

# **The Boston Consulting Group, S.L.**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera  
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025



## Informe de verificación independiente

A los socios de The Boston Consulting Group, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de The Boston Consulting Group, S.L. (en adelante BCG) que forma parte del informe de gestión adjunto de la entidad.

Tal y como se indica en la nota "1 Sobre este informe" la Sociedad The Boston Consulting Group, S.L. se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo en el Sustainability Report 2025 del Grupo Boston Consulting Group radicado en Estados Unidos al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, The Boston Consulting Group, S.L. ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por The Boston Consulting Group, S.L. descrito en el apartado "4 Anexo I. Trazabilidad Ley – GRI", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo en el Sustainability Report 2025 del Grupo Boston Consulting Group.

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de BCG, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de The Boston Consulting Group, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "4 Anexo I. Trazabilidad Ley – GRI" del informe de gestión.

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

Los administradores de The Boston Consulting Group, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

[www.pwc.es](http://www.pwc.es)

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.  
Torre PwC, P.º de la Castellana 259 B, 28046  
Madrid, España  
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111

R. M. Madrid, hoja M-63.988, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3.ª  
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - NIF: B-79031290

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

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

## **Nuestra responsabilidad**

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

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

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

- Reuniones con el personal de The Boston Consulting Group, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por The Boston Consulting Group, S.L., considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF complementario de The Boston Consulting Group, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "4 Anexo I. Trazabilidad Ley – GRI" del informe de gestión. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por The Boston Consulting Group, S.L. de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. The Boston Consulting Group, S.L. ha determinado que ésta última será incluida en el EINF consolidado del Grupo en el Sustainability Report 2025 del Grupo Boston Consulting Group al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

## Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Ana Cendón Cubero

26 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/14022

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

# Estado de información no financiera

Complementario de The Boston Consulting Group S.L.  
2025



## Índice

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Sobre este informe .....                      | 3  |
| 2     | Compromiso con las personas.....              | 4  |
| 2.1   | Nuestro equipo .....                          | 4  |
| 2.1.1 | Promedio anual empleados .....                | 4  |
| 2.1.2 | Distribución empleados.....                   | 5  |
| 2.1.3 | Distribución de modalidades de contrato ..... | 6  |
| 2.2   | Formación .....                               | 8  |
| 2.3   | Remuneraciones y brecha salarial .....        | 9  |
| 2.3.1 | Remuneraciones medias .....                   | 9  |
| 2.3.2 | Brecha salarial.....                          | 10 |
| 2.4   | Seguridad .....                               | 11 |
| 3     | Información fiscal .....                      | 11 |
| 3.1   | Donaciones.....                               | 11 |
| 4     | Anexo I. Trazabilidad Ley – GRI.....          | 12 |

## 1 Sobre este informe

The Boston Consulting Group, a nivel global presenta un Informe de Sostenibilidad de todo el Grupo, (en adelante, "Sustainability Report 2025"), dando cumplimiento a la normativa nacional en materia de información no financiera, resultante de la transposición de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos de empresas. No obstante, aun cuando la sociedad dominante del Grupo publica este Estado Consolidado de conformidad con los artículos 19.bis.1 y 29.bis.1 de la Directiva 2014/95/UE, la Sociedad en España debe cumplir con la elaboración y publicación de la información de carácter no financiera de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.6 del Código de Comercio. Al no cumplir, el Estado Consolidado, con los requerimientos exigidos en su totalidad para las sociedades y grupos en España, The Boston Consulting Group, S.L. (en adelante, BCG) está obligada a elaborar un Estado de Información no Financiera Complementario que incluya dicha información complementaria exigida por la normativa española (en adelante, el "EINF").

En consecuencia, la Sociedad procede a elaborar este Estado complementario (EINF) con carácter individual y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 49.6 del Código de Comercio y 262 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, para asegurar la calidad del presente documento, se han aplicado los principios y directrices recomendadas por el Global Reporting Initiative (GRI), a los cuáles se hace referencia en la tabla de Trazabilidad Ley-GRI (Anexo I). Los métodos de cálculo y las asunciones realizadas por la Compañía en el cálculo de los indicadores no financieros se incluyen a lo largo del informe, permitiendo que la información recogida sea comparable, verificable y fiable, basándose en los aspectos relevantes y materiales.

Asimismo, para la elaboración de ambos informes se ha considerado la opinión y expectativas de los agentes de interés de la compañía.

Para más información, se puede consultar el Sustainability Report 2025 publicado en la página web corporativa de The Boston Consulting Group, siguiendo el siguiente enlace: [Sustainability Report 2025](#)

## 2 Compromiso con las personas

### 2.1 Nuestro equipo

The Boston Consulting Group, S.L. (“BCG”) cuenta con un equipo formado por 872 personas a 31 de diciembre de 2025. A 31 de diciembre de 2024 el equipo estaba formado por 812 personas.

El equipo se encuentra ubicado en nuestras oficinas de Madrid y Barcelona.

La empresa dispone de un Código de Conducta que establece las expectativas para el comportamiento de todos los empleados, complementando la ética subyacente al compromiso con el UNGC, y conectando sus valores, políticas y normas con las acciones de los individuos.

En 2025, al igual que en ejercicios previos, el 100% de los empleados de The Boston Consulting Group (BCG) completó satisfactoriamente una sesión de formación online sobre el Código de Conducta actualizado, mediante la cual confirmaron su comprensión y se comprometieron a cumplir con sus disposiciones.

En las siguientes tablas, presentamos la distribución del equipo según edad, sexo y clasificación profesional.

#### 2.1.1 Promedio anual empleados

Promedio anual y distribución de los empleados durante los años 2025 y 2024, según sexo, edad y clasificación profesional:

|                           |                      | 2025      |     | 2024      |     |     |
|---------------------------|----------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----|
|                           |                      | Empleados | %   | Empleados | %   |     |
| Nº Empleados              | Hombres              | 453       | 53% | 433       | 55% |     |
|                           | Mujeres              | 394       | 47% | 361       | 45% |     |
|                           | TOTAL                | 847       |     | 794       |     |     |
| Distribución por edad     | <30 años             | 321       | 38% | 236       | 30% |     |
|                           | 30-45 años           | 409       | 48% | 436       | 55% |     |
|                           | >45 años             | 117       | 14% | 122       | 15% |     |
|                           | TOTAL                | 847       |     | 794       |     |     |
| Clasificación profesional | Personal directivo   | Hombres   | 134 | 16%       | 154 | 19% |
|                           |                      | Mujeres   | 27  | 3%        | 37  | 5%  |
|                           | Personal profesional | Hombres   | 171 | 20%       | 188 | 24% |
|                           |                      | Mujeres   | 107 | 13%       | 105 | 13% |
|                           | Personal soporte     | Hombres   | 148 | 17%       | 91  | 11% |
|                           |                      | Mujeres   | 260 | 31%       | 219 | 28% |
|                           | TOTAL                | 847       |     | 794       |     |     |

## 2.1.2 Distribución empleados

Distribución de los empleados activos a 31 de diciembre de 2025 y 2024, según sexo, edad y clasificación profesional:

|                           |                      | 2025       |     | 2024       |     |     |
|---------------------------|----------------------|------------|-----|------------|-----|-----|
|                           |                      | Empleados  | %   | Empleados  | %   |     |
| Nº Empleados              | Hombres              | 467        | 54% | 436        | 54% |     |
|                           | Mujeres              | 405        | 46% | 376        | 46% |     |
|                           | <b>TOTAL</b>         | <b>872</b> |     | <b>812</b> |     |     |
| Distribución por edad     | <30 años             | 339        | 32% | 265        | 32% |     |
|                           | 30-45 años           | 413        | 53% | 426        | 53% |     |
|                           | >45 años             | 120        | 15% | 121        | 15% |     |
|                           | <b>TOTAL</b>         | <b>872</b> |     | <b>812</b> |     |     |
| Clasificación profesional | Personal directivo   | Hombres    | 136 | 16%        | 148 | 18% |
|                           |                      | Mujeres    | 28  | 3%         | 34  | 4%  |
|                           | Personal profesional | Hombres    | 175 | 20%        | 197 | 24% |
|                           |                      | Mujeres    | 118 | 14%        | 119 | 15% |
|                           | Personal soporte     | Hombres    | 156 | 18%        | 91  | 11% |
|                           |                      | Mujeres    | 259 | 30%        | 223 | 27% |
| <b>TOTAL</b>              |                      | <b>872</b> |     | <b>812</b> |     |     |

### 2.1.2.1 Personas con discapacidad

The Boston Consulting Group promueve la accesibilidad de todas las personas, desarrollando directrices locales que la garanticen, y un entorno inclusivo para todos los empleados, realizando formaciones obligatorias contra el acoso y la sensibilización cultural y con protocolos destinados a eliminar posibles sesgos en el proceso de contratación.

BCG tiene presente la necesidad de incorporar personas con discapacidad en la plantilla, cumpliendo con la cuota de discapacidad y medidas alternativas como establece la Ley, asegurando posteriormente una integración total con iniciativas como [AccessAbility@BCG](mailto:AccessAbility@BCG), una comunidad global de personas con discapacidad.

A 31 de diciembre de 2025, en nuestro equipo, contamos con 7 personas con discapacidad igual o superior al 33%.

A 31 de diciembre de 2024 contábamos con 8 personas con discapacidad igual o superior al 33%.

|                             |         | 2025      |     | 2024      |     |
|-----------------------------|---------|-----------|-----|-----------|-----|
|                             |         | Empleados | %   | Empleados | %   |
| Nº Empleados discapacitados | Hombres | 6         | 86% | 6         | 75% |
|                             | Mujeres | 1         | 14% | 2         | 25% |

### 2.1.3 Distribución de modalidades de contrato

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre de 2025 y 2024:

| Distribución de modalidades de contrato de trabajo |                   | 2025       | 2024       |
|--|-------------------|------------|------------|
| Fijos  | A tiempo parcial  | 13         | 10         |
|  | A tiempo completo | 837        | 789        |
| Temporales   | A tiempo parcial  | 22         | 13         |
|  | A tiempo completo | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                       |                   | <b>872</b> | <b>812</b> |

#### 2.1.3.1 Promedio anual y distribución de modalidades de contratos de trabajo.

- Promedio anual según modalidad de contrato, desagregados por sexo, edad y clasificación profesional:

|         |              | Contratos Indefinidos 2025 |                      |                  |            | Contratos Indefinidos 2024 |                      |                  |            |
|---------|--------------|----------------------------|----------------------|------------------|------------|----------------------------|----------------------|------------------|------------|
|         |              | Personal directivo         | Personal profesional | Personal soporte | Total      | Personal directivo         | Personal profesional | Personal soporte | Total      |
| Hombres | <30 años     | 8                          | 106                  | 41               | 155        | 4                          | 100                  | 15               | 119        |
|         | 30-45 años   | 95                         | 52                   | 81               | 228        | 115                        | 79                   | 52               | 246        |
|         | >45 años     | 31                         | 1                    | 26               | 58         | 35                         | 1                    | 24               | 60         |
|         | <b>TOTAL</b> | <b>134</b>                 | <b>159</b>           | <b>148</b>       | <b>441</b> | <b>154</b>                 | <b>180</b>           | <b>91</b>        | <b>425</b> |
| Mujeres | <30 años     | 1                          | 85                   | 57               | 143        | 0                          | 70                   | 30               | 100        |
|         | 30-45 años   | 25                         | 15                   | 141              | 181        | 34                         | 28                   | 127              | 189        |
|         | >45 años     | 1                          | 0                    | 58               | 59         | 3                          | 0                    | 59               | 62         |
|         | <b>TOTAL</b> | <b>27</b>                  | <b>100</b>           | <b>256</b>       | <b>383</b> | <b>37</b>                  | <b>98</b>            | <b>216</b>       | <b>351</b> |

|         |            | Contratos Temporales 2025 |                      |                  |       |
|---------|------------|---------------------------|----------------------|------------------|-------|
|         |            | Personal directivo        | Personal profesional | Personal soporte | Total |
| Hombres | <30 años   | 0                         | 12                   | 0                | 12    |
|         | 30-45 años | 0                         | 0                    | 0                | 0     |
|         | >45 años   | 0                         | 0                    | 0                | 0     |
| TOTAL   |            | 0                         | 12                   | 0                | 12    |

|         |            | Contratos Temporales 2024 |                      |                  |       |
|---------|------------|---------------------------|----------------------|------------------|-------|
|         |            | Personal directivo        | Personal profesional | Personal soporte | Total |
| Hombres | <30 años   | 0                         | 7                    | 0                | 7     |
|         | 30-45 años | 0                         | 1                    | 0                | 1     |
|         | >45 años   | 0                         | 0                    | 0                | 0     |
| TOTAL   |            | 0                         | 8                    | 0                | 8     |

| Mujeres | <30 años   | 0 | 7 | 4 | 11 |
|---------|------------|---|---|---|----|
|         | 30-45 años | 0 | 0 | 0 | 0  |
|         | >45 años   | 0 | 0 | 0 | 0  |
| TOTAL   |            | 0 | 7 | 4 | 11 |

| Mujeres | <30 años   | 0 | 7 | 3 | 10 |
|---------|------------|---|---|---|----|
|         | 30-45 años | 0 | 0 | 0 | 0  |
|         | >45 años   | 0 | 0 | 0 | 0  |
| TOTAL   |            | 0 | 7 | 3 | 10 |

2. Promedio anual según jornada laboral, desagregados por sexo, edad y clasificación profesional:

|         |            | Jornada Completa 2025 |                      |                  |       |
|---------|------------|-----------------------|----------------------|------------------|-------|
|         |            | Personal directivo    | Personal profesional | Personal soporte | Total |
| Hombres | <30 años   | 8                     | 106                  | 41               | 155   |
|         | 30-45 años | 94                    | 52                   | 80               | 226   |
|         | >45 años   | 31                    | 1                    | 26               | 58    |
| TOTAL   |            | 133                   | 159                  | 147              | 439   |

|         |            | Jornada Completa 2024 |                      |                  |       |
|---------|------------|-----------------------|----------------------|------------------|-------|
|         |            | Personal directivo    | Personal profesional | Personal soporte | Total |
| Hombres | <30 años   | 4                     | 100                  | 15               | 119   |
|         | 30-45 años | 115                   | 79                   | 51               | 245   |
|         | >45 años   | 35                    | 1                    | 24               | 60    |
| TOTAL   |            | 154                   | 180                  | 90               | 424   |

| Mujeres | <30 años   | 1  | 85 | 57  | 143 |
|---------|------------|----|----|-----|-----|
|         | 30-45 años | 25 | 14 | 140 | 179 |
|         | >45 años   | 1  | 0  | 52  | 53  |
| TOTAL   |            | 27 | 99 | 249 | 375 |

| Mujeres | <30 años   | 0  | 70 | 30  | 100 |
|---------|------------|----|----|-----|-----|
|         | 30-45 años | 33 | 28 | 125 | 186 |
|         | >45 años   | 3  | 0  | 51  | 54  |
| TOTAL   |            | 36 | 98 | 206 | 340 |

|         |            | Jornada tiempo parcial 2025 |                      |                  |       |
|---------|------------|-----------------------------|----------------------|------------------|-------|
|         |            | Personal directivo          | Personal profesional | Personal soporte | Total |
| Hombres | <30 años   | 0                           | 12                   | 0                | 12    |
|         | 30-45 años | 0                           | 0                    | 1                | 1     |
|         | >45 años   | 1                           | 0                    | 0                | 1     |
| TOTAL   |            | 1                           | 12                   | 1                | 14    |

|         |            | Jornada tiempo parcial 2024 |                      |                  |       |
|---------|------------|-----------------------------|----------------------|------------------|-------|
|         |            | Personal directivo          | Personal profesional | Personal soporte | Total |
| Hombres | <30 años   | 0                           | 7                    | 0                | 7     |
|         | 30-45 años | 0                           | 1                    | 1                | 2     |
|         | >45 años   | 0                           | 0                    | 0                | 0     |
| TOTAL   |            | 0                           | 8                    | 1                | 9     |

| Mujeres | <30 años   | 0 | 7 | 4  | 11 |
|---------|------------|---|---|----|----|
|         | 30-45 años | 0 | 1 | 1  | 2  |
|         | >45 años   | 0 | 0 | 6  | 6  |
| TOTAL   |            | 0 | 8 | 11 | 19 |

| Mujeres | <30 años   | 0 | 7 | 3  | 10 |
|---------|------------|---|---|----|----|
|         | 30-45 años | 1 | 0 | 2  | 3  |
|         | >45 años   | 0 | 0 | 8  | 8  |
| TOTAL   |            | 1 | 7 | 13 | 21 |

## Despidos

Número de despidos en los años 2025 y 2024 desagregados por sexo, edad y categoría profesional:

|         |            | 2025               |                      |                  |
|---------|------------|--------------------|----------------------|------------------|
|         |            | Personal directivo | Personal profesional | Personal soporte |
| Hombres | <30 años   | 0                  | 1                    | 0                |
|         | 30-45 años | 0                  | 6                    | 0                |
|         | >45 años   | 2                  | 0                    | 0                |
| Mujeres | <30 años   | 0                  | 0                    | 0                |
|         | 30-45 años | 1                  | 1                    | 2                |
|         | >45 años   | 0                  | 0                    | 0                |
| Total   |            | 3                  | 8                    | 2                |

| 2024               |                      |                  |
|--------------------|----------------------|------------------|
| Personal directivo | Personal profesional | Personal soporte |
| 0                  | 8                    | 0                |
| 4                  | 1                    | 3                |
| 0                  | 0                    | 0                |
| 0                  | 2                    | 0                |
| 0                  | 0                    | 1                |
| 0                  | 0                    | 2                |
| 4                  | 11                   | 6                |

## 2.2 Formación

La formación es un aspecto fundamental para The Boston Consulting Group y sus profesionales.

Se facilita el aprendizaje continuo de a través múltiples canales (presencial, virtual, online y en equipo), con el objetivo de ayudar a los empleados a perfeccionar las habilidades que necesitan para desempeñar sus funciones actuales y alcanzar su pleno potencial y crecimiento personal.

El plan formativo se centra en tres elementos fundamentales:

- Programas educativos personalizados de orientación profesional.
- Un amplio repositorio de recursos de aprendizaje desarrollados internamente y bibliotecas externas.
- Campañas de mejora de competencias.

Las principales iniciativas a través de las cuales se ofrece formación a los profesionales son las siguientes:

- Programas de *Onboardings* para todas las nuevas incorporaciones

- Formación curricular y específica para todos nuestros empleados para potenciar su desarrollo y aprendizaje dentro de la compañía.
- Acceso a plataforma interna de formación online (LAB) y otros servicios online colaborativos sin coste para todos los empleados.
- Oferta de clases de idiomas individuales online para todos los profesionales.

Total de horas dedicadas a formación que se han realizado durante los años 2025 y 2024, desagregadas por categoría profesional:

|                      | 2025            |     |                      | 2024            |     |
|----------------------|-----------------|-----|----------------------|-----------------|-----|
|                      | Horas formación | %   |                      | Horas formación | %   |
| Personal directivo   | 4.617           | 14% | Personal directivo   | 5.082           | 15% |
| Personal profesional | 14.362          | 44% | Personal profesional | 17.997          | 54% |
| Personal soporte     | 13.665          | 42% | Personal soporte     | 10.393          | 31% |
| <b>Total</b>         | <b>32.644</b>   |     | <b>Total</b>         | <b>33.472</b>   |     |

## 2.3 Remuneraciones y brecha salarial

### 2.3.1 Remuneraciones medias

Remuneraciones medias <sup>1</sup> y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre del 2025:

|                      |            | Remuneraciones medias 2025 |           | Remuneraciones medias 2024 |           |
|----------------------|------------|----------------------------|-----------|----------------------------|-----------|
|                      |            | Hombres                    | Mujeres   | Hombres                    | Mujeres   |
| Personal directivo   | <30 años   | 89.504 €                   | - €       | - €                        | - €       |
|                      | 30-45 años | 255.970 €                  | 232.152 € | 169.475 €                  | 157.394 € |
|                      | >45 años   | 622.512 €                  | 486.280 € | 297.189 €                  | 262.145 € |
| Personal profesional | <30 años   | 56.078 €                   | 57.318 €  | 56.065 €                   | 54.100 €  |
|                      | 30-45 años | 92.541 €                   | 85.612 €  | 80.485 €                   | 78.869 €  |
|                      | >45 años   | 108.360 €                  | - €       | 145.195 €                  | - €       |
| Personal soporte     | <30 años   | 45.556 €                   | 41.293 €  | 35.344 €                   | 37.789 €  |
|                      | 30-45 años | 81.094 €                   | 73.618 €  | 78.226 €                   | 66.437 €  |
|                      | >45 años   | 94.110 €                   | 78.292 €  | 80.171 €                   | 73.928 €  |

<sup>1</sup> The Boston Consulting Group, S.L. no tiene nombrados consejeros. Los administradores de la sociedad tienen una relación mercantil con The Boston Consulting Group S.L., por lo que no se desglosa información sobre su remuneración.

### 2.3.2 Brecha salarial

La brecha salarial <sup>2</sup> existente, calculada según categoría profesional, remuneración de puestos de trabajo iguales y/o similares, incluyendo la retribución variable y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

|                        | 2025   | 2024   |
|------------------------|--|--|
|                        | % Ponderado[1]<br>salario medio<br>Mujeres/Hombres | % Ponderado[1]<br>salario medio<br>Mujeres/Hombres |
| <b>Brecha Salarial</b> | <b>0,03%</b>                                       | <b>0,01%</b>                                       |

### Relaciones sociales

The Boston Consulting Group, S.L. reconoce plenamente los derechos sindicales de los trabajadores, si bien hasta la fecha éstos no han promovido elecciones a representantes sindicales. El 100% de la plantilla se encuentra cubierta por el convenio colectivo aplicable.

Para que los empleados tengan la oportunidad de dar su opinión sobre sus experiencias, se lleva a cabo una encuesta o *People Survey*, con carácter anual, lo que permite seguir el progreso a lo largo del tiempo y asegurar que se toman acciones en función de la información recibida. También se involucra a los empleados a través de reuniones, tanto a nivel local como regional. Existen iniciativas que promueven la eficiencia en el trabajo diario y fomentan la conciliación entre tareas familiares y laborales.

La prevención de riesgos laborales está regulada por el artículo 39 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

The Boston Consulting Group, S.L. nombra un *Ombudsperson* a través del cual se configura un canal confidencial para que el personal plantee sus preocupaciones. Los empleados pueden ponerse en contacto con el *Ombudsperson* tanto de manera anónima como no anónima. El *ombudsperson* proporciona asistencia neutral, imparcial y confidencial al personal.

The Boston Consulting Group, S.L. dispone de un Servicio de Prevención Propio a través del cual garantiza una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, asegurando así el cumplimiento de todos los requisitos marcados en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, promueve internamente que todos los empleados compartan este compromiso con la seguridad y salud laboral y conozcan los riesgos a los que se pueden enfrentar en el desarrollo de su trabajo y las medidas preventivas y de protección implementadas para controlarlos. Todos los empleados de nueva incorporación reciben una formación en esta materia.

<sup>2</sup> Brecha salarial calculada utilizando la fórmula (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres \* 100

Se excluyen del cálculo las categorías en las que no hay representación de ambos sexos

## 2.4 Seguridad

En 2025 no se registró ningún accidente de trabajo, al igual que en el 2024.

### Índice de frecuencia y de gravedad

|                            | 2025    |         |       |                            | 2024    |         |       |
|----------------------------|---------|---------|-------|----------------------------|---------|---------|-------|
|                            | Hombres | Mujeres | Total |                            | Hombres | Mujeres | Total |
| Accidentes                 | 0       | 0       | 0     | Accidentes                 | 0       | 0       | 0     |
| Índice Frecuencia          | 0       | 0       | 0     | Índice Frecuencia          | 0       | 0       | 0     |
| Índice Gravedad            | 0       | 0       | 0     | Índice Gravedad            | 0       | 0       | 0     |
| Enfermedades profesionales | 0       | 0       | 0     | Enfermedades profesionales | 0       | 0       | 0     |

El total de horas de absentismo, incluyendo bajas por accidente laboral y enfermedad común, con o sin baja, ascienden en el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2025 a 36.858 horas. En el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 fueron 22.280 horas, habiéndose recalculado esta cifra para incluir únicamente las bajas por accidente laboral o enfermedad común.

## 3 Información fiscal

El resultado obtenido antes de impuestos en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025 es de 8.393.120 euros (9.940.543 euros en 2024).

El importe del impuesto sobre beneficios pagado en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 es de 2.728.625 euros (1.784.343 euros en 2024).

La empresa no ha recibido subvenciones públicas durante el presente año fiscal.

### 3.1 Donaciones

La empresa ha hecho varias aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante este 2025. La cifra total asciende a 106.347 euros. En 2024, la cifra total ascendió a 88.559 euros.

## 4 Anexo I. Trazabilidad Ley – GRI

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera, cuyo objetivo es detallar en qué apartado del presente EINF se da respuesta a cada uno de los requerimientos informativos de la misma Ley, identificando aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo (es decir, el índice GRI utilizado), al igual que identificar aquellos aspectos que no han sido reportados en el presente documento por haberse facilitado a nivel agregado por Boston Consulting Group para todo su grupo de sociedades, incluida Boston Consulting Group S.L., en el Sustainability Report de 2025, acogiéndose así la Compañía a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio.

Dicho documento puede encontrarse en la página web corporativa, siguiendo el siguiente enlace: [Sustainability Report 2025](#)

Asimismo, se destaca que la Compañía ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente que le ha permitido identificar aquellos aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la organización, el presente Estado de Información No Financiera aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la Compañía.

En este caso los documentos podrían ser “BCG Sustainability Report 2025”, “EINF 2025” o el Informe de Gestión CCAA:

| Contenido   | Referencia   | Apartado o páginas   | GRI            |
|---|--|--|----------------|
| <b>Modelo de negocio, Políticas, Resultados de las políticas (KPIs) y Riesgos</b>                             |  |  |                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno empresarial y modelo de negocio</li> </ul>                     | Sustainability Report 2025<br>Página web BCG.com.  | About BCG – Pg. 7 a 9<br>Sección “About us”                    | 2-1; 2-6; 2-1; |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mercados en los que opera la compañía</li> </ul>                       | Página web BCG.com.  | Sección “Industries”   | 2-6            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos y estrategias</li> </ul>                                     | Informe de gestión CCAA  | Nota 1. Constitución, actividad y régimen legal de la sociedad | 2-22           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Introducción y descripción de políticas que aplica el Grupo</li> </ul> | Sustainability Report 2025. Las distintas políticas del Grupo aparecen a lo largo del Informe. |  | 3-3            |

| Contenido  | Referencia   | Apartado o páginas  | GRI                      |
|--|--|---|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave (KPIs)</li> </ul>                         | Sustainability Report 2025. Los resultados y objetivos de las distintas políticas del Grupo aparecen a lo largo del Informe.   |   | 3-3                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores clave de resultados no financieros (KPIs)</li> </ul>                                    | Sustainability Report 2025 y EINF 2025. Los KPIs de BCG aparecen a lo largo de ambos informes.   |   | GRI 2-3                  |
| <b>Cuestiones medioambientales</b>   |  |   |                          |
| <b>Global</b>  |  |   |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad</li> </ul>  | Sustainability Report 2025   | Environmental Impact – Pgs. 46–55<br>Safety and Security – Pg. 76 | 3-3                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</li> </ul> | Sustainability Report 2025   | Environmental Impact – Pgs. 46–55                                 | 3-3; 2-23                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</li> </ul>                                | Sustainability Report 2025   | Environmental Impact – Pgs. 46–55                                 | 3-3                      |
| <b>Contaminación</b>   |  |   |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas asociadas a emisiones de carbono</li> </ul>   | Sustainability Report 2025   | Measuring our climate impact – Pg. 50                             | 3-3                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras</li> </ul>                                | No se reporta información para este indicador, dado que no es material para el Grupo. Esto se refleja en el análisis de materialidad del Sustainability Report 2025. |   | 3-3                      |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>  |  |   |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Economía circular</li> </ul>  |  |   | 3-3; 301-1; 301-2; 306-3 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas asociadas a la gestión de los residuos</li> </ul>   | No se reporta información para este indicador, dado que no es material para el Grupo. Esto se refleja en el análisis de materialidad del Sustainability Report 2025. |   | 3-3; 301-1; 301-2; 306-3 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</li> </ul>                                       |  |   | 3-3                      |
| <b>Uso sostenible de recursos</b>  |  |   |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Agua: consumo y suministro</li> </ul>   |  |   | 3-3; 302-5               |

| Contenido   | Referencia   | Apartado o páginas                                | GRI                             |
|---|--|---|---------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Materias primas: consumo y medidas</li> </ul>  | Dado que no es material para el Grupo, no se reporta información para este indicador. Para ver iniciativas propuestas ver pg. 47 del Sustainability Report 2025.     |   | 3-3; 301-1; 301-2; 301-3        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Energía: consumo, medidas y uso de renovables</li> </ul>   | Sustainability Report 2025   | Environmental Impact – Pg. 49                     | 3-3; 302-1; 302-2; 302-3; 302-4 |
| <b>Cambio climático</b>   |  |   |                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Emisiones de efecto invernadero</li> </ul>   | Sustainability Report 2025   | Measuring our climate impact – Pg. 50             | 3-3; 305-1; 305-2; 305-3        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de adaptación al cambio climático</li> </ul>   | Sustainability Report 2025   | Climate Transition Plan – Pg. 49                  | 3-3                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Metas de reducción de emisiones</li> </ul>   | Sustainability Report 2025   | Measuring our climate impact – Pg. 50             | 3-3                             |
| <b>Biodiversidad</b>  |  |   |                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de preservación</li> </ul>   | No se reporta información para este indicador, dado que no es material para el Grupo. Esto se refleja en el análisis de materialidad del Sustainability Report 2025. |   | 3-3; 304-3                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Impactos causados en áreas protegidas</li> </ul>   |  |   | 3-3; 304-1; 304-2               |
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>  |  |   |                                 |
| <b>Empleo</b>   |  |   |                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional</li> </ul>   | EINF 2025  | Nuestro equipo – Pg. 4                            | 3-3; 2-7; 405-1                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</li> </ul>   | EINF 2025  | Distribución de modalidades de contrato – Pg. 5-7 | 2-7                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional</li> </ul> | EINF 2025  | Distribución de modalidades de contrato – Pg. 5-7 | 2-7; 405-1                      |

| Contenido  | Referencia                              | Apartado o páginas   | GRI                   |
|--|---|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional</li> </ul>  | EINF 2025                               | Distribución de modalidades de contrato – Pg. 8  | 401-1                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor</li> </ul> | EINF 2025                               | Remuneraciones – Pg. 9   | 405-2                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad</li> </ul>           | EINF 2025                               | Remuneraciones – Pg. 9   | 3-3; 405-2            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración media de los consejeros y directivos</li> </ul>  | EINF 2025                               | Remuneraciones – Pg. 9   | 3-3; 2-19; 2-20; 2-21 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de desconexión laboral</li> </ul>   | Sustainability Report 2025              | A pesar de no disponer de una política formalizada. BCG garantiza la desconexión laboral de sus empleados mediante diversas iniciativas. Employee Wellbeing – Pg. 64 | 3-3                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Empleados con discapacidad</li> </ul>   | EINF 2025<br>Sustainability Report 2025 | Personas con discapacidad – Pg. 5<br>AccessAbility@BCG – Pg. 65  | 405-1                 |
| <b>Organización del tiempo de trabajo</b>  |   |  |                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del trabajo</li> </ul>   | EINF 2025                               | Relaciones sociales – Pg. 10   | 3-3                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de horas de absentismo</li> </ul>  | EINF 2025                               | Seguridad – Pg. 11   | 403                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de conciliación familiar</li> </ul>   | Sustainability Report 2025              | Employee Wellbeing – Pg. 64  | 3-3                   |
| <b>Salud y seguridad</b>   |   |  |                       |

| Contenido   | Referencia                              | Apartado o páginas   | GRI        |
|---|---|--|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</li> </ul>                                | EINF 2025                               | Relaciones sociales – Pg. 10   | 3-3        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad</li> </ul>                 | EINF 2025                               | Seguridad – Pg. 10-11  | 403-9      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedades profesionales, desagregado por sexo</li> </ul>                              | EINF 2025                               | Seguridad – Pg. 10-11  | 403-10     |
| <b>Relaciones sociales</b>  |   |  |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del diálogo social</li> </ul>   | EINF 2025                               | Relaciones sociales – Pg. 10   | 3-3; 407-1 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</li> </ul>             | EINF 2025                               | Relaciones sociales – Pg. 10   | 2-30       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo</li> </ul>      | EINF 2025                               | Relaciones sociales – Pg. 10   | 403-4      |
| <b>Formación</b>  |   |  |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas implementadas en el campo de la formación</li> </ul>                           | EINF 2025                               | A pesar de no disponer de una política formalizada, BCG desarrolla una estrategia de formación basada en diversas iniciativas. Formación - Pg. 8 | 3-3        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales</li> </ul>             | EINF 2025                               | Formación – Pg. 8  | 404-1      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</li> </ul>                      | EINF 2025<br>Sustainability Report 2025 | Personas con discapacidad – Pg. 5<br>AccessAbility@BCG – Pg. 65  | 3-3        |
| <b>Igualdad</b>   |   |  |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas adoptadas para promover la igualdad</li> </ul>                                   | Sustainability Report 2025              | AccessAbility@BCG – Pg. 65   | 3-3        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad</li> </ul> | Sustainability Report 2025              | AccessAbility@BCG – Pg. 65   | 3-3        |

| Contenido  | Referencia  | Apartado o páginas   | GRI                    |
|--|---|--|------------------------|
| <b>Derechos Humanos</b>  |   |  |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación</li> </ul> | Sustainability Report 2025  | Our Purpose and Values – Pg. 8<br>BCG Code of Conduct – Pg. 74 | 3-3; 2-23; 2-26        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</li> </ul>   | No se han registrado denuncias por casos de vulneración de derechos humanos a lo largo del ejercicio de 2025. |  | 406-1                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva</li> </ul>  | EINF 2025   | Relaciones sociales – Pg. 10                                   | 407-1                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.</li> </ul>                 | Sustainability Report 2025  | Unlocking potential for our people – Pg. 62                    | 408-1; 409-1           |
| <b>Corrupción y soborno</b>  |   |  |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</li> </ul>   | Sustainability Report 2025  | Anti-Bribery and Corruption – Pg. 73                           | 3-3; 2-23; 2-26; 205-2 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</li> </ul>  | Sustainability Report 2025  | Anti-Bribery and Corruption – Pg. 73                           | 205-2                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</li> </ul>  | EINF 2025<br>Sustainability Report 2025   | Donaciones – Pg. 11<br>Driving Social Impact – Pg. 17          | 413-1                  |
| <b>Sociedad</b>  |   |  |                        |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>  |   |  |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio</li> </ul>      | Sustainability Report 2025  | Driving Social Impact – Pg. 17                                 | 3-3                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Diálogo con la comunidad local</li> </ul>   | Sustainability Report 2025  | Stakeholder Engagement– Pg. 10                                 | 2-1; 3-3               |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>   |   |  |                        |

| Contenido  | Referencia   | Apartado o páginas                  | GRI        |
|--|--|-------------------------------------|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</li> </ul>            | Sustainability Report 2025   | Sustainable Procurement – Pg. 87-90 | 3-3; 2-6   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</li> </ul> | Sustainability Report 2025   | Sustainable Procurement – Pg. 87-90 | 3-3; 2-6   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</li> </ul>  | BCG realiza una auditoría de cuentas anuales (CCAA) de forma anual y una auditoría interna cada cuatro años.   |                                     | 3-3        |
| <b>Consumidores</b>  |  |                                     |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</li> </ul>   | No se reporta información para este indicador, dado que no es material para el Grupo. Esto se refleja en el análisis de materialidad del Sustainability Report 2025. |                                     | 3-3; 416-1 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</li> </ul>                                      |  |                                     | 3-3; 416-2 |
| <b>Información fiscal</b>  |  |                                     |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos</li> </ul>  | EINF 2025  | Información fiscal – Pg. 12         | 3-3;       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación de informes país por país</li> </ul>   | EINF 2025  | Información fiscal – Pg. 12         | 207-4      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Impuestos sobre beneficios pagados</li> </ul>   | EINF 2025  | Información fiscal – Pg. 12         | 3-3;       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Subvenciones públicas recibidas</li> </ul>  | EINF 2025  | Información fiscal – Pg. 12         | 201-4      |