso de la compañía en materia de protección de los derechos humanos, los principios que deberán regir todas las actuaciones y los mecanismos de seguimiento que se establecen para asegurar su cumplimiento.
- **Protocolo antiacoso y antidiscriminación** de octubre de 2024. Este protocolo manifiesta la postura de tolerancia cero de las sociedades que conforman Grupo SIMON ante

cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso o discriminación que pueda tener lugar en SIMON.

- **Política de integridad contable y financiera.** El objeto de esta política es asegurar la veracidad, precisión y homogeneidad de la información contable.

Se prevé que en 2025 se implementen los siguientes documentos en la organización:

- Política compras a proveedores.
- Protocolo de homologación de proveedores.
- Secretos empresariales.
- Política de uso de las TIC.

3.3 Resultado de las políticas

La organización somete todos los años sus prácticas de gestión en materias de calidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente y eficiencia energética a auditorías por tercera parte independiente. En base a estas auditorías, SIMON cuenta y renueva anualmente sus certificaciones ISO 9001 de gestión de calidad, ISO 14001 de gestión ambiental, ISO 50001 de gestión energética e ISO 45001 de gestión seguridad y salud en el trabajo.

SIMON, S.A, posee certificación ISO 9001 en los centros de Canovellas, Edif.Switch, Martorelles y Olot. Además, está certificado en ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001 en los centros de Martorelles y Olot. En su sede de China además de tener la ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, cuenta con ISO 14067 que se centra en la cuantificación y comunicación de la huella de carbono de un producto.



Cabe resaltar que SIMON S.A., en su centro de Olot, dispone desde junio de 2014 del sistema de certificación forestal más implantado a nivel internacional, un sistema de cadena de custodia de productos forestales conforme con lo establecido en el documento PEFC ST 2002:2013 - Cadena de Custodia de los Productos Forestales y en el Sistema Español de Certificación Forestal (PEFC España).



Mediante este sistema implantado, SIMON S.A. trabaja a lo largo de toda la cadena de suministro para promover las buenas prácticas en el bosque y asegurar que los productos forestales se producen respetando las normas ambientales, sociales y éticas más estrictas.

SIMON TECH, posee la certificación ISO 9001 para el Edif. Switch.

Además, SIMON LIGHTING, posee también la certificación ISO 9001, ISO 14001 e ISO 50001 para Martorelles. El centro de Humanes posee el certificado ISO 9001 de gestión de calidad.

La compañía también dispone de un cuadro de mando de indicadores para los sistemas de gestión de calidad y de gestión ambiental, gestión de eficiencia energética y gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año 2024 los resultados de las políticas corporativas que quedan descritos a lo largo de este documento confirman que no se han manifestado riesgos relevantes para las personas ni para el negocio.

3.4 Premios y reconocimientos

Durante el año 2024, SIMON ha obtenido el premio AEO (Asociación Española de Oficinas) en la categoría de Implantación o “fir out” el ganador fue la Sede Corporativa de SIMON en el Edificio Switch de Barcelona. Un edificio icónico que combina innovación, sostenibilidad y valores empresariales como forma de potenciar e impulsar la visión estratégica de la compañía.



3.5 Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida

SIMON esta certificado en un Sistema de Gestión de la Calidad que integra la evaluación de riesgos asociados a los distintos procesos de la organización. En este marco, se ha establecido una metodología estructurada para la identificación y análisis de riesgos y oportunidades, mediante una matriz que contempla tanto los requisitos derivados del contexto organizativo como las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Cada riesgo y oportunidad identificado se valora en función de tres criterios: probabilidad, severidad y capacidad de detección, utilizando una escala del 0 al 5, donde 5 representa el escenario más crítico. Este enfoque permite priorizar las acciones en función de su puntuación total, considerándose como no tolerables aquellos casos que superan los 25 puntos, para los cuales se implementan medidas correctivas. La versión más reciente de esta matriz fue revisada en el año 2024.

En esta matriz se identifican riesgos por cada uno de los siguientes procesos:

- Procesos estratégicos. Riesgos relacionados con la planificación estratégica y con SPDS (I+D+i), que incluye diseño, proyectos y marketing.
- Procesos operativos. Riesgos relacionados con la gestión comercial, atención al cliente, logística, planificación del aprovisionamiento, producción, expedición y gestión de incidencias.
- Procesos de soporte. Riesgos relacionados con la gestión de recursos humanos, informática, compras, gestión de almacenes, gestión de calidad y laboratorio.

Todo esto se refuerza poniendo en conocimiento de cualquier riesgo para el cumplimiento a la dirección de SIMON, para su análisis y toma de medidas preventivas y de control.

Además, el sistema de *compliance* establece el cumplimiento de los requisitos legales y los adquiridos voluntariamente dentro de la estrategia y estructura interna como medio para prevenir delitos y situaciones contrarias a la ética y de riesgo que puedan suponer una amenaza significativa para la estabilidad y continuidad de la actividad de la organización. Se ha creado un

Comité de *Compliance* así como se ha asignado un responsable de ética y cumplimiento de Grupo SIMON. Dicha persona es la encargada de supervisar el funcionamiento y cumplimiento del sistema de *compliance* en su día a día e impulsar su mejora reportando al Comité de *Compliance*.

Cabe mencionar las demás normativas y políticas dentro de este ámbito como el Código Ético, políticas de anticorrupción, política de *compliance*, política del canal de denuncia y en general un marco normativo y una base legal importante.

4 Cuestiones medioambientales

El principio de precaución ambiental en SIMON se implementa mediante el mantenimiento y mejora continua de su Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001, así como del sistema de gestión de la energía según la norma ISO 50001, ambos certificados en los centros de Simon Martorelles y Simon Olot. Este enfoque se complementa con los compromisos establecidos en el código ético de la organización, en el cual se expresa:

“Nos preocupa el medioambiente, fuera y dentro del trabajo. Por eso identificamos el impacto ambiental que producimos y nos comprometemos a reducirlo en la medida de lo posible.”

Adicionalmente, SIMON integra el principio de precaución en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional mediante la certificación de su sistema conforme a ISO 45001 en los dos centros mencionados. Este sistema contempla la evaluación de los riesgos laborales asociados a cada línea de negocio y actividad, cuyos efectos sobre la salud son registrados anualmente en las evaluaciones de riesgos y en la memoria de actividad preventiva. En el resto de los centros, la gestión preventiva se realiza conforme a la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo, el principio de precaución ambiental se refuerza mediante la certificación del sistema de gestión PEFC en el centro de Simon Olot, garantizando una cadena de custodia sostenible en el uso de materiales forestales.

Dado que SIMON ha evaluado que el impacto ambiental asociado a sus actividades no es significativo, no contempla provisiones ni garantías específicas ante la eventual materialización de riesgos ambientales.

Para asegurar la adecuada implementación y seguimiento de estas políticas, la organización cuenta con responsables designados para la gestión ambiental, el mantenimiento de instalaciones y la gestión de residuos.

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2024 ha sido de 168.520€, menor que en el año 2023 (184.449€). Debido a la disminución de residuos y las tasas asociadas a su gestión (aumento 5% residuos valorizables).

4.1 Identificación de aspectos ambientales

Cada año, la organización lleva a cabo un proceso sistemático de identificación y evaluación de los aspectos ambientales y sus impactos asociados en los centros productivos certificados conforme a la norma ISO 14001. Esta revisión considera todas las etapas del ciclo de vida del producto, incluyendo el diseño, el aprovisionamiento de materiales, la producción, el uso y la fase final de su vida útil.

Se cuenta con evaluaciones ambientales diferenciadas y específicas para los centros de Simon Martorelles y Simon Olot. La metodología aplicada para este análisis se encuentra documentada en el procedimiento interno de identificación y evaluación de aspectos ambientales (PA-01).

Entre los principales aspectos ambientales identificados destacan:

		IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES - SIMON OLOT																														
		ANÁLISIS DEL CICLO DE VIDA														RESIDUOS										CONSUMOS ENERGÉTICOS		EMISIONES	VERTIDOS	USO DEL SUELO		
FASE	PROCESO / ACTIVIDAD	Compra responsable	Grado de influencia en el material	Grado de influencia en el embalaje	Distancia recorrida	Tipo de vehículo	material plástico	madera	papel y cartón	banales	elementos metálicos	BAEES	Vidrio (cristales)	toners	aerosoles	disolventes	trapos y absorbentes	restos de pintura	aceites	envases contaminantes vacíos	gasolin	agua sanitaria	energía solar	energía eléctrica	ruido	aguas sanitarias	Contaminación por sustancias químicas	Contaminación por infiltración	Contaminación por residuos			
CONDICIONES NORMALES DE FUNCIONAMIENTO	DISEÑO																															
	ADQUISICIÓN DE MATERIALES	x	x	x																												
	RECEPCIÓN DE MATERIALES				x	x																										
	INYECCIÓN						x																									
	COMPRESIÓN						x																									
	ENSAMBLAJE Y MONTAJE						x																									
	NETALES							x																								
	TALLER																															
	INDUSTRIALIZACIÓN	MANUTENIMIENTO	x																													
	ALMACÉN PRODUCTO ACABADO																															
DISTRIBUCIÓN	EXPEDICIONES				x	x	x	x	x	x	x																					
USO DEL PRODUCTO	VIDA ÚTIL (H-D)		x																													
FIN DE VIDA DEL PRODUCTO	DEVOLUCIONES/REPARACIÓN																															
	DESMONTAJE		x																													

Ilustración 4. Identificación de aspectos ambientales de Olot.

		IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES SIMON MARTORELLES																														
		ANÁLISIS DEL CICLO DE VIDA														RESIDUOS										CONSUMOS ENERGÉTICOS		EMISIONES	VERTIDOS	USO DEL SUELO		
FASE	PROCESO / ACTIVIDAD	Compra responsable	Grado de influencia en el material	Grado de influencia en el embalaje	Distancia recorrida	Tipo de vehículo	material plástico	madera	papel y cartón	banales	elementos metálicos	BAEES	Vidrio (cristales)	toners	aerosoles	disolventes	trapos y absorbentes	restos de pintura	aceites	envases contaminantes vacíos	gasolin	agua	energía eléctrica	ruido	aguas sanitarias	Contaminación por sustancias químicas	Contaminación por infiltración	Contaminación por residuos				
CONDICIONES NORMALES DE FUNCIONAMIENTO	DISEÑO																															
	ADQUISICIÓN DE MATERIALES	x	x	x																												
	RECEPCIÓN DE MATERIALES				x	x																										
	INYECCIÓN						x																									
	PRE-MONTAJES - ENSAMBLAJES -																															
	INDUSTRIALIZACIÓN	PRE-MONTAJES - ENSAMBLAJES -	x																													
	ALUMINACIÓN																															
	CONTROL DE CALIDAD Y ANÁLISIS DE MATERIALES																															
	TALLER DE MOLDES Y MANTENIMIENTO																															
	INDUSTRIALIZACIÓN	ALMACÉN PRODUCTO ACABADO	x																													
DISTRIBUCIÓN	EXPEDICIONES				x	x	x	x	x	x	x																					
USO DEL PRODUCTO	VIDA ÚTIL (H-D)		x																													
FIN DE VIDA DEL PRODUCTO	DEVOLUCIONES/REPARACIÓN																															
	DESMONTAJE		x	x																												

Ilustración 5. Identificación de aspectos ambientales de Martorelles.

4.2 Objetivos medioambientales

En su compromiso con la protección del medio ambiente, anualmente SIMON planifica objetivos a cumplir en la materia en sus centros certificados por los modelos internacionales de gestión ISO 14001 e ISO 50001. Para el año 2024, se han definido los siguientes objetivos:

4.2.1 SIMON Martorelles.

1. Reducir un 2% el volumen de residuos plásticos respecto al año anterior (kg por unidad producida).
2. Reducir un 15% el consumo de agua respecto al cierre del año anterior.
3. Mejorar un 2% el consumo de energía relativo respecto a la línea base energética de 2023 (LBE 2023 = 11,94).
4. Mejorar la monitorización del consumo real en la instalación.

4.2.2 SIMON OLOT

1. Reducir un 2% el volumen de residuos peligrosos respecto a 2023.
2. Reducir un 5% el consumo de agua respecto al cierre del año anterior.
3. Mejorar un 2% el consumo de energía relativo respecto a la línea base energética de 2023.
4. Mejorar un 2% la producción de Simon Olot de energía renovable en el centro respecto a 2023.
5. Obtener datos de los principales sectores asociados a usos energéticos para poder controlar a medio plazo la energía consumida en planta

Actualmente, se está trabajando en los objetivos ambientales 2025 de los distintos centros.

En 2024, se mantuvo el plan de comunicación en materia de medioambiente, seguridad y salud y calidad, **<TODO EMPIEZA POR TI>**, con el objetivo de promover los principios y compromisos con estas tres áreas y sensibilizar a las personas que forman parte de la compañía.

En materia ambiental, el lema de la campaña es:

“Cuidar de nuestro entorno es prioridad”

Incluye los compromisos de:

- ❖ REUTILIZAMOS los equipos y productos antes de comprar nuevos.
- ❖ REDUCIMOS el consumo de papel, agua y energía.
- ❖ RECICLAMOS y separamos correctamente los residuos.
- ❖ APROVECHAMOS la luz natural cuando es posible.
- ❖ REGULAMOS la temperatura en oficinas: 26°C en verano y 21°C en invierno.
- ❖ APAGAMOS los equipos eléctricos y electrónicos que no utilizamos.



4.3 Contaminación

El edificio “SWITCH” en Barcelona se trata de un edificio inteligente que incorpora las últimas tecnologías de digitalización en infraestructuras, espacios y servicios que se basa en cuatro pilares fundamentales: colaboración, bienestar, sostenibilidad e innovación. Como resultado de estos esfuerzos, en agosto de 2024, se ha obtenido la certificación **Well Platinum**. Esta certificación se basa en un sistema de puntuación dinámico para edificios y comunidades que permite identificar, medir y monitorizar las características de los espacios construidos que impactan en la salud y el bienestar de los ocupantes.

En la actualidad, se está tramitando la **Certificación LEED Platinum** (Leadership in Energy & Environmental Design). Esta certificación consiste en un sistema de evaluación internacional para fomentar el desarrollo de edificaciones sostenibles y eficientes energéticamente y otorga la confirmación, por parte de un organismo independiente (*Green Building Certification Institute*), de que se han establecido estrategias de sostenibilidad encaminadas a reducir el impacto ambiental global del edificio.

Por otro lado, para los productos utilizados por SIMON, concretamente la serie 270, se ha obtenido la certificación **Cradle to Cradle**. Acredita que se tienen en cuenta factores de la salud material, la reutilización de los materiales o el uso de las energías renovables.

La misión de SIMON al rehabilitar este edificio era desarrollar un *smart-building* que no sólo fuera eficiente, sino también que mejorara la calidad de vida de su plantilla y visitantes.



4.3.1 Ruido y contaminación lumínica

Al no ser considerados como aspectos ambientales significativos no se han realizado mediciones ambientales ni medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación por contaminación lumínica. En cualquier caso, SIMON cumple con las Ordenanzas Municipales de las localidades en las que se ubican los centros de trabajo en cuanto a contaminación lumínica.

Respecto al ruido, la última medición realizada en Martorelles y Olot, fue a mediados de 2023. Los resultados de esta medición fueron correctos, por lo que no se llevarán a cabo mediciones en 2024. En cualquier caso, SIMON cumple con las Ordenanzas Municipales de las localidades en las que se ubican los centros de trabajo en cuanto a ruido y contaminación lumínica.

Durante 2024, no se han recibido quejas ni denuncias asociadas a dichos aspectos.

4.4 Prevención y gestión de residuos

La actividad de SIMON genera residuos del tipo papel y cartón, plástico, madera, RAEEs, elementos metálicos, banales, aceite mineral y aerosoles.

En cuanto al desperdicio de alimentos, SIMON no dispone de acciones para combatirlos, ya que no hay ningún proceso de aprovisionamiento ni consumo de alimentos en los que se puedan generar desperdicios.

En cuanto a la responsabilidad de gestionar el reciclaje de los productos que fabrica, al final de su vida, SIMON delega esta responsabilidad en SCRAPs, siendo las entidades a las que está adherida SIMON:

- Ecolum: gestión de RAEEs de Simon SA y Simon Lighting SA.
- Ambilamp: gestión de RAEEs de Simon Brico SL.
- Recipilas: gestión de pilas de Simon Brico SL.
- Ecoembes: gestión de envases del canal doméstico.
- Ambienvas: gestión de envases del canal comercial e industrial.

4.5 Economía circular

SIMON sigue las premisas marcadas por la economía circular, y para ello desarrolla acciones a nivel de:

- **Diseño de producto.** El 80% de los impactos de un producto se define en su fase de diseño, por lo que es importante que los diseños tengan en cuenta todas las fases del ciclo de vida de los productos, a fin de minimizar los impactos y no trasladarlos. Dentro de este marco, las acciones que lleva a cabo el equipo de I+D, son:
 - Durabilidad: participa en comités con empresas competidoras para definir los criterios que permiten cuantificar la durabilidad de los productos, y por tanto mejorarla.
 - Eficiencia energética: el diseño de nuevos productos que consumen energía tiene como prioridad aumentar su eficiencia energética.
 - Reparabilidad: los nuevos productos se diseñan para facilitar su reparabilidad. Ejemplo: productos de *Outdoor e Indoor Lighting*.
 - Actualizabilidad: Simon participa en proyectos de retrofit para actualizar el parque de luminarias outdoor, sin necesidad de sustituir toda la luminaria.
 - Aumento del uso de materiales reciclados.
 - Uso de materiales saludables.
 - Participación en el Comité Técnico de Normalización 323 'Economía circular' de UNE, en el que se siguen la creación de las normas ISO de Economía Circular, con el fin de poder integrar de manera correcta los principios de la Economía Circular en la empresa.
 - Recertificación de la Serie 270 en Cradle to Cradle Versión 4.0, en la categoría bronce. Simon se ha adherido a la versión más estricta de Cradle to Cradle para recertificar su producto, mejorando su nota en la categoría de Agua y Suelo. Esta recertificación es el reflejo del compromiso de SIMON por mejorar la sostenibilidad tanto de sus productos como de su organización.

- Realización de 5 Declaraciones Ambientales de Producto. Aunque se están realizando medidas para reducir el impacto ambiental de los productos de SIMON a lo largo de su vida, medir los impactos es un paso necesario para cuantificar las mejoras ambientales de las acciones de ecodiseño llevadas a cabo.
- **Fabricación de productos.** En las fábricas se trabaja para:
 - Aumentar la eficiencia energética con el objetivo de reducir el consumo de energía.
 - Usar energía 100% renovable procedente de compra y autogeneración.
 - Reducir el consumo de agua.
 - Reducir la cantidad de residuos generados como consecuencia del proceso productivo. En este sentido, se ha continuado la línea de trabajo iniciada en años anteriores:
 - Reciclaje de chatarra metálica. Todos los residuos de chatarra metálica provenientes del proceso de fabricación (aluminio, cobre, hierro o latón) se venden a gestores, que se encargan de venderla como subproducto.
 - Reciclaje de scrap de Urea formaldehido: se ha colaborado con el proveedor de este material para que el scrap pueda ser introducido de nuevo en el proceso de fabricación de materia prima, como carga sin afectar a las propiedades del material. Gracias a esta colaboración, en 2025 está previsto que el proveedor suministre a SIMON Urea formaldehido con un 5% de reciclado en su composición.
 - Reutilización de embalajes: en el centro de distribución de SIMON se ha iniciado un proyecto en colaboración con las empresas transportistas para que estas devuelvan los palets en los que SIMON les entrega los productos.
- **Colaboración con los agentes de la cadena de valor de RAEEs**

El análisis del mercado de materiales que ha realizado SIMON en los últimos años le ha llevado a constatar que existe un 'gap' entre el fabricante de productos electrónicos y los recicladores de estos productos. Gracias a la colaboración entre Simon, Ecolum y Wirec (planta de tratamiento de RAEEs); Simon ha podido comprobar cual es la reciclabilidad real de sus productos, y ha iniciado un proyecto con Wirec para que la Urea formaldehido pueda ser identificada en su planta de tratamiento.

Mediante la participación en este proyecto, Simon quiere dejar patente su intención de ser un actor relevante en la gestión y tratamiento de RAEEs en España.

4.6 Uso sostenible de los recursos

4.6.1 Consumo de Agua

El consumo de agua procede de la red general de saneamiento público de las localidades donde SIMON está presente. En 2024, SIMON mantiene el seguimiento del consumo de agua en el centro de Martorelles y Olot, que son sus centros productivos certificados.

En el centro de Olot como se ha comentado en el apartado de objetivos ambientales se ha conseguido reducir el consumo de agua en un 5%.

4.6.2 Consumo de energía

Con respecto a la electricidad, SIMON consume energía de la red eléctrica general. En 2024, SIMON mantiene el seguimiento del consumo de electricidad en el centro de Martorelles y Olot como parte de sus objetivos de reducción de consumos, logrando cumplir los objetivos propuestos de reducción electricidad en el centro de Olot

Para seguir con esta reducción en el consumo de electricidad se establecerán nuevos objetivos y medidas en 2025.

Además, la nueva sede de Barcelona dispone de certificado de eficiencia energética, diseñado con el objetivo de alcanzar plena eficiencia y sostenibilidad. El edificio ostenta la calificación energética A, con equipamiento de placas fotovoltaicas, y se está conectado a Districlima, red de producción de calor y frío centralizada en el distrito 22@, que le asegura mínimo consumo energético.

4.6.3 Consumo de Papel

En cuanto al consumo de papel, gran parte del papel que usa SIMON tiene la certificación PEFC (Programa para el Reconocimiento de Certificación Forestal). SIMON también usa papel reciclado, siempre que es posible, tanto para la comunicación interna como externa.

SIMON tiene un proyecto llamado *“Love for Wood”*. Producen productos con madera natural, 100% madera de haya. Este proyecto respeta el medioambiente por tres motivos:

- **ECOLÓGICO:** es un producto natural. No requiere un proceso industrial en las sucesivas etapas de plantación, cultivo, mantenimiento y tala.
- **RECICLABLE:** sus derivados no requieren de tecnología o procesos industriales sofisticados para su conversión en diferentes materiales.
- **BIODEGRADABLE:** ningún producto elaborado a partir de este material presenta problemas de contaminación de suelos, aguas o atmósfera.

Dispone de un sistema de control de cadena de custodia de productos forestales, en base al estándar internacional PEFC, en tres de sus centros de Barcelona, así todas las maderas que usamos están certificadas bajo este estándar.

El dato exacto de consumo de papel en 2024 no se puede determinar debido a la dificultad de recopilar dicho dato. SIMON ha decidido no aportar los datos de consumos de otras materias primas en 2024 por un tema de competitividad.

4.7 Cambio climático

SIMON está comprometido con la lucha contra el cambio climático y es su intención colaborar con la adopción de las medidas que los Gobiernos y las Organizaciones Internacionales decidan implementar en dicho ámbito. Es por ello, que se han establecido medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción voluntarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, conforme al Acuerdo de París para respetar el Presupuesto Global de Carbono de los 1,5°C o 2°C.

Las medidas implantadas para reducir las emisiones de carbono han sido:

- Disposición de vehículos híbridos y eléctricos, de los 156 vehículos que posee la organización 130 son vehículos híbridos (83%) y 13 son vehículos eléctricos (8%).
- Mantener los sistemas de gestión ambiental y de eficiencia energética en el centro productivo de Martorelles y Olot, para SIMON S.A y SIMON LIGHTING.
- Implementar el plan de actuación y seguimiento de aspectos energéticos de la norma ISO 50001 comentado anteriormente.
- Cambio de los vehículos de renting por vehículos híbridos, cuando los contratos finalicen.
- Campañas de sensibilización sobre medioambiente.
- Mejorar la medición y el control del uso de la energía para permitir una gestión más activa del uso, certificaciones de energía de los edificios.
- Aumentar la proporción del consumo de electricidad renovable, cuando sea posible.
- Incentivar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público o en coche compartido.
- Reemplazar, cuando sea posible, los viajes en avión por videoconferencia.
- Modelo de trabajo híbrido para reducir los desplazamientos.
- Comprar de equipos informáticos más sostenibles.

SIMON no ha realizado el cálculo de su huella de carbono, al no tener la obligación de realizarlo, no obstante, si es voluntad de la compañía realizar dicho calculo en los próximos años.

4.8 Protección a la biodiversidad

SIMON no realiza medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en ciudades o en zonas urbanas donde no se afecta a la biodiversidad ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas.

No obstante, SIMON mantiene la certificación de un sistema de control de cadena de custodia de productos forestales, en base al estándar internacional PEFC, protegiendo así la biodiversidad en los bosques que gracias a esta certificación están sosteniblemente gestionados.

5 Cuestiones sociales y relativas al personal

5.1 Empleo

a) Número total de personas trabajadoras por sexo, edad, país y clasificación profesional.

País	Nº Empleados	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Operarios		Administrativos		Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	
					Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	175	30	105	40	44	45	14	38	26	8
China	1.242	112	1.084	46	119	432	25	37	466	164
España	891	114	463	314	205	134	19	41	334	158
Polonia	332	52	179	101	79	166	1	17	48	21
Marruecos	78	8	64	6	8	17	27	8	13	5
México	313	69	216	28	13	121	20	49	88	22
Portugal	8	0	8	0	0	0	0	1	6	1
Rumania	65	9	30	26	11	50	1	1	2	0
Rusia	38	1	21,2	16,1	3	7,3	0	5	16,7	6,3
Vietnam	358	117	221	20	70	95	78	68	40	7
Indonesia	4	0	4	0	0	0	0	0	3	1
Total	3.504	511	2.396	596	552	1.067	184	264	1.043	394

Tabla 1. Número total de personas trabajadoras por sexo, edad, país y clasificación profesional.

b) Distribución de personas trabajadoras por sexo, edad, país y clasificación profesional

País	Distribución Empleados	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Operarios		Administrativos		Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	
					Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	4,99%	5,87%	4,38%	6,71%	7,97%	4,22%	7,61%	14,37%	2,49%	2,03%
China	35,43%	21,82%	45,26%	7,66%	21,52%	40,44%	13,32%	13,99%	44,71%	41,54%
España	25,43%	22,21%	19,34%	52,65%	37,13%	12,56%	10,20%	15,42%	32,05%	40,21%
Polonia	9,47%	10,20%	7,47%	16,88%	14,36%	15,59%	0,36%	6,29%	4,56%	5,44%
Marruecos	2,23%	1,56%	2,67%	1,01%	1,45%	1,59%	14,68%	3,03%	1,25%	1,27%
México	8,93%	13,49%	9,01%	4,69%	2,35%	11,34%	10,87%	18,53%	8,44%	5,58%
Portugal	0,23%	0,00%	0,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,38%	0,58%	0,25%
Rumania	1,85%	1,76%	1,25%	4,36%	1,99%	4,69%	0,54%	0,38%	0,19%	0,00%
Rusia	1,09%	0,20%	0,88%	2,70%	0,54%	0,68%	0,00%	1,89%	1,60%	1,60%
Vietnam	10,22%	22,87%	9,22%	3,35%	12,68%	8,90%	42,41%	25,72%	3,84%	1,78%
Indonesia	0,12%	0,03%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%	0,30%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 2. Distribución de personas trabajadoras por sexo, edad, país y clasificación profesional.

c) Número total de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.

No se aporta información sobre número total de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional, porque actualmente no ha sido posible disponer de esos datos. Se planifica presentar estos datos para el siguiente año.

d) Distribución de modalidades de contrato de trabajo a nivel mundial.

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	53,01%	46,99%	41,99%	44,22%	55,78%	23,54%	77,61%	22,39%	34,47%	14,63%
Indefinidos	54,02%	45,98%	38,30%	44,60%	55,40%	15,11%	76,53%	23,47%	46,59%	67,59%
Tiempo Completo	54,02%	45,98%	38,63%	44,60%	55,40%	15,24%	76,08%	23,92%	46,12%	67,01%
Tiempo Parcial	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	100%	0,59%
Temporales	51,40%	48,60%	49,70%	43,93%	56,07%	41,12%	89,07%	10,93%	9,18%	32,41%
Tiempo Completo	49,56%	50,44%	51,44%	46,64%	53,36%	39,83%	92,40%	7,60%	8,73%	29,41%
Tiempo Parcial	80,00%	20,00%	32,61%	24,24%	75,76%	53,80%	68,00%	32,00%	13,59%	2,99%
Entre 30 y 50 años	27,76%	72,24%	45,18%	39,85%	60,15%	11,79%	70,08%	29,92%	43,03%	68,35%
Indefinidos	27,71%	72,29%	42,82%	36,59%	63,41%	10,41%	69,87%	30,13%	46,76%	90,23%
Tiempo Completo	27,63%	72,37%	42,92%	36,31%	63,69%	10,40%	70,12%	29,88%	46,68%	89,94%
Tiempo Parcial	100,00%	0,00%	14,29%	100,00%	0,00%	14,29%	20,00%	80,00%	71,43%	0,29%
Temporales	28,08%	71,92%	66,93%	52,63%	47,37%	24,49%	80,43%	19,57%	8,58%	9,77%
Tiempo Completo	28,92%	71,08%	65,84%	52,86%	47,14%	25,27%	80,43%	19,57%	8,89%	9,43%
Tiempo Parcial	12,50%	87,50%	96,97%	0,00%	0,00%	3,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,34%
Mayores de 50 años	42,74%	57,26%	53,97%	40,75%	59,25%	7,44%	80,02%	19,98%	38,59%	17,02%
Indefinidos	44,12%	55,88%	53,01%	35,90%	64,10%	6,46%	80,19%	19,81%	40,53%	93,97%
Tiempo Completo	44,34%	55,66%	51,33%	38,45%	61,55%	6,07%	80,84%	19,16%	42,60%	86,26%
Tiempo Parcial	42,42%	57,58%	51,56%	82,61%	17,39%	35,94%	62,50%	37,50%	12,50%	10,73%
Temporales	26,22%	73,78%	68,94%	62,24%	37,76%	22,71%	66,67%	33,33%	8,34%	6,03%
Tiempo Completo	20,65%	79,35%	68,19%	62,24%	37,76%	25,56%	100%	0,00%	6,26%	5,36%
Tiempo Parcial	66,67%	33,33%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	0,67%
TOTAL:	34,10%	65,90%	46,21%	41,12%	58,88%	12,77%	72,60%	27,40%	41,02%	100%

Tabla 3. Distribución de modalidades de contrato de trabajo.

e) Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional a nivel mundial.

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	150	292	441
Menores de 30 años	65	80	145
Entre 30 y 50 años	73	167	240
Mayores de 50 años	12	45	57
Administrativos	71	68	139
Menores de 30 años	25	26	51
Entre 30 y 50 años	42	36	78
Mayores de 50 años	4	6	10
Operarios	168	71	238
Menores de 30 años	26	11	36
Entre 30 y 50 años	120	59	179
Mayores de 50 años	22	1	23
Total:	388	430	818

Tabla 4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

f) Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor a nivel mundial.

Tipo	Remuneraciones Medias 2024			Remuneraciones Medias 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	37.429 €	31.156 €	35.711 €	37.928 €	32.099 €	36.804 €
Menores de 30 años	19.534 €	20.226 €	19.684 €	22.046 €	20.786 €	21.719 €
Entre 30 y 50 años	36.767 €	30.647 €	34.941 €	36.283 €	31.557 €	34.791 €
Mayores de 50 años	54.498 €	44.397 €	52.449 €	63.458 €	50.527 €	60.953 €
Administrativos	10.789 €	11.137 €	10.993 €	10.981 €	11.481 €	11.251 €
Menores de 30 años	6.863 €	8.230 €	7.642 €	6.891 €	8.015 €	7.419 €
Entre 30 y 50 años	10.968 €	12.562 €	11.902 €	11.246 €	13.742 €	12.629 €
Mayores de 50 años	20.635 €	21.353 €	21.078 €	22.260 €	22.097 €	22.175 €
Operarios	15.943 €	10.166 €	12.104 €	15.986 €	9.856 €	11.908 €
Menores de 30 años	12.150 €	6.802 €	9.435 €	11.477 €	6.367 €	8.018 €
Entre 30 y 50 años	14.140 €	7.981 €	9.668 €	14.559 €	9.234 €	10.699 €
Mayores de 50 años	23.015 €	22.170 €	22.538 €	23.538 €	15.119 €	18.636 €
Total:	27.961 €	15.171 €	21.616 €	28.259 €	15.270 €	21.868 €

Tabla 5. Remuneraciones medias y su evolución 2023-2024 por sexo, edad y clasificación profesional. * Las remuneraciones medias en moneda local han sido convertidos a euros.

g) Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.

La remuneración media del Grupo empresarial es de 27.961€ para hombres y 15.171€ para mujeres. Esta media salarial, así como las brechas salariales calculadas, deben analizarse teniendo en cuenta los entornos culturales tan diversos y los distintos niveles de madurez de los mercados locales en los que opera SIMON.

La brecha salarial del 2024 en SIMON por categoría profesional, según los salarios medios, se muestra en la siguiente tabla:

	Hombres	Mujeres	%
	Salario medio	Salario medio	
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	37.429 €	31.156 €	16,76%
Administrativos	10.789 €	11.137 €	-3,23%
Operarios	15.943 €	10.166 €	36,2%

Tabla 6. Brecha salarial 2024. La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial ha sido: $((\text{Remuneración media de hombres} - \text{Remuneración media de mujeres}) / \text{Remuneración media de hombres}) * 100$.

Respecto al año pasado, la brecha salarial ha mejorado en las tres categorías profesionales con respecto al año anterior. En el caso de la categoría de directivos, mandos intermedios y técnicos ha mejorado, pasando de 17,15% a 16,76%. Con respecto a la categoría administrativos ha mejorado la brecha pasando de un -4,89% a un -3,23% y la categoría de operarios ha mejorado, pasado de un 38,35% a un 36,2%.

h) La 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.

La información sobre este apartado se incluye dentro de la tabla del apartado g), donde se incluye integrado junto con mandos intermedios y técnicos.

i) Políticas de desconexión laboral.

SIMON tiene una guía de desconexión digital reconociendo así el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, una mejor conciliación y para contribuir al bienestar y la salud de los empleados y empleadas. Esta guía se basa en 10 principios fundamentales:

1. No hay obligación a responder e-mails, llamadas o mensajes profesionales, fuera del horario habitual de trabajo, salvo necesidades de negocio justificadas e ineludibles.
2. Evitar enviar emails, mensajes o hacer llamadas profesionales durante el fin de semana, festivos, vacaciones o fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización.
3. Enviar los correos electrónicos en horario laboral. En caso de enviarse fuera de este horario, se recomienda utilizar el envío diferido del mensaje. En todo caso, no se esperará respuesta, salvo necesidades de negocio justificadas e ineludibles.
4. Las reuniones y formaciones deberían respetar la jornada flexible, siempre que sea posible, de 10h a 16,30h.
5. Se recomienda que las reuniones internas que se convoquen no superen los 45 minutos.

6. Viernes y días de jornada intensiva, las reuniones deberán atender al horario establecido.
7. Minimización del número de reuniones. Antes de convocar una reunión se analizarán los objetivos de la misma, quién debe asistir y acabar con un plan de acción o conclusiones de la misma.
8. Mantener el Outlook actualizado con la jornada habitual.
9. Gestionar las notificaciones del teléfono de manera eficiente.
10. Se recomienda mantener el viernes día libre de reuniones y llamadas, siempre que sea posible, para tener así tiempo para el pensamiento creativo, planificación con el cliente y preparación de la semana siguiente.

j) Personas trabajadoras con discapacidad.

En el ejercicio informado hubo un total de 36 personas empleadas con discapacidad contratadas por SIMON distribuidos entre las distintas empresas que conforman el Grupo.

Discapacidad	N.º Empleados
Entre 33% y 65%	33
> 65%	3
Total	36

Tabla 7. Empleados con discapacidad que conforman el Grupo.

Discapacidad	N.º Empleados.
Entre 33% y 65%	12
> 65%	1
Total	13

Tabla 8. Empleados con discapacidad en España.

En España, de acuerdo a la legislación vigente que no existe en otros países en los que opera el Grupo, SIMON cumple con el número personas trabajadoras con capacidades especiales y caso de necesidad lo completa con medidas alternativas. con la subcontratación a centros especiales de trabajo.

5.2 Organización del trabajo

Los horarios y turnos de trabajo de las personas que forman parte de la compañía cumplen con la legislación laboral del país o con los convenios aplicables a cada país y con los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En España vienen marcados, aparte de por la legalidad vigente y el convenio colectivo, por las necesidades de los clientes en función de su actividad.

En este sentido, SIMON tiene establecido en España varios tipos de horarios o turnos de trabajo, siendo los más extendidos:

- Para oficinas: jornada partida, con entrada y salida flexible, de lunes a jueves con horario de mañana de 07:00 - 10:00 a 13:30 - 14:30 y horario de tarde de 14:15 - 15:30 a 16:30 - 19:30. Y jornada intensiva flexible los viernes, con horario de 07:00 - 10:00 a 13:00(*) - 17:00. *Si se ha realizado 8 horas con 45 minutos, de lunes a jueves.

Del 01 de Julio al 11 de septiembre se realiza una jornada intensiva de verano, con el siguiente horario flexible 07:00 - 10:00 a 14:00 - 17:00.

- Para el personal de producción y almacenes: turno intensivo de mañana, tarde y noche; turno rotativo o fijo de mañana, tarde o noche.

El número total de horas de absentismo de SIMON ha sido de 234.583 horas, un 8,6% menos que el año anterior, que fue de 256.630 horas.

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores de SIMON, se recogerán en el plan de igualdad que está en proceso de elaboración actualmente. Estas medidas están relacionadas con información sobre la conciliación familiar y laboral, y el estudio y adopción de algún mecanismo que favorezca la conciliación.

Durante 2024 se sigue manteniendo la Política Flexiworking (FW), para fomentar medidas de flexibilidad en el trabajo y favorecer la conciliación entre la vida familiar y profesional. Además, con la implementación de esta política se pretende disminuir las emisiones de CO₂ y el tiempo que suponen los desplazamientos al centro de trabajo.

Se desarrolla dentro del programa Flexiworking que tiene como pilares la mejor conciliación, la mayor eficiencia, orientación a resultados, ahorro en tiempo y coste, atracción y fidelización del talento y aumento del compromiso y confianza de todas las personas que forman SIMON.



Esta política establece, de forma permanente, hasta 2 días de teletrabajo a la semana, como medida para conciliar responsabilidades profesionales con cargas familiares.

Además, se ha desarrollado Flexihome Buenas Prácticas, una guía de ayuda para mejorar y optimizar el tiempo de trabajo en casa como si estuvieras en la oficina. SIMON pone a disposición del trabajador la posibilidad de compra para ampliación de hasta 3 días adicionales de vacaciones al año.

5.3 Salud y seguridad

SIMON cumple con su responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable a sus empleados, aplicando la normativa vigente y mediante su sistema de gestión de seguridad y salud certificado conforme a la norma ISO 45001.

Como muestra de ello dispone de la política integrada de seguridad y salud, medioambiente, calidad, eficiencia energética y PEFC, donde se incluyen los siguientes compromisos en esta materia:

- Fomentar la implicación del personal por medio del trabajo en equipo, la fluidez informativa, la comunicación interna y la formación, para garantizar la seguridad y salud de nuestro personal, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos para la seguridad & salud en el trabajo

incluyendo el compromiso para la consulta y participación de los trabajadores/as a través de sus representantes.

- Informar de manera transparente sobre los resultados y las actuaciones en materia de calidad, medio ambiente, eficiencia energética y seguridad & salud en el trabajo (SST), para ello Simon, pone a disposición de las partes interesadas la información sobre su desempeño ambiental, energético y de la SST a través del siguiente enlace: <https://www.simonelectric.com/contacta.html>

Para el despliegue de su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y acorde a lo recogido en los artículos 10 y 14 del Real Decreto 39/1997, SIMON adopta como modalidad preventiva el concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA), que asume las especialidades de seguridad y salud laboral, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud. Excepto Simon, S.A. que tiene sistema de prevención propio y que asume todas especialidades de seguridad y salud laboral y ergonomía, excepto higiene industrial.

Esta política y objetivos de la empresa en prevención de riesgos laborales están recogidos en el Plan de Prevención de SIMON. Además, de alineada con la legislación de prevención de riesgos laborales, esta política y objetivos dan respuesta a los artículos de prevención, seguridad y salud en el trabajo de los convenios colectivos de las industrias siderometalúrgicas de Barcelona, Madrid y Girona.

Asimismo, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece su diálogo social con los trabajadores en materia de preventiva a través de los Comités de Seguridad y Salud que tiene constituidos. Estos Comités de Seguridad y Salud son los siguientes:

Empresa	Centro de trabajo	Fecha Constitución	N.º representantes empresa	N.º representantes trabajadores
SIMON S.A.	Switch	01/10/2023	3	3
SIMON HOLDING	Switch	01/10/2023	2	2
SIMON TECH	Switch	01/10/2023	2	2
SIMON LIGHTING	Switch	01/09/2023	1	1
SIMON S.A.	Martorelles	02/02/2024	3	3
SIMON S.A.	Canovelles	10/01/2023	1	1
SIMON S.A.	Olot	01/10/2023	3	3

Tabla 9. Comités de Seguridad y Salud.

Para el plan de comunicación sobre seguridad y salud, el lema de la campaña es:

“Nuestra seguridad es prioridad”

Incluye los compromisos de:

- ❖ CERO DISTRACCIONES. Nos focalizamos en la tarea que realizamos
 - ❖ NOS PROTEGEMOS con los EPIs homologados
 - ❖ USAMOS LAS HERRAMIENTAS ADECUADAS PARA CADA TAREA
 - ❖ RECONOCEMOS Y PRACTICAMOS los comportamientos seguros
 - ❖ REPORTAMOS CUALQUIER INCIDENCIA y aprendemos de ella.
- **Accidentes laborales y enfermedades profesionales**



Los indicadores de siniestralidad laboral y el número de accidentes de trabajo desagregados por sexos por países son:

País	Nº de Accidente	Hombres	Mujeres	Total
	Índice de Frecuencia*			
España	Nº de Accidentes	4	5	9
	Índice de Frecuencia	0,4237	1,0417	0,76703
Brasil	Nº de Accidentes	2	3	5
	Índice de Frecuencia	0,00	0,06	0,03898
México	Nº de Accidentes	0	3	3
	Índice de Frecuencia	-	0,02	0,02083
China	Nº de Accidentes	0	2	2
	Índice de Frecuencia	-	0,0010	0,000104
Polonia	Nº de Accidentes	3	2	5
	Índice de Frecuencia	0,01	0,001	0,00481
TOTAL	Nº de Accidentes	9	15	24
	Índice de Frecuencia	0,43	1,13	0,8676

Tabla 10. Accidentes e indicadores de siniestralidad por sexo y país. *El Índice de Frecuencia se calcula como $(n^{\circ} \text{ accidentes} / n^{\circ} \text{ horas trabajadas} * 10^6)$.

SIMON no posee puestos en la organización catalogados como de alto riesgo de accidentes y no se han detectado enfermedades relacionadas con su actividad.

En Rusia, Rumanía, Portugal, e Indonesia no hubo accidentes durante 2024, en India no tenemos datos.

5.4 Relaciones sociales

SIMON organiza su diálogo social con los trabajadores a través de los comités de representación del personal que posee en diferentes materias tales como la parte laboral (Comités de Empresa), la parte social (Comité de Seguridad y Salud, y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad) y la parte ética (Comisión del Código Ético) además de sus canales y buzones de comunicación que se encuentran a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras a través de un formulario de dudas y/o denuncias accesible en el enlace web. Además, es a través de estos comités donde se desarrollan los procedimientos para la información, negociación y consulta con todo el personal.

- **Comités de Empresa.** Existe representación legal de la plantilla en cada centro de trabajo. La frecuencia de las reuniones es mensual. Teniendo como hechos relevantes, calendarios, contratación de personal, cambios organizativos, novedades en sistemas de nomina
- **Comisión del Código Ético.** Está integrada por los titulares Dirección jurídica y la Dirección de RRHH y Dirección de Sistemas de Información. La frecuencia de reunión es mensual.
- **Comités de Seguridad y Salud** conforme se describió en el apartado de Seguridad y Salud de este documento. La frecuencia de las reuniones es trimestral. Los hechos relevantes serían evaluación de riesgos, plan de actividades preventivas entre otros.
- **Comisión de igualdad.** Los hechos relevantes del 2024 han sido; Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la Elaboración del diagnóstico.

El 100% de los empleados de SIMON, en España, Marruecos, Brasil, Vietnam y China están cubiertos por convenios colectivos.

En SIMON México el 50% de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos y en Polonia el 18,92%. El resto de los países en los que opera SIMON no disponen de convenio colectivo.

SIMON cumple con los requisitos de seguridad y salud incluidos en sus convenios colectivos. Además, cumple con lo establecido en la legislación de prevención de riesgos labores que le aplica. El balance de toda la gestión de seguridad y salud en el trabajo que realiza SIMON, incluido el balance de los convenios colectivos, queda evidenciado en el número de accidentes y enfermedades profesionales, así como en sus bajos índices de siniestralidad asociados.

Sobre información y consulta con los trabajadores, se lleva a cabo una reunión anual con todos los trabajadores del grupo, tres reuniones por área geográfica y reuniones mensuales en los centros productivos. Además, se hacen encuestas cuatrimestrales para valorar el nivel de satisfacción y compromiso con la compañía. Los resultados de estas encuestas se comparten con los empleados y se establecen planes de acción.

5.5 Formación

El sistema de gestión integrado de la compañía cuenta con una política y plan anual de formación para el personal de SIMON.

Dentro de la política, se resalta “fomentar la implicación del personal por medio del trabajo en equipo, la fluidez informativa, la comunicación interna y la formación, tanto para garantizar la calidad a los clientes, así como para garantizar la seguridad y salud de nuestro personal,

proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos para la seguridad & salud en el trabajo incluyendo el compromiso para la consulta y participación de los trabajadores/as a través de sus representantes.”

El número total de horas de formación impartidas en SIMON fue:

Categoría Profesional	Número de horas de formación
Directores, mandos intermedios y técnicos	5.834,5
Administrativos	94
Operarios	727
Total	6.656

Tabla 11. Número total de horas de formación por categoría profesional.

Los tipos de formaciones que se han realizado este 2024 han sido:

FORMACIÓN GLOBAL

Es la formación de interés general para la organización, al alcance de todos/as los/as empleados/as y orientada a desarrollar competencias y/o conocimientos globales. Algunos ejemplos de esta tipología de formación son:

- Formación en Idiomas (Política de Idiomas)
- Plan Sim-On boarding
- Formación EDIS para colaboradores/as y managers
- Formación Talent Review para managers
- Píldoras MO365

FORMACIÓN PARA EL PUESTO

Es la formación en conocimientos de carácter más técnico, orientada a desarrollar o ampliar conocimientos o habilidades específicas, necesarias para el óptimo desempeño de las funciones en el puesto actual de una persona o grupo dentro de un mismo departamento. Algunos ejemplos de esta tipología de formación son:

- Curso especializado o técnico en ofimática, Marketing digital, diseño, contabilidad...;
- Seminario sobre tendencias o foro de actualización de conocimientos, etc.

FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO

Es la formación más focalizada en el desarrollo de las habilidades definidas por el Modelo Competencial de Simon, y necesarias para el desarrollo del/la colaborador/a en su puesto actual. Algunos ejemplos de esta tipología de formación son:

- Curso de liderazgo.
- Cursos de negociación
- Cursos de comunicación.
- Píldoras de habilidades.

MÁSTERS Y POSTGRADOS

En el caso de Masters y Postgrados, RRHH y Dirección/Manager valorarán los siguientes criterios:

- Presupuesto
- Performance y desempeño del empleado/a
- Antigüedad mínima de 2 años en la empresa.

Este tipo de Formación debe corresponder a una necesidad real para el desempeño de las funciones del/la empleado/a.

SIMON cuenta con el programa formativo Manual de *Training To Be* que se centra en acciones formativas orientadas a competencias y habilidades para todos los empleados y se realiza anualmente.

Durante 2024, SIMON también ha estado trabajando en el programa “Inspira STEAM”, se trata de un proyecto pionero para el fomento de la vocación científico- tecnológica (STEAM) entre las chicas. En 2024 el personal de SIMON se preparó con varias formaciones para poder ejercer el programa “*Inspira Steam*”.

5.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Las instalaciones interiores de SIMON en España han sido acondicionadas, en la medida de lo posible, para facilitar el acceso y uso a personas con discapacidad, cumpliendo con la normativa vigente. Todas las áreas cuentan con puertas y salidas de emergencia claramente señalizadas.

Los edificios corporativos construidos o renovados desde 2003 están diseñados para permitir maniobras como giros o cambios de dirección en sillas de ruedas, disponen de accesos adecuados para todas las personas y cuentan con baños adaptados para personas con discapacidad.

El objetivo principal de SIMON en cuanto a accesibilidad universal es garantizar que el entorno no represente ninguna barrera para las personas.

SIMON dispone de un Código Ético que incluye un apartado dedicado al respeto hacia todas las personas, promoviendo un entorno colaborativo donde no se toleran conductas ofensivas, intimidatorias, discriminatorias o que vulneren los derechos individuales.

Además, la nueva sede de SIMON es completamente accesible, siguiendo las directrices de accesibilidad que la empresa ha venido implementando durante años.

Respecto a la página web, por el momento SIMON no dispone de una página web adaptada para personas con discapacidad.

5.7 Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad

SIMON está trabajando en la elaboración del segundo plan de igualdad de la organización con acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las fases que se han cumplimentado hasta la fecha en la elaboración del nuevo plan son las siguientes:

- Constitución de la Comisión Negociadora, constituida por la parte empresarial y la parte social, según los requisitos del RD 901/2020 y recogido en el acta correspondiente.
- Análisis detallado de la situación de igualdad en SIMON en cuanto a oportunidades y trato entre mujeres y hombres respecto de las siguientes materias, tal y como establece el RD

901/2020 y considerando las premisas incluidas en la Ley 4/2023 sobre el colectivo LGTBI y, en especial, las personas trans (artículo 55, apartado 3).

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para elaborar el diagnóstico se han llevado a cabo las siguientes tareas:

- 1) Análisis cuantitativo de plantilla desde una perspectiva de género en base al perfil de cada persona trabajadora, sus condiciones de trabajo y sus retribuciones: puesto, edad, antigüedad, tipo de contrato, nivel de estudios, permisos y excedencias, número de hijos, movilidad geográfica...
- 2) Recopilación de información para el análisis de políticas de personal y condiciones laborales de la compañía, relación de la empresa con terceros y análisis del convenio o convenios de aplicación.
- 3) Cuestionario online anónimo para conocer la percepción de toda la plantilla, RRHH y la dirección acerca la cultura organizativa de la empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, así como sus necesidades y propuestas.
- 4) Registro Salarial. Se ha generado un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo para cada uno de los puestos de trabajo iguales o de igual valor con el objetivo de determinar si existe brecha salarial por razón de sexo.
- 5) Auditoría Salarial, conforme a los requisitos del RD 902/2020. Esta contempla el diagnóstico de la situación retributiva de la empresa teniendo en cuenta el concepto de “puestos de igual valor”, una valoración de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para corregir las posibles desigualdades.

El resultado se ha presentado en el Informe del Diagnóstico que incluye el análisis de los datos, así como los puntos fuertes y las áreas de mejora detectadas, que ha sido presentado a la Comisión Negociadora para su revisión.

Está pendiente de celebrar una reunión dónde pueda aprobarse el diagnóstico para continuar con las siguientes fases.

La organización cuenta con un Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, mediante el cual se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el Código Ético de la organización, actualizado en 2023, hay un compromiso del respeto a todos y todas las profesionales, donde también se incluyen los compromisos:

- Los y las profesionales de SIMON deben tratarse con respeto y dignidad, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

- No se tolerará bajo ningún concepto cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.
- Ningún profesional debe ser discriminado por razones de edad, género, religión, orientación sexual, estado marital o maternidad, impedimento físico, opinión política o procedencia étnica.

Durante el año 2024 no hubo denuncias por casos discriminatorios a través del canal de denuncia.

Además, SIMON impulsa activamente el fomento del empleo mediante diversas iniciativas orientadas a la atracción y desarrollo del talento. Entre estas acciones se incluye la participación en charlas y encuentros con escuelas, universidades y centros de formación profesional, así como la presencia en ferias de empleo y la organización de eventos en sus propias instalaciones. Asimismo, mantiene un compromiso constante con la difusión de oportunidades laborales, contando con un apartado específico de “Trabaja con nosotros” en su página web, y publicando de manera habitual sus vacantes en plataformas como LinkedIn e InfoJobs

6 Respeto de los derechos humanos

Con el propósito de implementar una gestión responsable y conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, SIMON ha establecido un marco integral de debida diligencia en derechos humanos. Este marco tiene como objetivo identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, remediar los riesgos e impactos adversos que puedan derivarse de sus operaciones, productos o relaciones comerciales. A continuación, se describen los documentos que sustentan este marco de actuación:

- **Política de derechos humanos**, actualizada en enero de 2024, donde recoge el compromiso de la compañía en materia de protección de los derechos humanos, los principios que deberán regir todas las actuaciones y los mecanismos de seguimiento que se establecen para asegurar su cumplimiento.
- **Código Ético de SIMON**, actualizado en agosto de 2023, cuyo objetivo fundamental es fomentar y garantizar un comportamiento ético y responsable en todas las empresas de SIMON, así como, asegurar el cumplimiento de las leyes y las normativas en cada país donde trabajamos.
- **Plan de igualdad**, actualmente en proceso de elaboración del nuevo plan de igualdad.
- **Protocolo antiacoso y antidiscriminación** de octubre de 2024. Este protocolo manifiesta la postura de tolerancia cero de las sociedades que conforman Grupo SIMON ante cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso o discriminación que pueda tener lugar en SIMON.

SIMON pone a disposición de las personas trabajadoras un [formulario](#), que se abre a través de un link o código QR para efectuar consultas o poner de manifiesto cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en el código ético. Durante el año 2024 no hubo denuncias por vulneración de los derechos humanos.

7 Lucha contra la corrupción y el soborno

SIMON ha establecido un marco integral de políticas y procedimientos orientados a la prevención, detección, corrección y mejora continua en la gestión de riesgos relacionados con el fraude. Este enfoque busca mitigar o, en la medida de lo posible, eliminar la probabilidad de ocurrencia de conductas fraudulentas dentro de la organización.

- **Código Ético**, que incluye un compromiso sobre conflictos de interés, fraude y corrupción, incluyendo que no se aceptan sobornos, cohechos, pagos, beneficios ilícitos o cualquier acción que se le asimile. Este Código Ético está a disposición de suministradores y empresas colaboradoras de SIMON a través de su publicación en la [web](#) corporativa.
- **Política de uso del canal ético**. SIMON ha elaborado una política donde explica el mecanismo interno para comunicar eventuales incumplimientos (Canal Ético) de conformidad con lo establecido en Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como dudas y consultas en relación con la interpretación y aplicación de su Sistema de *Compliance*.
- **Política anticorrupción**. Aprobada en junio de 2023 con el objeto de prevenir los riesgos de comisión de alguna de las formas de corrupción, así como cualquier tipo de daño reputacional o financiero derivado de su materialización. También regula el ofrecimiento y aceptación de regalos y hospitalidad en las relaciones con terceros, tanto del sector público como del sector privado.
- **Política de *Compliance***. Aprobada también en agosto de 2023 persigue el objetivo de minimizar la comisión de hechos delictivos y otras irregularidades marcando una serie de principios y pautas de actuación. Como ya se ha mencionado anteriormente se ha creado un comité de Compliance para controlar el funcionamiento y cumplimiento del sistema de Compliance y se ha designado un responsable de ética y cumplimiento.
- En los contratos de SIMON con todos los bancos hay una **cláusula específica de blanqueo de capitales**.
- **Mapa de riesgos penales**.
- **Política de uso responsable y seguro sobre la inteligencia artificial**. Esta política tiene como objetivo establecer las pautas y mejores prácticas para garantizar el uso responsable y seguro de los recursos de inteligencia artificial, como pueden ser ChatGPT, Dall-E, etc. en nuestra organización, cumpliendo con los estándares de la normativa ISO.

En el año 2024 no ha habido denuncias ni consultas en materia de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

8 Información sobre la sociedad

8.1 Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible

Los compromisos de SIMON con el desarrollo sostenible están recogidos en su política integrada de Calidad, PEFC, Seguridad & Salud, Medio Ambiente y Eficiencia energética, y en su Código Ético, así como en las acciones llevadas a cabo en 2024, afianzando estos compromisos.

Sobre el empleo y desarrollo local no tenemos datos debido a la dificultad de la obtención de los mismos. Sin embargo, todos los trabajadores son contratados dentro del área de influencia de cada centro de trabajo y más del 50% de las compras que realiza la organización es a proveedores locales.

8.1.1 Donaciones e inversiones

Durante 2024, se ha realizado el siguiente servicio de apoyo a la sociedad:

- ✓ **Donación de bienes y ropa.** En 2024 desde China se ha llevado a cabo una cooperación con *Shanghai Futian Environmental* y se ha donado 274 prendas de vestir.

En 2024 no se han llevado a cabo proyectos sobre becas.

Las donaciones realizadas por SIMON en el ejercicio 2024 han sido un total de 145.187,89€, repartidos entre las siguientes entidades:

Detalle de Donaciones:	2024
BCD FUNDACION	25,000.00
CRE100DO 2024	10,000.00
IESE 2024	15,000.00
INNOVA	10,000.00
PEHOC	500
SDF	59.687,89
UIC 2024	25,000.00

Tabla 12. Donaciones realizadas por SIMON en 2024.

8.1.2 Suscripciones y asociaciones

Las suscripciones y asociaciones a las que pertenece SIMON durante el ejercicio informado son:

- A.P.E.M.E.
- ACAE BASE DTOAS CONSTRUCCION S.
- ADI-FAD
- ADIME
- ADVANTAGE CONSULTORES, SL
- AEDIVE
- AENOR INTERNATIONAL
- AFME -ASOC.FAB. MAT. ELECTRICO

- AGRUP. D'INDUSTRIALS DEL BAIX VALLES
- AGRUP. EMPRES. INNOVADORA CONST.EFICIENTE
- ALAIN AFFLELOU ESPAÑA S.A.
- AMETIC
- APCE BCN S.L.
- ASELEC
- ASINEM
- ASOC CLUSTER PARA LA INDUSTRIALIZAC
- ASOC.DE PROMOTORES INMOBILIARIOS REGION
- ASOCIACIÓN ESP DE CODIFICACION CCIAL AECOC
- ASOCIACIÓN ESP. NORMAL. Y CERTIFICACION
- ASOCIACION ESPAÑOLA DE CENTROS
- ASOCIACION ESPAÑOLA DE OFICINAS
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FABRICANTES ILUMINACIÓN - ANFALUM
- ASOCIACIÓN FABRIC. ESPAÑ. BRICOLAJE Y FERRE
- ASOCIACIÓN INSTALADORES ELECTRICOS
- ASOCIACIÓN MARCAS RENOMBRADAS ESPAÑOLAS
- ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCION - APD
- ASOCIACIÓN PROF DISEÑADORES ILUMINACIÓN
- ASOCIACIÓN PROF.DE IND.ELECTR.DE MADRID - APIEM
- ASOCIACION PROV. DE INST. ELEC. Y ACT
- ASOCIACIÓN PROV. IND. ELEC. A CORUÑA
- ASSOCIACIÓ CATALANA EMPRESA FAMILIAR
- ASSOCIACIÓ CLUSTER DEL PACKAGING
- ASSOCIACIÓ DE DIRECTORS D'ART
- ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL D'INSTAL-LADORS D'ELECTR.
- ASSOCIACIÓ GESTORS DE MANTENIMENT
- ASSOCIACIÓ GESTORS DE MANTENIMENT - AGEM
- ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL D'EMPRESARIS D'ELECTRICITAT, FONTANERIA ,GAS
- ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL D'EMPRESARIS INSTAL.LADORS DE L'HOSPITALET DE LLOB.
- AYE CONTRACT
- CAMBRA DE COMERÇ BRASIL - CATALUNYA
- CECAPI-Aisbi-COMITÉ EUROPEEN
- CENFIM
- CENTRE. D'INICIATIVES TURISTIQUES D'OLOT (CIT)
- CERCLE D'ECONOMIA
- CLUSTER D 'EFICIENCIA ENERGETICA DE CAT.
- COLEGIO OFICIAL DE PERITOS
- COLEGIO OFICIAL DECORADORES
- COMITÉ ESPAÑOL DE ILUMINACIÓN
- CONOCIMIENTOS IMPRESCINDIBLES
- CORDOBA CLUB BALONCESTO
- CRE100DO
- DATERIUM SYTEM SL

- DEKRA CERTIFICATION B.V.
- EDICIONES TARIFEC, S.A.
- ENERGYPAPERS
- ESCOLA GREM. D'INSTAL. D'ELEC I FONT.
- FEDERACIÓN NAC. EMPRESARIOS INSTAL. ELEC.
- FUNDACIÓ BCD
- FUNDACIÓ CERCLE D'ECONOMIA
- FUNDACION IESE
- FUNDACIÓN MIES VAN DER ROHE
- GAB.TEC.D'ASSES.INSTAL.ELECT.S.L.
- GREMI D'INSTAL.LADORS DE GIRONA
- GREMI D'INSTALLADORS DE BADALONA
- GRUDINUSO, S. L.
- IEEE-ISTO
- INNOVA
- INSTITUTO DE CONSEJEROS-ADMINISTRADORES
- INSTITUTO DE LA EMPRESA FAMILIAR
- KNX ASSOCIATION CVBA
- LA VANGUARDIA EDICIONES, S.L.
- LLUERNIA ASSOCIACIÓ CULTURAL
- NATIONAL KNX SPAIN
- P.L.C. MADRID, S.L.U.
- PATRONAT D'ESTUDIS HISTORICS D'OLOT I COMARCA (PEHOC)
- PATRONAT ESC.POL.SUP. UNIVERSITAT
- PEFC CATALUNYA
- PLATAFORMA ELECTRONET, SL
- POBLENOU URBAN DISTRICT ASSOC.
- PUBLICACIONES ALIMARKET, S.A.
- SGS BELGIUM NV - DIVISION SGS CEBEC
- SIMON DEVELOPMENT FOUNDATION
- TALENT CLUE SOLUTIONS SL
- UIC - UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA
- UNIDAD EDITORIAL
- UNIÓ ESPORTIVA OLOT (UE Olot)
- UNIO PATRONAL METAL.LURGICA

8.1.3 Patrocinios

Durante el 2024 se han realizado los siguientes patrocinios:

1. Patrocinio APDI 2024.
2. Cuota Socio Premium 2024.
3. Patrocinio Diseño Interior > Madrid Design Festival_MDF '24.
4. Edición_Impresión Libro: Sub Topo Graphia Espai Crater Museum Olot.
5. Colaboración Olot TV 2024.

6. Participación VII Encuentro ADIME del Sector del Material Eléctrico.
7. Patrocinio Nit de l'Eficiència 2024.
8. Patrocinio BDW 2024 Barcelona Centre De Disseny. Simon, como socio de Barcelona Centre de Disseny, patrocina el evento sobre el diseño que organiza la fundación Barcelona Design Week.
9. Patrocinio Premios ROOM Diseño. Simon patrocina la entrega de premios que la revista Room organiza todos los años. Es una colaboración dentro del plan de medios de Simon.
10. Patrocinio Jornadas FENIE PRO-RUMBO a la Electrificación.
11. Patrocinio premios de la mujer 2024 sector eléctrico.
12. Fundació Mies van der Rohe. Es una iniciativa de la firma Simon comisariado por la Fundació Mies van der Rohe desde su creación en 2016, en conmemoración del centenario de Simon. Desde entonces, estudios de arquitectura de más de 23 países, entre ellos México, Polonia, Francia, Alemania, Reino Unido, Italia, Portugal y España, han participado en el concurso, reafirmando su relevancia internacional.
13. BCD (Barcelona Centre de Disseny). Desde el 2016 Simon es Patrono del Barcelona Centro de Diseño (BCD). EL BCD es el partner estratégico en diseño para crear valor conjunto con empresas, profesionales de la comunidad de diseño.
14. Foro de Marcas renombradas españolas. El Foro de Marcas renombradas españolas es la organización que agrupa las marcas líderes españolas.

8.1.4 Impacto en la comunidad local

En 2024, SIMON inauguró su nueva sede global, un *smart building* con alma de fábrica, ubicado en el emblemático barrio de Poblenou, donde la compañía tiene presencia desde 1958. Este edificio vanguardista se erige sobre los cimientos de la antigua fábrica, en pleno corazón del distrito tecnológico 22@.

En la planta baja se encuentra La Casa de la Llum, un nuevo showroom que comparte la esencia del espacio de Madrid. Se trata de un entorno abierto a la creatividad y la colaboración, concebido para acoger iniciativas culturales, artísticas y formativas, promoviendo sinergias con creadores, profesionales, colaboradores y usuarios finales.

Durante 2024, este espacio ha sido escenario de diversos encuentros destacados, entre los que cabe mencionar:

- **Encuentro con las marcas de la nueva sede.** Recién instalados en la nueva sede organizamos un encuentro con todas las marcas que participaron en la obra donde se explicaron los detalles del proyecto de arquitectura, interiorismo e iluminación de la mano de sus autores.



Ilustración 6. Encuentro con las marcas de la nueva sede.

- **Cities Connection Projects.** En junio de 2024 acogimos *Cities Connection Projects* una iniciativa que conecta ciudades europeas mediante la presentación de obras arquitectónicas de vanguardia. En la séptima edición, las ciudades representadas eran *Wallonia-Brussels*, *Basel* y *Barcelona*. Más de 50 Arquitectos procedentes de estas ciudades se dieron cita en la Casa de la Llum.



Ilustración 7. Fotografía del evento "Cities Connection projects".

- **Thinking Spaces Talk – The Green Room.** SIMON organizó en la Casa de la Llum de Barcelona el primer evento hotelero enfocado a la sostenibilidad bajo el nombre "*Thinking Spaces Talks - "The Green Room"*". Un evento exclusivo enfocado al sector hotelero diseñado para reflexionar e inspirar acerca de las tendencias e iniciativas sostenibles más emergentes en el sector que ayudarán a transformar e impulsar el cambio hacia entornos más conscientes y saludables.



Ilustración 8. Fotografía del evento "Thinking Spaces Talk-The Green Room".

- **Compromiso con los grupos de interés**

En el marco de su Sistema de Gestión Integrado, SIMON realiza anualmente un análisis sistemático para identificar a las partes interesadas pertinentes y comprender sus necesidades y expectativas. Este proceso permite a la organización alinear sus operaciones con los requisitos y preocupaciones de aquellos que pueden afectar o verse afectados por sus actividades, tal como lo establece la norma ISO 9001:2015.

Durante el período cubierto por este informe, las partes interesadas identificadas por SIMON incluyen, entre otras, a clientes, empleados, proveedores, accionistas, organismos reguladores y la comunidad en general. La identificación y comprensión de estas partes interesadas son fundamentales para garantizar la eficacia y mejora continua del sistema de gestión de la calidad de la organización.

Las partes interesadas de la organización en el periodo de este informe son:

simon	MATRIZ PARTES INTERESADAS		Revisión: 4
			Fecha: 22-05-2024
PORTE INTERESADA	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	PLANIFICACION EN EL SISTEMA DE GESTIÓN	INFORMACIÓN DOCUMENTADA
ACCIONISTAS / PROPIETARIOS	Productividad, costes, rentabilidad, beneficio y crecimiento de nuestra organización (aumentos de clientes y usuario). Objetivos estratégicos, riesgos controlados, etc.	Control de la producción, facturación, costes, procesos...	Registros producción, registro de contratos, registro de costes, Matriz DAFO, Acta de revisión del Sistema, Objetivos, Indicadores, etc.
CLIENTES	Relación calidad / precio competitivo	Control y mejora de los procesos, ajuste de los costes de producción, optimización de los recursos (humanos y materiales)	Registro de producción, registro de costes por procesos, etc.
	Cumplir con los plazos de entrega	Estrategias de gestión de la demanda	Registros de planificación logística
	Adaptar el producto a sus necesidades	Control del proceso de diseño	Proyectos de diseño
	Atención antes y después del producto	Capacitación y formación del personal adecuada para el departamento de "customer services" y "servicio post-venta SIMON". Procesos definidos para ambos departamentos	Plan de formación, registro de formación, procesos.
	Alta Satisfacción del cliente	Metodología implementada	Indicadores indirectos (calidad, logística, servicio) o encuestas de satisfacción/estudios de mercado/informes vistas a clientes, etc.
PERSONAL	Formación adecuada	Metodología de formación y capacitación	Plan de formación
	Seguridad en el trabajo	Metodología de Prevención de Riesgos Laborales	Registro de equipos de protección, plan de formación
	Buen ambiente de trabajo, estabilidad laboral...	Planes de promoción	Promoción interna
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS	Seguridad en el trabajo	Verificar que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables	Actas de CSS, consulta y participación
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	Buen ambiente de trabajo, estabilidad laboral...	Planes de promoción	Promoción interna
	Formación adecuada	Metodología de formación y capacitación	Plan de formación
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO: HIGIENE INDUSTRIAL Y VIGILANCIA DE LA SALUD	Recursos adecuados y suficientes	Formación especializada y experiencia profesional	Programación de Actividades Anuales, Planificación de la Actividad Preventiva
	Comunicación e Interacción	Comunicación con los distintos estamentos organizativos (dirección, mandos intermedios, técnicos, delegados de prevención, trabajadores/as), generando un ambiente de confianza mutua e intercambio de información.	Reuniones de seguimiento incluidas en el calendario, informes de visitas
	Implicación	Consultoría con capacidad de anticipación a los problemas y de ofrecer soluciones operativas.	Informes de visitas de consultoría realizadas.
COMPETIDORES	Investigación de la competencia para evitar desbancados y estar alerta en cuanto a innovación y desarrollo, imagen de marca y posicionamiento.	Identificación del contexto de la organización y gestión de riesgos y oportunidades	Matriz de análisis de riesgos y oportunidades del sistema de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y eficiencia energética. Estudios de mercado y posicionamiento de marca.
SOCIEDAD	Respecto a factores ambientales, sociales, eficiencia energética y de prevención, el impacto de nuestra actividad en la sociedad y nuestra imagen corporativa para no causar malestar social. Buena ética de la organización.	Procedimientos de gestión ambiental, identificación de impactos, código ético, informe no financiero	Registros asociados (E), Código Ético, información disponible interna y externamente a través de Informe No Financiero y a solicitud de las partes interesadas.
	Cobrar a tiempo	Procedimientos de proveedores, CAE	Orden de compra y subcontratación, CAE, Especificaciones Generales de Ingeniería.
Disponer información relativa a Calidad del producto y Servicio así como aspectos relacionados con Medio Ambiente y Eficiencia Energética			
Garantizar la SST del personal que acude a nuestras instalaciones Beneficios mutuos y continuidad			
ENTIDADES Y ACTORES LOCALES	Disponer de los compromisos de la organización con el desarrollo sostenible y el cambio climático	Integrado en la política de la organización.	Política Integrada de Calidad, PEFC, Seguridad & Salud, Medio Ambiente y Eficiencia energética. Código Ético. Informe no financiero. Incluye el compromiso con el cambio climático.
AGENTES Y CLUSTERS DE RECICLAJE DE MATERIALES	Respecto al medio ambiente, conservación de la biodiversidad, gestión sostenible de los recursos	Planes de integración.	Acueros, convenios, contratos.
ASOCIACIONES Y COMITÉS TÉCNICOS	Disponer de información actualizada del producto.	Integrado en el "SIMON PRODUCT DEVELOPMENT SYSTEM".	Documentación de I+ D y laboratorio (SPDS PHASE 2: INDUSTRIALIZATION & VALIDATION).
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS / AUTORIDADES LEGALES	Cumplimiento de los requisitos legales	Procedimiento requisitos legales	Gestión legislación, auditorías legales, Inspecciones, requerimientos, contratos laborales, registros de actividad laboral, etc
	Permisos e licencias	Procedimiento comunicación	Trámites
	Presentación de licitaciones	Procedimiento ofertas y contratos	Ofertas de licitación

Tabla 13. Matriz de partes interesadas.

Los mecanismos de comunicación con las partes interesadas, así como los espacios de diálogo establecidos para identificar sus necesidades y expectativas, se encuentran integrados en los distintos procesos del Sistema de Gestión Integrado. Estos canales y dinámicas están detallados en el documento específico de partes interesadas y se representan en la matriz de comunicaciones que se muestra a continuación:

	COMUNICACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS	Revisión: 5 Fecha: 22-05-2024
---	--	----------------------------------

QUÉ COMUNICAR	PARTE INTERESADA	QUIÉN LO COMUNICA	CUÁNDO COMUNICARLO	CÓMO COMUNICARLO
Política	Todos los trabajadores/as. Partes interesadas	Dirección	Cuando se produzcan cambios	Plan de acogida / Correo electrónico / Mapa de procesos / Página Web
Alcance del sistema	Todos los trabajadores/as. Partes interesadas	Dirección	Cuando se produzcan cambios	Política integrada de calidad, PEFC, Seguridad & Salud, Medio Ambiente y Eficiencia energética
Importancia de una gestión eficaz del sistema y promoción de la mejora continua	Todos los trabajadores/as. Partes interesadas	Dirección	Siempre que se considere oportuno	Reuniones / Comunicados a la plantilla / Acciones formativas / Grupo de mejora
Objetivos estratégicos	Todos los agentes implicados	Dirección	1. Tras la aprobación de los objetivos 2. A la consecución de los objetivos	Correo electrónico / Reunión
Planos y tolerancias	Cliente interno MKT SIMON	TECH	1. Tras la aprobación del plano 2. Cuando se produzcan cambios	Formato 100455-1108
Definición del producto	Cliente interno INDUSTRIA SIMON	TECH	1. En la fase de definición del producto 2. Cuando se produzcan cambios	Formato 101835-0812
Plan de validación solicitud del producto	Cliente interno CALIDAD / Laboratorio TECH / Proveedores técnicos	TECH	1. En la fase de validación del producto 2. Cuando se produzcan cambios	ITA 101150-0311
Información de servicios y precios personalizada	Clientes	Gestión de pedidos	A demanda del cliente	SAP / Correo electrónico / Teléfono
Atención de pedidos, solicitudes de ofertas, reclamaciones y quejas de clientes	Clientes	Gestión de pedidos	A demanda del cliente	SAP / Correo electrónico / Teléfono
Resolución de gestión pedido en tiempo (48h)	Cliente interno / Cliente externo	Gestión de pedidos	A demanda del cliente	SAP
Croquis, solicitud referencia y plazo de entrega	Dpto. Técnico / Administración técnica / Gestión de la demanda	Diseños especiales	A demanda del cliente	SAP / Correo electrónico / Teléfono
Formato D1 y formato D2 con el plazo de	Equipo comercial / Product Manager	Diseños especiales	A demanda del cliente	SAP / Correo electrónico / Teléfono

entrega y recargo de beneficio				
Plazo de entrega	Cliente interno fábrica / almacén / cliente externo proveedores	Planificación y aprovisionamiento	A demanda del cliente	Libro blanco
Capacidad pactada se cumpla previsión / Proveedor cumpla exigencia de entrega	RRHH + ETT / Procesos / Proveedores	Planificación y aprovisionamiento	Tras la confirmación de pedidos	Correo interno y externo / Libro blanco
Respuestas a consultas servicio	Clientes	Planificación y aprovisionamiento	A demanda del cliente	SAP / Correo electrónico / Teléfono
Entrega por comanda	Cliente final SIMON / Cliente interno internacional	Expediciones	A demanda del cliente	Contrato cliente
Hora máxima de recogida	Agencias de transportes	Expediciones	Cuando se realice el pedido	Contrato proveedor / SAP
Incidencias	Cliente interno - Red Comercial	Gestión de Incidencias	A solicitud del cliente	Programa ATEND
Información a partes interesadas pertinentes que lo soliciten o lo requieran por requisito legal u otro	Partes interesadas. Todos los trabajadores/as	Responsable Sistemas de Gestión	A demanda de las partes interesadas pertinentes	Correo electrónico / Tablones / Reuniones
Resultados de la revisión por la dirección	Comité de dirección y agentes implicados	Responsable Sistemas de Gestión	Tras la aprobación del informe	Correo electrónico / Reunión
Planificación y resultados de las auditorías	Comité de dirección y agentes implicados	Responsable Sistemas de Gestión	1. Al aprobar la planificación 2. Tras las auditorías	Registros / Correo electrónico / Informes de auditoría
Documentos del sistema integrado de gestión	Todo el personal y agentes implicados	Responsable de Sistemas de Gestión	1. A la incorporación de un nuevo trabajador. 2. Cuando se produzcan cambios	1. Reunión / Correo electrónico / Acciones formativas 2. Correo electrónico / Mapa de procesos
Plan de acogida	Nuevas incorporaciones/Todo el personal	People & Culture	Cuando se produzcan nuevas incorporaciones	Plan de acogida
Requisitos básicos de la DPT (Descripción de puesto de trabajo)	Nuevas incorporaciones/Todo el personal / Consultoras Externas de Selección (ETTs)	Planificación y aprovisionamiento	1. A la incorporación de un nuevo trabajador. 2. Cuando se produzcan cambios	1. Plan de acogida / Correo electrónico / Reunión 2. Correo electrónico / Reunión
Valoración de las competencias	1. Colaborador implicado 2. Consultorías de formación	People & Culture	Anualmente	1. Reunión EDIs 2. Plan de formación anual

Roles y responsabilidades de todo el personal	Todos los trabajadores/as. Partes interesadas	People & Culture - Responsables de área	1. A la incorporación de un nuevo trabajador. 2. Cuando se produzcan cambios	1. Reunión / Correo electrónico / Acciones formativas / Plan de acogida 2. Correo electrónico / Mapa de procesos
Código Ético	Nuevas incorporaciones / Todo el personal	People & Culture	1. A la incorporación de un nuevo trabajador. 2. Cuando se produzcan cambios	Plan de acogida / Intranet
Compromiso con el cambio climático	Entidades y actores locales	Dpto. Administración y Finanzas		
Informe No Financiero	Todas las partes interesadas	Dpto. Administración y Finanzas	Anualmente	Página Web
Cláusula de información a los trabajadores/as	Nuevas incorporaciones / Todo el personal	People & Culture	1. A la incorporación de un nuevo trabajador. 2. Cuando se produzcan cambios	Plan de acogida
Plan de formación	Todos los agentes implicados	People & Culture	Cuando se apruebe	Correo electrónico
Precio, Calidad, Servicio, Requisitos de Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Medidas de Seguridad del producto	Proveedores	Compras	Una vez aceptado el proveedor	Orden de compra y/o contrato
Documentación técnica y especificaciones	Cliente Interno SIMON	Compras	Una vez aceptado el proveedor	SPDS (TECH)
Preparación de comandas con tiempo determinado	Expediciones	Gestión de almacenes	Cuando se produzcan cambios	SAP - Orden de trabajo
Cumplimiento peculiaridades de comandas	Atención al cliente	Gestión de almacenes	Cuando se produzcan cambios	ATEND y correo interno
Entrega de componentes con plazos de tiempo	Fábrica / Proveedores	Gestión de almacenes	Cuando surja la necesidad	SAP / Correo interno
Formatos específicos	Cliente interno	Laboratorio	Cuando surja la necesidad	PG010
Normas de productos	I+D+I TECH	Laboratorio	Cuando se produzcan cambios	Dpto. de normalización
Requerimientos	Comité de Normalización / Empresas Certificadoras / Laboratorios Externos	Laboratorio	Cuando se produzcan cambios	Certificación de marca

Legislación RAE, BT, MT, etc.	Empresas de mantenimiento	Mantenimiento	Cuando exista necesidad de mantenimiento	Plan de mantenimiento
Comunicación de accidentes de trabajo y bajas por enfermedad	Agentes implicados	Responsable PRL - Personal PRL asignado al centro - RRHH - Mutua de accidentes	Cuando se produzcan AT/EP	Partes / Contrato / Correo electrónico
Documentación relativa al SPA e incluida en el contrato	Agentes implicados	SPA - Responsable PRL - People & Culture	Cuando se produzcan cambios	Contrato / Correo electrónico
Evaluación de riesgos del centro de trabajo	Todos los trabajadores/as.	Responsable PRL - Personal PRL asignado al centro - People & Culture	Cuando se produzcan cambios	Registro de entrega de documentación / Correo electrónico
Información de riesgos y medidas preventivas	Todos los trabajadores/as	Responsable PRL - Personal PRL asignado al centro - People & Culture	Cuando se produzcan cambios	Registro de entrega de documentación / Correo electrónico
Plan de prevención	Todos los trabajadores/as	asignado al centro - People & Culture	Cuando se apruebe o se produzcan cambios	Mapa de procesos / Correo electrónico
Aspectos relativos a la coordinación de actividades empresariales de subcontratista que realicen actividades en el centro de trabajo	Personal de empresas subcontratadas que actúen en el centro de trabajo	Responsable Mto. - Responsable Sistemas de Gestión	Antes de acceder al centro de trabajo	Documentos relativos a la coordinación de actividades empresariales mediante e-mail o plataforma CAE

Tabla 14. Canales de comunicación con las partes interesadas.

8.2 Subcontratación y proveedores

SIMON dispone de un procedimiento específico para la gestión de sus proveedores, el cual contempla procesos de evaluación tanto de proveedores como de subcontratistas. Esta evaluación se realiza con base en criterios relacionados con la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo, lo que implica la exigencia de certificaciones vinculadas a los sistemas de gestión de la cadena de suministro.

Para productos y procesos estratégicos los proveedores tienen que autoevaluarse contestando un cuestionario (*registro Audit report Self Assessment*), que consta de siete bloques de preguntas sobre el control en el diseño, las compras, los controles sobre el material comprado, los controles de los procesos, el control de productos no conformes, las inspecciones y pruebas y, por último, la manipulación, embalaje, almacenamiento, conservación y entrega de productos. De acuerdo con los resultados de la autoevaluación y según la criticidad del producto o criterio SQA (*Suppliers Quality Assurance*), se requiere un PPAP (*Production Part Approval Process*) adicional que incluye requisitos sobre aseguramiento de la calidad de los productos.

La Política de compras de SIMON se ha estado elaborando durante el ejercicio 2024 y está prevista su publicación en 2025. Esta política detalla las directrices y procedimientos para regular y gestionar actividades de adquisición de bienes y servicios con terceros asegurando que la

empresa obtenga los productos o servicios que necesita de manera efectiva y eficiente y acorde con la política del compliance.

Los objetivos que se pretende conseguir con la implementación de esta política son:

- Mitigar riesgos.
- Controlar costes.
- Cumplimiento legal y ético.
- Profesionalizar las contrataciones.
- Mejorar relaciones con proveedores.
- Fomentar la sostenibilidad.
- Eficiencia y eficacia operacional.

SIMON no dispone de sistemas de supervisión ni auditorías sociales ni ambientales para su cadena de suministro, ya que no se considera un riesgo significativo para la organización.

En 2025 se prevé implementar los siguientes documentos que apoyarán el compromiso de la política de compras:

- Protocolo de Selección y Contratación.
- Protocolo de Homologación de proveedores.
- Política de pago a proveedores.
- Cumplimiento y control.
- Procedimientos Internos (Iberia).

8.3 Consumidores

Los productos de SIMON cuentan con su respectiva declaración de conformidad, en la cual se especifican las normativas y directivas aplicables que cumplen, con el objetivo de asegurar tanto el correcto desempeño del producto como la protección de la seguridad y salud de los usuarios.

Asimismo, el compromiso de la compañía con el bienestar y la experiencia del usuario se evidencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas avanzadas. Entre ellas destacan los sistemas conectivos, que permiten la configuración de distintos escenarios de iluminación adaptados a las necesidades del entorno, mejorando así el confort y optimizando la eficiencia energética.

SIMON está concienciada con el uso de materiales saludables en sus productos, por lo que está eliminando las sustancias de SVHC (*substances of very high concern*) y SHC (*substances of high concern*) de los materiales que utiliza.

Otro hecho que refleja el compromiso de SIMON con la utilización de materiales saludables, y por lo tanto con la salud de los usuarios, es la obtención del certificado de Material *Health de Cradle to Cradle* para la Serie 270. Esta certificación nos guía en:

- ✓ Utilizar materiales saludables.
- ✓ Reutilizar los materiales.
- ✓ Usar energías renovables.
- ✓ El uso del agua.
- ✓ Justicia social.



Además, en 2024, SIMON ha obtenido el certificado de cadena de custodia PEFC para los accesorios de madera en el montaje de las instalaciones eléctricas. El certificado de Cadena de Custodia PEFC (*Programme for the Endorsement of Forest Certification*) sirve para garantizar que los productos forestales (como la madera) provienen de bosques gestionados de manera sostenible y que su trazabilidad se mantiene a lo largo de toda la cadena de suministro, desde el bosque hasta el producto final.

Las comunicaciones recibidas se gestionan a través del procedimiento para la gestión de reclamaciones de clientes recibidas SAT-PV-Q. El sistema de gestión de incidencias de cliente utilizado es "Salesforce Service Cloud", un sistema moderno, potente y fácil de integrar con otras plataformas como CRM Comercial "Salesforce" y con el sistema global de SAP, dónde se recogen todas las incidencias, quejas y consultas de los consumidores, a través de los diferentes medios de comunicación, como puede ser correo electrónico, teléfono, o formulario web: <https://www.simonelectric.com/contacta>.

Además, SIMON pone a disposición de sus clientes y usuarios un formulario [web](#) a través del cual puede realizar su quejas y reclamaciones relacionada con los compromisos adquiridos en el apartado 4 del código ético.

Desde 2021, el departamento de SAT y Postventa se reúnen de forma semanal para compartir las incidencias relevantes y proponer acciones correctivas cuando es necesario. También se hace una reunión mensual con los departamentos de Calidad, I+D, Marketing y Postventa para compartir los resultados del PCIR (tasa de fallo de todas las líneas de negocio). Esta reunión la lidera el departamento de Calidad.

En cuanto a las quejas y reclamaciones de calidad de producto, podemos identificar que el nivel de reclamaciones en el servicio post ventas de SIMON y SIMON Lighting ha pasado de un 0,2% en 2023 sobre la cifra de negocio a un 0,4% en 2024. Todas estas reclamaciones y quejas se analizaron y fueron tratadas convenientemente. En general la tasa de fallo marcada como objetivo se cumple.

En cuanto a la campaña interna sobre calidad, se realizó el siguiente poster con el lema

“La Satisfacción del cliente es prioridad”

Incluye los compromisos de:

- CERO ERRORES. Hacemos las cosas bien.
- COMPARTIMOS ideas y sugerencias de mejora en nuestra manera de hacer y en el producto.
- NOS COMUNICAMOS de manera efectiva para mejorar nuestro desempeño diario.
- MEDIMOS LOS RESULTADOS de nuestra performance para asegurar el alcance de nuestros objetivos.



8.2 Información fiscal

La cifra de negocios del 2024 obtenida por SIMON fue de 276.526.330€.

Los beneficios consolidados del 2024 después de impuestos obtenidos por SIMON ascienden a (15.337.743€).

Durante el 2024, SIMON recibió subvenciones consolidadas por valor de 399.870,53€, cantidad mayor que en 2023, que fue de 373.998€.
