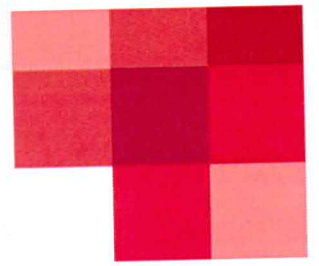




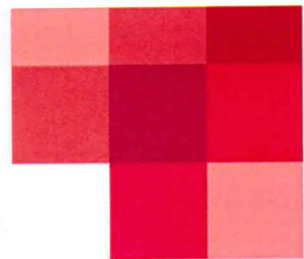
**LG**

Life's Good



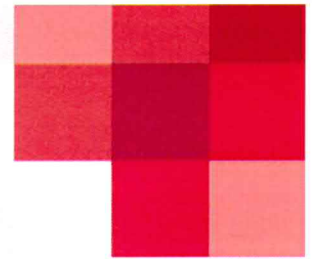
++  
++  
++  
++  
++

# Estado de Información No Financiera 2025

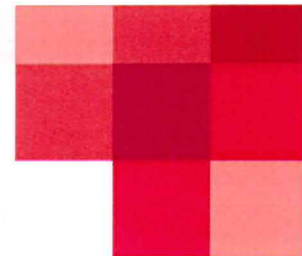


## Índice

1.	Introducción .....	4
2.	Modelo de negocio.....	4
2.1.	Información de la empresa .....	4
2.2.	Sobre la Compañía .....	5
2.3.	Entorno de mercado.....	5
2.4.	Futuras líneas estratégicas .....	6
2.5.	Principales riesgos del negocio y análisis de materialidad .....	6
2.6.	Políticas y resultados de las mismas.....	7
3.	Gestión medioambiental.....	7
3.1.	Contaminación.....	8
3.2.	Uso sostenible de recursos.....	20
3.3.	Protección de la biodiversidad .....	22
4.	Gestión de los recursos humanos .....	22
4.1.	Empleo .....	24
4.2.	Remuneraciones .....	37
4.3.	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad.....	40
4.4.	Número de horas de absentismo.....	41
4.5.	Seguridad y Salud Laboral .....	41
4.6.	Relaciones sociales.....	42
4.7.	Formación de los trabajadores .....	44
4.8.	Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades .....	45
4.9.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	45
5.	Ética e integridad .....	46
5.1.	Lucha contra la corrupción y el soborno.....	46
6.	Sociedad.....	46
6.1.	Iniciativas sociales 2025 .....	47
6.2.	Protección de los consumidores .....	48
6.3.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas .....	49
6.4.	Sostenibilidad en la cadena de proveedores.....	50
7.	Respeto a los Derechos Humanos.....	50
8.	Información fiscal.....	52



++  
++  
++ 9. ANEXO I: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018 - GRI .....53  
++ 10. Hoja de firmas.....61  
++



++  
++  
++  
++  
++

## **1. Introducción**

La información contenida a continuación tiene como referencia la Ley 11/2018 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas *LG Electronics España S.A.* (en adelante, denominada "LG") correspondientes al ejercicio 2025.

A través del presente informe se da respuesta única y consolidada a la mencionada Ley 11/2018, tanto a nivel Grupo como a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo con la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la "Empresa" hace referencia a *LG Electronics España S.A.*

## **2. Modelo de negocio**

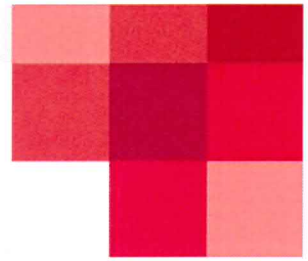
### **2.1. Información de la empresa**

*LG Electronics España, S.A.* (Sociedad Unipersonal) se constituyó como sociedad anónima el 8 de enero de 1996. Su domicilio social y fiscal se encuentra ubicado en c/ Chile, 1 (junto a N-VI, km 24) C.P 28290 Las Rozas (Madrid).

La actividad de la Sociedad consiste en la importación, comercialización y distribución, tanto al por mayor como al por menor, de cualquier producto electrónico de la marca *LG Electronics*, así como de *productos sanitarios*. La Compañía desarrolla su actividad en España y de acuerdo con el artículo 13 de la Ley de Sociedades de Capital, está inscrita en el Registro Mercantil de Madrid como sociedad unipersonal.

La Sociedad pertenece al grupo coreano *LG Electronics* (el Grupo), al que realiza la mayoría de sus compras. A 31 de diciembre de 2025 la Sociedad está participada en su totalidad por la Sociedad dominante denominada *LG Electronics European Holding, B.V.* La dominante última del Grupo es *LG Electronics Inc*, sociedad con sede en Corea del Sur.

A 31 de diciembre de 2025, la Compañía no está obligada, de acuerdo con el contenido del artículo 42 del Código de Comercio, a formular cuentas anuales consolidadas por no ser sociedad dominante de un grupo de sociedades ni ser la sociedad de mayor activo a la fecha de primera consolidación en relación con el grupo de sociedades al que pertenece.



## 2.2. Sobre la Compañía

LG buscó definir y promover una cultura empresarial con el objetivo de aumentar el valor de la Compañía, explorar la realidad actual y conseguir retos futuros.

Se definen como valores de LG los siguientes:

- Visión: La visión de LG es convertirse en la empresa líder del mercado con un amplio reconocimiento en el mismo.
- Conducta LG: fomentar el desarrollo constante de capacidades basadas en una gestión ética.
- Filosofía administrativa: asegurar que LG cumplirá con sus objetivos de actividad empresarial.

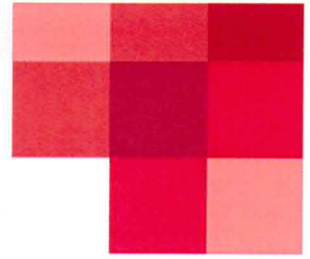
LG aplica la ética según su movimiento "*Jeong-do Management*", según el cual la Compañía tendrá éxito a través de prácticas de gestión justas y desarrollará constantemente sus habilidades comerciales.



## 2.3. Entorno de mercado

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad ha mantenido el foco en la comercialización de productos innovadores y de elevado nivel tecnológico. Esta estrategia que se viene desarrollando en los últimos años, han vuelto a ser el artífice de unos buenos resultados, mejorando incluso los obtenidos en ejercicios anteriores.

La excelente imagen de marca que la empresa mantiene en el mercado se ha visto reforzada por la continua renovación de productos en todas las categorías, consiguiendo mantener a LG como un referente en su sector y el reconocimiento de consumidores, lo cual nos pone en una posición de privilegio de cara a los próximos años.



#### **2.4. Futuras líneas estratégicas**

De cara a futuros ejercicios, la Compañía prevé el auge de tecnologías como la inteligencia artificial, eficiencia energética, internet de las cosas y la movilidad serán clave en todas las áreas de negocio de LG. Se espera que el mercado de la cartelería digital mejore con la recuperación de la demanda y que las ventas de productos IT mantengan su sólido crecimiento.

#### **2.5. Principales riesgos del negocio y análisis de materialidad**

Por todo lo indicado a lo largo del punto 3 del presente documento, LG puede estar sometido a diferentes riesgos, tales como riesgos de mercado, operacionales, medioambientales, riesgos de crédito y de liquidez.

El Grupo ha desarrollado un proceso de identificación y se incluyen los riesgos detectados desde diversas fuentes:

Del análisis estratégico realizado por los principales órganos de gestión de la empresa, donde surgen riesgos de muy diversa tipología, tanto presentes como emergentes, vinculados a negocio, recursos y aspectos vinculados a la sostenibilidad.

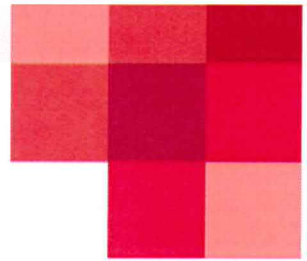
Del análisis derivado de los proyectos de compliance y gestión de riesgos acometidos por la empresa, apoyada por expertos externos.

De los análisis específicos de materialidad que la empresa ha realizado y centrados en identificar las materias más relevantes para los distintos grupos de interés con los que interactúa.

De igual manera, el Grupo ha implantado diferentes procedimientos con el fin de mitigar dichos riesgos.

Tal y como se ha indicado previamente, LG ha desarrollado un análisis de materialidad en relación con los aspectos más relevantes a reportar en el presente documento. Para el desarrollo de este análisis se tienen en cuenta, entre otros, las particularidades del Grupo y de su modelo de negocio, los diferentes servicios y soluciones que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza.

Las conclusiones alcanzadas en el análisis, como se explica en los distintos puntos de este, sitúan la materialidad de LG en el ámbito de la gestión de personas, la sostenibilidad y el cumplimiento normativo. Los aspectos más relevantes y/o materiales se indican a lo largo de los diferentes apartados de este documento en referencia a los diferentes aspectos reportados.



Por último, es importante tener en cuenta, que para el análisis de materialidad desarrollado por LG se ha tomado como referencia 2 ejes de valoración, siendo los siguientes:

- Relevancia para el negocio: valoración en base a la aparición de temas en memorias y web sites y en medios de comunicación.
- Relevancia para LG: valoración de las diferentes áreas del Grupo en base a las entrevistas desarrolladas.

Como resultado de dicho proceso, se han identificado como aspectos más relevantes los relacionados a nuestro personal y la sostenibilidad.

### **2.6. Políticas y resultados de las mismas**

Las políticas aplicadas por la Compañía se explican a lo largo de los distintos apartados del documento.

Los resultados de las Políticas y los *KPIs* vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento. Los métodos de cálculo y asunciones realizadas para el cálculo de los indicadores no financieros son reflejados en cada uno de los diferentes puntos donde estos se muestran. El Grupo ha tomado como referencia los estándares de reporting del “*Global Reporting Initiative*”, tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad. Tal y como se explica, los resultados de las Políticas y los *KPIs* vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

### **3. Gestión medioambiental**

Para LG preservar el medioambiente es prioritario. Por este motivo, se compromete con el cuidado y respeto del mismo minimizando su impacto sobre el planeta en todas sus actividades, desde el diseño de sus productos hasta las fases de fabricación y transporte.

LG como Compañía global es una de las Top 5 empresas con mayor inversión en I+D verde del mundo y entre sus compromisos destaca ser neutral en carbono en 2030, aplicar energía 100% renovable a sus procesos en 2050, reducir los gases de efecto invernadero o utilizar 600.000 toneladas de plástico reciclado en la fabricación de sus productos.

La ecotecnología está presente en todos nuestros negocios, poniendo al alcance de los clientes lo último en innovación y eficiencia energética, incluyendo además los componentes funcionales, de diseño y de ahorro. Además de asegurarse del cumplimiento de la normativa dentro de su actividad, LG también se asegura de



adelantarse a los requisitos legales existentes para llevar a cabo iniciativas relacionadas con la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y el consumo responsable de recursos naturales.

Más allá de todo lo anterior, la verdadera gestión medioambiental de la Compañía se estructura a través de distintas prácticas e iniciativas alineadas con los principios de sostenibilidad promovidos por LG. Los valores de LG siempre han posicionado a la empresa como un actor confiable especialmente en el ámbito de *Governance* dentro de la ESG. Sin embargo, los tres pilares que conforman la ESG deben abordarse de manera integral, no como elementos separados, ya que están interconectados y deben trabajar conjuntamente.

Bajo este enfoque, la sostenibilidad de la Compañía se orienta a integrar estos tres aspectos en iniciativas comunes, destacándose entre ellas el Movimiento *Smart Green*. Esta iniciativa liderada por LG busca combatir el cambio climático uniendo a empresas, instituciones y ciudadanos para lograr este fin.

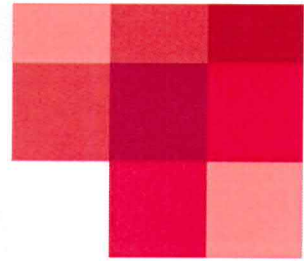
En el ejercicio 2025, la Compañía no dispone de certificaciones ambientales específicas a nivel local, tales como ISO 14001 u otros sistemas de gestión ambiental certificados. Esta circunstancia se debe a la propia naturaleza de su modelo de negocio, centrado en la importación, comercialización y distribución de productos, sin desarrollar actividades industriales o productivas que impliquen impactos ambientales significativos derivados de procesos de fabricación.

No obstante, LG garantiza el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable a su actividad mediante controles operativos internos y el seguimiento de los requisitos legales vigentes. Asimismo, la Compañía actúa alineada con las políticas y compromisos medioambientales definidos a nivel global por el Grupo LG Electronics, que orientan sus actuaciones hacia la mejora continua, la eficiencia energética y la reducción del impacto ambiental.

Durante el ejercicio 2025, la Compañía no ha constituido provisiones ni garantías financieras específicas para riesgos ambientales. Los riesgos ambientales asociados a su actividad se consideran limitados y se gestionan a través de medidas operativas y de control interno, sin que haya sido necesario registrar provisiones contables por este concepto.

### **3.1. Contaminación**





++  
++  
++  
++  
++

En relación con las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, LG considera las emisiones correspondientes a los Alcances 1 y 2. En 2025, las emisiones de Alcance 1, derivadas del consumo de combustibles en la flota de vehículos, ascienden a 688,75 toneladas de CO<sub>2</sub>. Por su parte, las emisiones de Alcance 2, asociadas al consumo de electricidad en oficinas y almacenes, alcanzan un total de 149,53 toneladas de CO<sub>2</sub>.

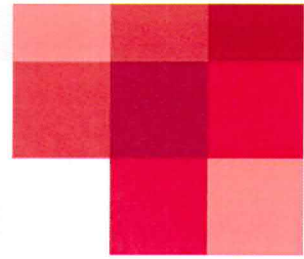
Emisiones	2024	2025
Alcance 1 <sup>1</sup>	578,04	688,75
Alcance 2 <sup>2</sup>	133,85	149,53

El incremento de las emisiones de Alcance 1 registrado en 2025 se debe principalmente al aumento del consumo de combustible derivado de la renovación y ampliación de la flota corporativa, con una mayor incorporación de vehículos de gasolina frente a ejercicios anteriores. Por su parte, el incremento de las emisiones de Alcance 2 registrado en 2025 está asociado a circunstancias puntuales relacionadas con la contratación del suministro eléctrico, derivadas de la finalización del contrato previo y el paso temporal al mercado regulado. Con posterioridad al cierre del ejercicio, LG ha iniciado distintos procesos de revisión y licitación del suministro eléctrico con el objetivo de restablecer condiciones más eficientes, tanto desde el punto de vista económico como ambiental.

La Compañía aspira a reducir su huella de carbono con medidas concretas de ahorro y eficiencia energética que conduzcan a una menor generación de emisiones a la atmósfera. En 2022 LG anunció su adhesión a la iniciativa europea Lean & Green para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en su cadena de suministro. De esta forma la empresa reafirma su compromiso con el medioambiente, convirtiéndose en la primera compañía tecnológica en sumarse a la plataforma coordinada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). Asimismo, la Compañía desarrolla el Movimiento *Smart Green*, iniciativa liderada por LG que busca combatir el cambio climático mediante la regeneración de ecosistemas a través de proyectos de acción. El proyecto arrancó en 2017 buscando estrategias de reforestación, por ser los árboles la tecnología actual más simple y accesible para todos los individuos capaz de absorber el CO<sub>2</sub> de la atmósfera que nos aboca al calentamiento global. Su objetivo final

<sup>1</sup> Las emisiones de Alcance 1 se han calculado aplicando los factores de emisión oficiales publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), correspondientes al consumo de combustibles.

<sup>2</sup> Las emisiones de alcance 2 se han calculado aplicando el factor de emisión del sistema eléctrico nacional publicado por Red Eléctrica de España (REE)



es plantar junto a toda la sociedad española 48 millones de árboles al año en España, uno por cada habitante.

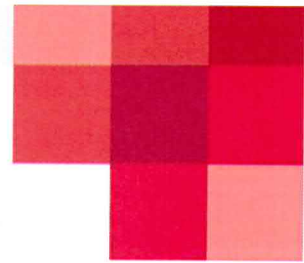
Para ello, LG comenzó a plantar árboles a mano por miles en Las Rozas y Oporto y pasó a plantar millones de árboles y plantas gracias a drones, semillas inteligentes y *Big Data*, recuperando ecosistemas completos en diferentes partes de la península.



A la par que se seguían sumando aliados a este movimiento a través de este proyecto, la Compañía reflexionó sobre el alcance que podían tener sus acciones y decidió dar un paso más involucrando a la sociedad en el proyecto. Un movimiento transversal coordinado con los ayuntamientos para involucrar a colegios y residencias de mayores de España. Utilizando la técnica de Nendo Dango, bombas de semillas autóctonas con arcilla y compost, que tanto los niños como los mayores crean en sesiones formativas y que ellos mismos lanzan en terrenos cedidos por los ayuntamientos, la Compañía quiso lanzar el reto a la sociedad de recuperar los ecosistemas de los bosques de la península mediante el proyecto Smart Green Trees. LG trabaja conjuntamente con el Ayuntamiento de cada municipio para coordinar estos talleres de reforestación con las escuelas públicas y residencias de ancianos.

La combinación de semillas en cada bola incluye árboles, arbustos, leguminosas y flores para enriquecer el entorno natural completo. Esta combinación es seleccionada por la Concejalía de Medio Ambiente de cada localidad para asegurar que solo se plantan





++  
++  
++  
++  
++

especies autóctonas y con las máximas probabilidades de germinación. Una vez hechas las bolas, se dejan secar durante dos semanas para que se endurezca la arcilla y, pasado ese tiempo, se lanzan a los terrenos mencionados anteriormente. En total, más de 1.100 niños de 5º y 6º de primaria realizaron en 2021 los talleres impartidos por empleados de LG en los meses de octubre y noviembre en los municipios de Ávila, Torreldones, Las Rozas y Boadilla del Monte.

Lo que comenzó como un proyecto piloto en 2021, alcanzó en 2022 su máximo esplendor, realizando en los municipios de Las Rozas, Tres Cantos, Santaella y La Montaña (Córdoba), Binéfar, Binaced y Esplús (Huesca), Jaraíz de la Vera, Sant Antoni de Portmany (Ibiza) y Villaquilambre (León). La realización de esta actividad dotó al Movimiento *Smart Green* de una gran capilaridad en la península.

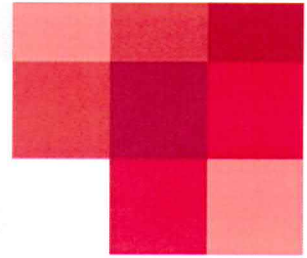


Además de coordinar con las instituciones pertinentes los talleres, la compañía quiso ir un paso más allá involucrando esta vez a organismos como la Sociedad Española de Reumatología en localizaciones como Vigo o Ferrol. Este hecho sirvió para concienciar a la población sobre la importancia del impacto del medioambiente en la salud, la problemática de las enfermedades reumatoideas y los beneficios de realizar talleres de este tipo, que integran ejercicios de movilidad para pacientes con estas enfermedades, o población envejecida en general.

Otras actuaciones acometidas durante 2023 y 2024 en el marco del Movimiento *Smart Green* fueron: talleres en localidades como Mérida o Santiago de Compostela, y además nuevos municipios como Plasencia, Espiel, Marbella, Arroyomolinos, Soto del Real o Pozuelo, uniendo así a niños y ancianos al objetivo del Movimiento *Smart Green* de plantar 48 millones de árboles en colaboración con la sociedad.

Durante 2025 el movimiento *Smart Green* ha mantenido su ambición de elevar esta iniciativa mediante la colaboración público – privada movilizar a toda la sociedad. Así, el equipo de LG se ha reunido con importantes organizaciones e instituciones como





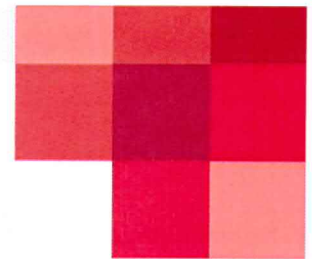
- ++
- ++
- ++
- ++
- ++

Fundación Biodiversidad, la Junta de Castilla la Mancha o la propia FEMP, y ha firmado un acuerdo con la Federación Española de Municipios de Extremadura para replicar estos talleres de *Nendo Dango* en todos los municipios de su provincia. También durante este año se realizó un gran taller de *Nendo Dango* en Andújar (Jaén) en el que participaron más de 300 personas.

Además del proyecto de Smart Green Trees, en 2022 el Movimiento Smart Green se abrió paso en el reino animal, poniendo en marcha otro proyecto de regeneración de ecosistemas con el que también es posible absorber CO2: Smart Green Bees. En colaboración con el Rincón de la Abeja como líder técnico del proyecto, la compañía se marcó un nuevo objetivo: repoblar 48 millones de abejas ibéricas cada año.



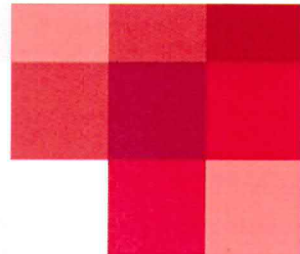
La abeja es una de las especies más importantes para el equilibrio de nuestro planeta y, más concretamente la abeja ibérica (*Apis mellifera iberiensis*), en la península Ibérica, que fomenta la floración de nuestra flora autóctona. Sin embargo, esta especie, autóctona de nuestro país, no es la más productiva para la fabricación de miel, por lo que a pesar de sus asombrosas cualidades y de ser el tipo más adecuado a nuestra biodiversidad, su número se está reduciendo en España. Para fomentar la polinización LG, guiada por El Rincón de la Abeja, está respaldando su extensión mediante técnicas respetuosas con el medioambiente como la expansión de enjambres, facilitando recursos a los apicultores para que no recolecten toda la miel de sus colmenas y puedan brindar a la reina un nuevo panal con suficiente alimento a partir del que poder construir una nueva colmena. De esta forma, y siempre de manera controlada y artesanal, se consigue triplicar el número de colmenas del asentamiento elegido.



La primera actuación del proyecto tuvo lugar en junio en Real de Montroi, Valencia, y, desde entonces, se han sumado ocho nuevas ubicaciones en Brihuega, Icod de los Vinos, Novelda, Real de Montroi, Sant Climent, Navarredonda, Cacabelos y Cangas de Narcea, haciendo de Smart Green Bees un proyecto de calado en todo el territorio nacional. Tan solo durante el último año 2025, Smart Green Bees ha ayudado a conseguir 14 millones de nuevas abejas ibéricas en España.

Tras el lanzamiento de la iniciativa, el objetivo del proyecto, además de mantener y desarrollar las colmenas, es sumar esfuerzos e inspirar al resto de actores de la sociedad, especialmente las empresas a unirse a la iniciativa, generando un mayor impacto positivo en los ecosistemas y mejorando los resultados del proyecto. Así, empresas como Guerlain o Banner Baterías también se han unido entre 2023 y 2025 a la iniciativa de Smart Green Bees. Y, desde el punto de vista de la colaboración público-privada, la Embajada de Eslovenia se ha unido al proyecto Smart Green Bees apoyando la divulgación de la importancia de la abeja ibérica con la celebración de unas jornadas por el Día Internacional de Hábitat, y proponiendo lanzar una nueva ubicación para este año siguiente junto a LG.

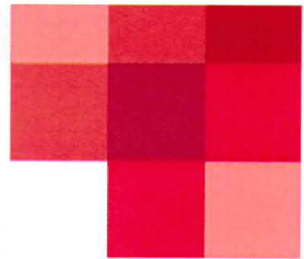




Los resultados de estas intervenciones se monitorizan mediante sistemas biométricos de medición ubicados en cada colmenar que informan del estado de las colmenas en lo que respecta a temperatura, grado de humedad y demografía, entre otros, alertando de enfermedades o contratiempos que puedan surgir para poder atajarlos de la mejor manera. Además, desde 2023 en las colmenas de Smart Green Bees también estudian las biofonías, que permiten comparar el nivel de actividad animal del entorno antes y después de la repoblación de abeja ibérica en la zona, y el impacto positivo en la vida de este hábitat.

Dentro del proyecto también se han llevado a cabo otras iniciativas como el envío de semillas de especies melíferas a más de 100 apicultores españoles con el fin de regenerar los entornos de sus colmenas y poder suministrar más alimento a las abejas, y las visitas a colmenares de los empleados de LG con el objetivo de generar conciencia sobre la importancia de la abeja ibérica.

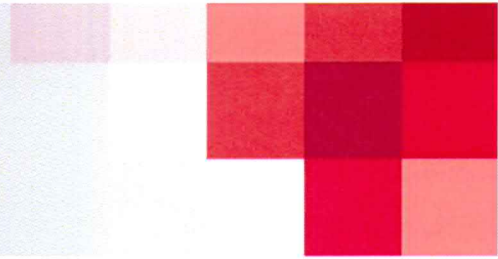




Queriendo dejar un impacto positivo en todos los ecosistemas, y siempre con el objetivo de capturar carbono de la atmósfera de forma natural, en 2023 el movimiento Smart Green se adentró en el mundo de los mares para regenerar el ecosistema marino del Mediterráneo y mediante la replantación de Posidonia Oceánica. En colaboración con la asociación Vellmarí y el biólogo marino Manu San Félix, Smart Green Seas quedó dividida en diferentes fases: concienciación, recogida de frutos, germinación y plantación posidonia.

Más allá de las acciones de divulgación, en el 2023 se iniciaron los viajes de empleados a Formentera para acercarse a la problemática que sufre la posidonia a causa de agentes como el sobreturismo, la contaminación de los mares, la pesca de arrastre o las anclas de los barcos. Se realizaron inmersiones para observar tanto las plantaciones de nueva posidonia de cerca, como las técnicas que se están testando para llevar conseguir el objetivo del proyecto: reforestar la costa del mediterráneo. Fue en 2024 cuando finalmente el proyecto pasa a la acción con la replantación de más de 15.000 plantas de posidonia en colaboración con Vellmarí. Hoy, desde el lanzamiento del proyecto en 2021, Vellmarí ha replantado 86.767 plantas de posidonia en 2.987 m<sup>2</sup> con una tasa de supervivencia del 92,3%.





Por otro lado, con el objetivo de ampliar el impacto y unir el máximo de esfuerzos posibles, siempre apostando por la colaboración público- privada, desde 2023 LG participa junto con Fundación Ecomar, CSIC – IMEDEA, Fedas o la Cofradía Nacional de Pescadores y Redeia en un proyecto de replantación de Posidonia Oceánica en el litoral mediterráneo. En 2024 esta iniciativa evoluciona gracias al apoyo Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, que financia el proyecto a través del Programa Pleamar, y a la Unión Europea, que cofinancia la iniciativa a través del FEMPA (Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura), lo que hoy conocemos como Acción Posidonia. La administración ha concedido a esta iniciativa llamada Acción Posidonia en la colabora LG 750.000 euros para el desarrollo del proyecto.

El objetivo marcado por la iniciativa era llevar a cabo la plantación de 4,5 hectáreas de posidonia oceánica en 4 enclaves diferentes durante el 2025: Región de Murcia, Bahía de Pollença, Tossa de Mar y la zona del litoral de la Marina Baja en Valencia.





++

++

++

++

++

En 2025, LG ha ampliado el alcance de su iniciativa Smart Green con el lanzamiento de Smart Green Minerals, un proyecto pionero que introduce por primera vez en un entorno urbano la técnica de meteorización mejorada con polvo de basalto para la captura y fijación permanente de CO<sub>2</sub>. La iniciativa, desarrollada en colaboración con el Ayuntamiento de Ávila, la Universidad Católica de Ávila (UCAV) y Tremi S.A., consiste en aplicar basalto finamente triturado espacios ajardinados de la ciudad de Ávila – rotondas y zonas verdes con riego por suspensión. Gracias a la meteorización mejorada, el método científico sobre el que se sustenta este proyecto, cuando la roca silicatada con el agua entra en contacto con el agua, absorbe el CO<sub>2</sub> de su alrededor y lo fija en el interior de la tierra por millones de años. De esta forma, las zonas verdes de las ciudades tienen potencial de convertirse en sumideros de carbono permanentes.

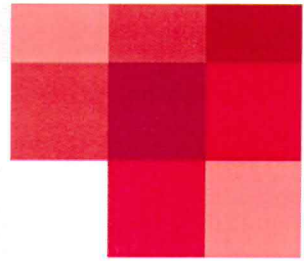
Este proceso de meteorización ya ocurre de forma natural en la Tierra durante millones de años, sin embargo, gracias al apoyo científico se puede replicar y acortar a cinco años. Además, esta metodología, además de fijar carbono, aporta beneficios añadidos como la mejora de la calidad del suelo, el crecimiento vegetal sin fertilización química y la reducción de la acidificación de ecosistemas acuáticos.

Este cuarto proyecto es un ejemplo claro de la ambición y la filosofía de Smart Green, proyectos de regeneración de ecosistemas y captura de carbono de forma más simple, que supongan costes marginales a las empresas y que se apoyen en la colaboración público-privada.

Smart Green Trees, Smart Green Bees, Smart Green Seas y Smart Green Minerals se corresponden con lo que LG define como iniciativas de Sostenibilidad 2.0, pues la política de sostenibilidad de la compañía se articula en dos ejes estratégicos: Sostenibilidad 1.0 – todas aquellas iniciativas centradas en reducción de emisiones – y Sostenibilidad 2.0 – basada en tomar acción en la regeneración de ecosistemas de forma simple y altruista, a coste reducido, basadas en el uso de las mejores “tecnologías” simples y rudimentarias (árboles, abejas y plantas marinas) y fácilmente escalables para entregar a la sociedad, ya que en los individuos está la solución al problema.

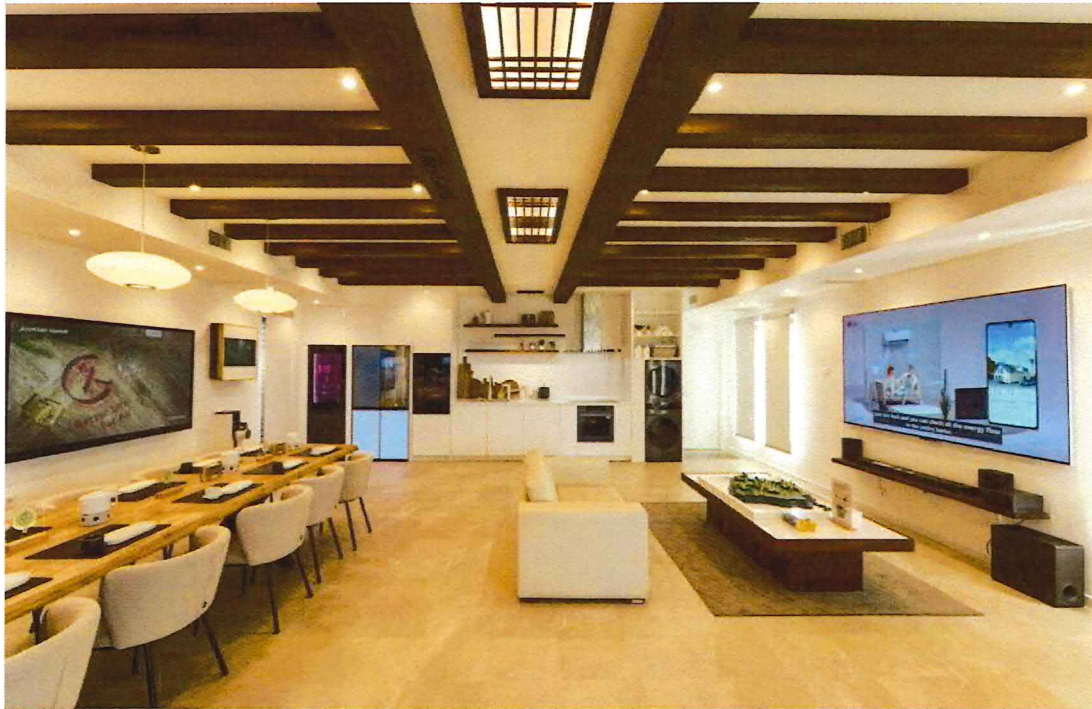
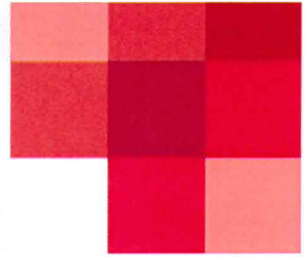
Con esta práctica LG además de acometer la parte medioambiental (*Environmental*), traslada sus iniciativas a la sociedad para que tomen conciencia del problema (*Society*) y continúa apostando por sus valores (*Governance*).

El escenario donde todos estos proyectos toman forma y buscan nuevos apoyos es nuestra Hanok House, reinaugurada el pasado mes de junio en un evento con más de 300 personas. Un hogar sostenible, carbón neutral y con inteligencia artificial, diseñada según el tradicional estilo arquitectónico coreano, que alberga los avances y proyectos que impulsan el movimiento Smart Green España.



La Hanok House, reflejo de la filosofía de Smart Green, es autosuficiente, conectada y de suministro sostenible, ya que produce, almacena, ahorra y comparte energía limpia. Con esta construcción, LG demuestra el poder de la tecnología y la innovación para crear productos que ayudan a los consumidores a vivir mejor y de forma más sostenible. Además, replica el estilo arquitectónico tradicional de las viviendas en Corea, como homenaje a una cultura líder en la industria de la innovación tecnológica y comprometida con la sostenibilidad.

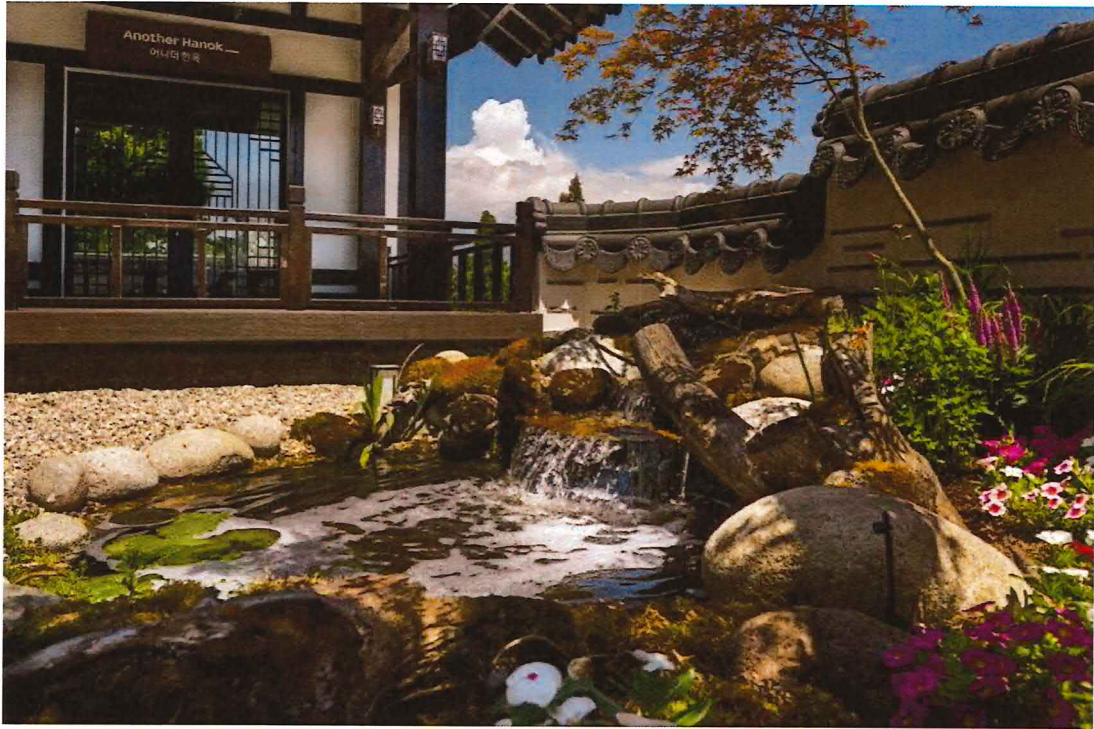
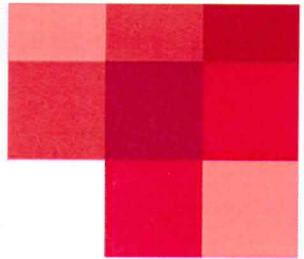




La casa está equipada con los últimos avances de la compañía, tanto en el interior como en el exterior, como soluciones de aerotermia y climatización y electrodomésticos de máxima eficiencia que facilitan el autoabastecimiento doméstico a través de energías limpias. Estas tecnologías generan un consumo energético inferior al de un hogar tradicional.

Este espacio está pensado para ser un lugar para reflexionar y compartir, involucrarse, comprometerse y decidir qué podemos para revertir la situación de emergencia climática actual. Es el escenario donde se forjan las alianzas del Movimiento Smart Green. Un lugar para la sociedad, para el planeta y para nuestro futuro donde compartir además parte de la cultura, valores y gastronomía coreana con los invitados, participando de un momento de calidad.





Hasta la fecha la Hanok House ha recibido a más de 2.000 personas, entre ellos más de 300 CEO, instituciones públicas, presidentes autonómicos, ministros y vicepresidentes.

Más allá de los riesgos climáticos, existen otros riesgos ambientales, como la contaminación lumínica o el ruido emitido al exterior, que no han sido considerados como relevantes en este informe.

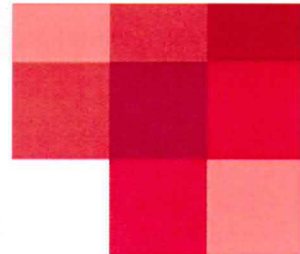
**3.2. Uso sostenible de recursos**

**a) Consumo de combustible**

A continuación, se detalla el consumo de combustible asociado a la flota de vehículos de la organización durante los ejercicios 2024 y 2025:

Consumo de combustible (litros)	2024	2025
Gasolina	17.676,33	55.946,31
Diesel	213.673,48	223.436,02
AdBlue	1.798,75	2.067,39





++  
++  
++  
++  
++

A partir de Julio del 2026 atendiendo a la entrada en vigor de la nueva Ley de Movilidad Sostenible Ley 9/2025 de 3 de diciembre, solo podrán elegirse coches eléctricos para aquellos trabajadores con base en Madrid. La compañía se prepara para cumplir dicha normativa y atendiendo a su máximo compromiso con el medio ambiente como así se sustenta en la visión "Smart Green". Para que dicha transición de flota ecológica sea posible, la empresa dotará de la infraestructura en las instalaciones del edificio de Madrid para soportar la carga de los coches eléctricos, así mismo, proporcionará tarjetas de recarga eléctrica para la red pública.

El incremento del consumo de gasolina en 2025 se debe principalmente a la ampliación de la flota de vehículos de gasolina de la organización durante el ejercicio, motivada por necesidades operativas y de movilidad.

**b) Consumo eléctrico**

El consumo de electricidad de la compañía se concentra en sus propias oficinas y almacenes.

Como medida para reducir el consumo energético LG realizó durante el 2021 una instalación Fotovoltaica en cubierta para autoconsumo, en funcionamiento, con paneles de alto rendimiento marca LG, con un potencial de generación de 60.000 kWh/año.

Consumo Eléctrico	2024	2025
Consumo anual de electricidad kW/h	1.299.232,34	1.379.445,35

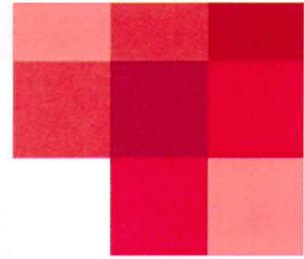
**c) Consumo de materiales**

Por la naturaleza de su actividad de prestación de servicios, la compañía no considera material este aspecto.

**d) Consumo de agua**

El agua consumida en LG procede de las redes municipales de abastecimiento donde se encuentran ubicadas sus instalaciones.

A continuación, se detalla el consumo de agua<sup>3</sup> durante el ejercicio 2025:



Consumo de Agua	2024	2025
Consumo anual de agua (m3) (*)	1.438,71	3.806,93

(\*) Alcance: oficina central de Madrid.

Se ha registrado un incremento en el consumo de agua debido principalmente a un mayor uso de agua destinado al riego del bosque asociado a la iniciativa Smart Green.

### ***e) Economía circular y prevención y gestión de residuos***

La gestión de residuos de LG se realiza a través de los sistemas integrales de gestión Ecotic, Ecoasimelec y Ecoembes. Además, estos sistemas son auditados por un tercero.

Gestión de Residuos (Kg)	2024	2025
Residuos peligrosos	61.121,00	52.625,79
Residuos no peligrosos	47.021.320,46	46.849.318,07
<b>Total Residuos</b>	<b>47.082.441,46</b>	<b>46.901.943,86</b>

Respecto al desperdicio de alimentos, LG considera que es un aspecto no material.

### ***3.3. Protección de la biodiversidad***

LG no tiene un impacto significativo sobre la biodiversidad al no encontrarse cerca de áreas protegidas. En esa medida, en el ejercicio 2025 no se han implementado medidas orientadas a preservar o restaurar la biodiversidad.

### ***4. Gestión de los recursos humanos***

A nivel global existen diferentes políticas relacionadas con los diferentes aspectos de recursos humanos, políticas que son trasladadas al ámbito local, bien directamente o bien con desarrollo de las guías globales.

La base de datos de recursos humanos está alojada en el HR Portal, sistema en formato web que está integrado con la base de datos en SAP en la que se gestionan todos los procesos de la Compañía. En este sistema está alojado el organigrama global de la Compañía, con todas las líneas jerárquicas a nivel mundial. En este sistema, se lleva a cabo la gestión de todos los procesos de RRHH relacionados con la administración de personal, incluyendo los asientos de nómina y reparto de gastos, además de las

++  
++  
++  
++  
++

evaluaciones de desempeño de todos los/las empleados/as y las evaluaciones de liderazgo de los managers y directores de la Compañía. El sistema también incluye un módulo con los principales indicadores de RRHH en cuanto a productividad, rotación voluntaria e involuntaria o estatus de plantilla. Asimismo, incluye un directorio con todos los contactos de RRHH a nivel mundial y el acceso directo a la plataforma de formación (*learning-net*).

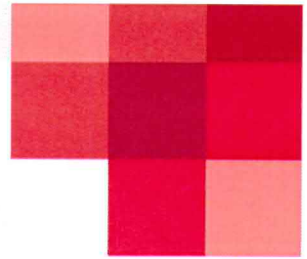
Además, existen sistemas de control que aseguran la segregación de tareas y el cumplimiento de los procesos internos de aprobación, no solo en RRHH, sino en todos los departamentos de soporte de la Compañía.

Forman parte de la Compañía dos colectivos diferentes: el personal de oficina y el colectivo de promotores, que desempeñan sus funciones directamente en centros de venta directa al consumidor. Ambos colectivos son diferentes entre sí y, por ello, tienen condiciones laborales diferentes, acordadas por contrato.

En cuanto al principal riesgo identificado por la Compañía en materia de recursos humanos, está relacionado con la gestión de los diferentes colectivos de externalización que prestan servicio para la Compañía, si bien se lleva a cabo un seguimiento trimestral de la situación de cada uno de los colectivos para analizar dicho riesgo y tratar de minimizarlo al máximo, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de cada proveedor, recogidas por contrato.

El seguimiento trimestral se lleva a cabo a través de un *assessment* de cada uno de los colectivos, identificando el estatus actual de cada proveedor y tratando de ir reduciendo los riesgos asociados a cada uno de ellos.

La Compañía ha constituido un Comité de Compliance como órgano encargado de velar por el cumplimiento de cualquier política, procedimiento y normativa en general de la Compañía, el cual se reúne con cierta periodicidad para abordar los asuntos que a nivel compliance han de ser objeto de revisión (por ejemplo; revisión de políticas y procedimientos, identificación de potenciales incumplimientos en esta materia, etc.).



++  
++  
++  
++  
++

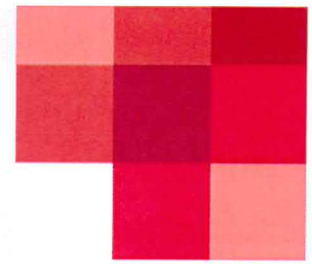
#### 4.1. Empleo

##### a) Plantilla a cierre

A continuación, se detallan los datos de la plantilla a cierre del ejercicio 2025:

Empleados/as por Género	Número de empleados/as 2024	Número de empleados/as 2025
Hombre	217	212
Mujer	133	133
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>345</b>

Empleados/as por Edad	Número de empleados/as 2024	Número de empleados/as 2025
<20	1	1
20 a 29	20	25
30 a 39	94	76
40 a 49	148	141
50 a 59	79	89
>60	8	13
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>345</b>

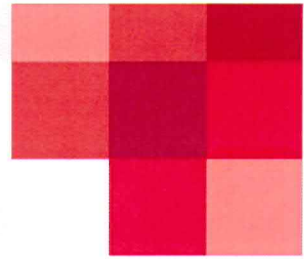


++  
++  
++  
++  
++

Categoría profesional	Número de empleados/as 2024	Número de empleados/as 2025
Directores generales y presidentes ejecutivos	2	2
Resto de directores y gerentes	19	18
Resto de personal cualificado	45	43
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	61	61
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	30	30
Comerciales, vendedores y similares	193	191
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>345</b>

Empleados/as por País	Número de empleados/as 2024	Número de empleados/as 2025
España	350	345

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Número de empleados/as 2024	Número de empleados/as 2025
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	36	37
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	12	12
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0	0
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0	1
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	6	3



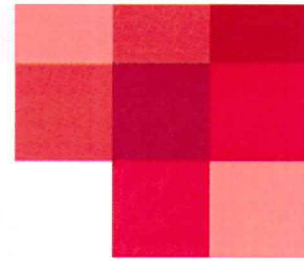
Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Número de empleados/as 2024	Número de empleados/as 2025
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	2	3
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	263	260
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	31	29
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0	0
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO- DISCONTINUOS	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>345</b>

Convenio Colectivo	% De empleados/as 2024	% De empleados/as 2025
	100 %	100 %

***b) Promedio anual de contratos***

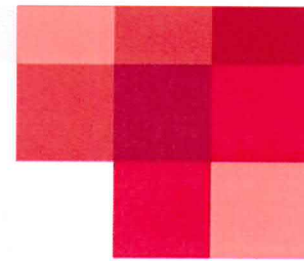
A continuación, se detalla el promedio de la plantilla por tipo de contrato, empleo, sexo y rango de edad y categoría profesional de 2025.





++  
++  
++  
++  
++

Tipos de contrato 2024	Hombre	Mujer	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	19,17	16,17	35,33
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	7,75	4,42	12,17
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,42	0,42
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,08	0,33	0,42
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	1,33	1,25	2,58
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	0,33	1,33	1,67
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	176,42	85,50	261,92
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	8,67	23,42	32,08
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,92	0,00	0,92
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>214,67</b>	<b>132,83</b>	<b>347,50</b>



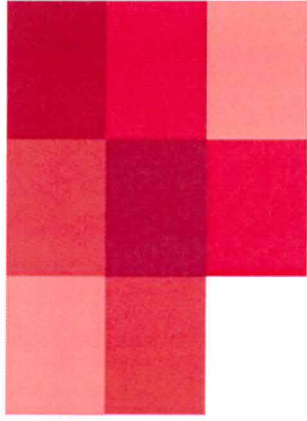
++  
++  
++  
++  
++

Tipos de contrato 2025	Hombre	Mujer	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	20,75	16,00	36,75
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	8,00	4,00	12,00
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,58	0,33	0,92
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,17	0,08	0,25
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	0,58	2,58	3,17
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD TIEMPO PARCIAL	0,25	1,33	1,58
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	174,17	85,92	260,08
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	8,83	21,83	30,67
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>213,33</b>	<b>132,08</b>	<b>345,42</b>



# LG

Life's Good



+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

Tipos de contrato 2024		> 60	20 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50 ~ 59	<20	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	1,00	4,17	9,00	14,17	7,00	0,00	0,00	35,33
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	0,00	0,00	6,75	2,42	3,00	0,00	0,00	12,17
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,00	0,00	0,17	0,25	0,00	0,00	0,42
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,17	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,42
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	0,00	1,58	0,25	0,42	0,33	0,00	0,00	2,58
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. PARCIAL	0,00	0,58	0,67	0,25	0,00	0,17	0,17	1,67
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	4,92	11,58	72,42	120,42	52,58	0,00	0,00	261,92
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	3,25	0,33	4,00	8,25	15,92	0,33	0,33	32,08
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	0,92	0,00	0,00	0,00	0,92
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>9,17</b>	<b>18,42</b>	<b>93,08</b>	<b>147,25</b>	<b>79,08</b>	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	<b>347,51</b>

+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

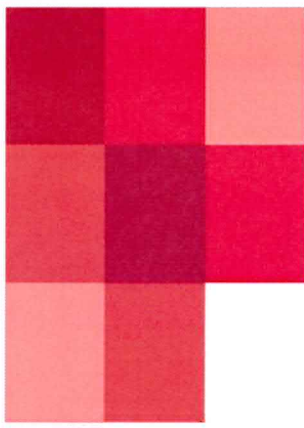


Life's Good



# LG

Life's Good



+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

Tipos de contrato 2025	> 60	20 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50 ~ 59	<20	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	1,33	5,42	8,00	15,00	7,00	0,00	36,75
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	1,00	0,00	6,00	3,00	2,00	0,00	12,00
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,17	0,42	0,00	0,33	0,00	0,92
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	0,00	2,00	0,50	0,17	0,50	0,00	3,17
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. PARCIAL	0,00	1,33	0,08	1,00	0,00	0,17	1,58
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	6,00	11,83	61,42	116,67	64,17	0,00	260,08
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	5,00	0,00	1,83	9,83	14,00	0,00	30,67
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13,33</b>	<b>21,00</b>	<b>78,25</b>	<b>145,67</b>	<b>88,00</b>	<b>0,17</b>	<b>345,42</b>

+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +



Life's Good



# LG

Life's Good

++  
++  
++  
++  
++

2024

	Comerciales, vendedores y similares	Directores generales y presidentes ejecutivos	Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	Resto de directores y gerentes	Resto de personal cualificado	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	TOTAL
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	13,17	0,00	15,67	0,00	3,50	3,00	35,33
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	12,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,17
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,00	0,42
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	0,33	0,00	0,25	0,00	0,92	1,08	2,58
DURACION DETERMINADA	1,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,67

++  
++  
++  
++  
++



Life's Good





# LG

Life's Good

+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

### 2025

	Comerciales, vendedores y similares	Directores generales y presidentes ejecutivos	Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	Resto de directores y gerentes	Resto de personal cualificado	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	TOTAL
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. COMPLETO	14,08	0,00	15,00	0,00	4,00	3,67	36,75
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T. PARCIAL	12,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00
DUR.DETERM.T. COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	0,17	0,92
DUR.DETERM.T. PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T. COMPLETO	2,33	0,00	0,08	0,00	0,58	0,17	3,17

+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

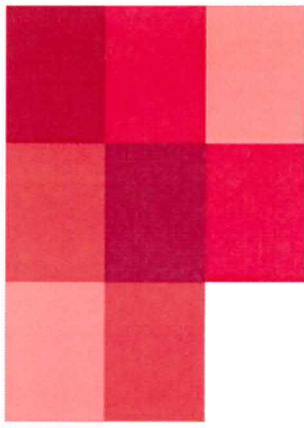


Life's Good



# LG

Life's Good



+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +

DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD	1,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,58
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	129,67	2,00	45,33	18,33	38,75	26,00	260,08			
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	30,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,67			
INDEFINIDO PERS. CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO-DISCONTINUOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
<b>TOTAL</b>	<b>190,58</b>	<b>2,00</b>	<b>60,42</b>	<b>18,33</b>	<b>44,08</b>	<b>30,00</b>	<b>345,42</b>			

+ +  
+ +  
+ +  
+ +  
+ +



Life's Good

++  
++  
++  
++  
++

**c) Número de despidos**

A continuación, se detallan los despidos de la plantilla por tipo de contrato, empleo, sexo, rango de edad y categoría profesional de 2025.

Número de despidos por sexo	2024	2025
Hombre	8	5
Mujer	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

Número de despidos por rango de edad	2024	2025
<20	1	0
20 ~ 29	3	0
30 ~ 39	1	2
40 ~ 49	4	3
50 ~ 59	2	1
> 60	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>7</b>





Número de despidos por categoría profesional	2024	2025
Resto de personal cualificado	1	1
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	1	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1	1
Comerciales, vendedores y similares	9	4
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

En el año 2025 el número de despidos en nuestra empresa compañía descendió respecto al ejercicio anterior. Esta evolución se enmarca en un contexto de resultados favorables del negocio y de un buen desempeño general de los empleados/as, así como en la consolidación de una cultura organizativa orientada al cuidado de las personas. Además, el fomento del trabajo en equipo y la inversión continuada en acciones orientadas a mejorar la experiencia del empleado/a han contribuido a fortalecer la estabilidad de los equipos y a reducir la necesidad de adoptar medidas extintivas.





#### 4.2. Remuneraciones

A continuación, se detalla la remuneración media de la Compañía desglosada por sexo, rangos de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial del ejercicio.

2024			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Brecha salarial <sup>4</sup>
<20	13.953,60	13.632,48	2,30%
20 ~ 29	31.115,81	35.888,45	-15,34%
30 ~ 39	52.272,61	53.045,63	-1,48%
40 ~ 49	83.003,82	54.027,12	34,91%
50 ~ 59	90.107,01	32.350,27	64,10%
> 60	51.639,22	20.836,17	59,65%

2025			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Brecha salarial <sup>4</sup>
<20	16.872,48	13.047,48	22,67%
20 ~ 29	28.291,04	32.213,49	-13,86%
30 ~ 39	39.240,76	47.202,34	-20,29%
40 ~ 49	64.526,21	48.698,86	24,53%
50 ~ 59	78.206,28	26.679,82	65,89%
> 60	36.723,45	13.143,73	64,21%

<sup>4</sup> La brecha salarial ha sido calculada haciendo la diferencia entre el salario medio de los hombres menos el salario medio de las mujeres y dividiéndolo por el salario medio de los hombres.



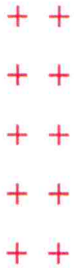


2024			
Remuneración media por categoría profesional <sup>5</sup>	Hombre	Mujer	Brecha salarial <sup>4</sup>
Directores generales y presidentes ejecutivos	299.004,12	-	-
Resto de directores y gerentes	201.456,17	150.714,135	25,19%
Resto de personal cualificado	62.197,65	64.533,38	-3,76%
Comerciales, vendedores y similares	62.920,73	32.336,35	48,61%
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	51.911,30	48.038,89	7,46%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	52.274,48	44.040,30	15,75%

2025			
Remuneración media por categoría profesional	Hombre	Mujer	Brecha salarial <sup>4</sup>
Directores generales y presidentes ejecutivos	325.379,89	-	-
Resto de directores y gerentes	174.646,99	130.465,68	25,30%
Resto de personal cualificado	52.906,01	56.788,22	-7,34%
Comerciales, vendedores y similares	46.378,86	22.667,40	51,13%
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	47.748,01	43.929,21	8,00%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	48.495,24	43.281,47	10,75%

<sup>5</sup> Para el cálculo de las remuneraciones se ha incluido el Salario bruto anualizado y variable real pagado, que incluye plus de actividad, bonus, comisiones, compensación servicio, ayuda equipos informáticos, vehículo propio, traslado, incentivo trimestral, incentivo semestral y bonus de soporte, sin incluir las rentas exentas.





En relación con la remuneración media de los empleados, durante el ejercicio 2025 se ha observado una disminución respecto al año anterior. Esta variación se debe principalmente a un menor importe percibido en concepto de retribución variable en comparación con ejercicios previos.

El criterio utilizado para el cálculo de la remuneración media desagregada por sexo de consejeros y directivos sigue el criterio de caja. Durante el ejercicio 2024, las remuneraciones en concepto de sueldos y salarios devengados por los miembros de Alta Dirección fue de 1.585 miles de euros. En 2025 se devengaron 1.496 miles de euros por este mismo concepto. Además, en 2025 han devengado remuneraciones en especie por importe de 134 miles de euros. En 2024 devengaron 97 miles de euros por este mismo concepto. No tienen concedidos anticipos o créditos ni mantiene saldos a 31 de diciembre de 2025 con la Sociedad.

La retribución devengada durante el ejercicio 2025 por los miembros del Consejo de Administración asciende a 656 miles de euros en concepto de sueldos y salarios. En el ejercicio 2024 la retribución de los consejeros fue de 897 miles de euros\*. Además, en 2025 han percibido 96 miles de euros en concepto de retribución en especie (seguro de vida, seguro médico, vehículo y gasolina). En 2024 percibieron 86 miles de euros\* por este concepto.

Alta Dirección	Remuneración media 2024 (miles de euros)	Remuneración media 2025 (miles de euros) <sup>6</sup>
Hombres	203	191
Mujeres**	-	-

\*La cuantía fue mayor al haber coincidido varios miembros del Consejo de Administración por traspaso de tareas.

\*\*Dato no compartido debido a la confidencialidad y sensibilidad de los datos, dado que el número de personas que se encuentran dentro de este apartado es 1.

Consejeros	Remuneración media 2024 (miles de euros)	Remuneración media 2025 (miles de euros)
Hombres	299	328

<sup>6</sup> Se han incluido las rentas exentas.





### **4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad**

Para el colectivo de oficina, el calendario de trabajo se establece junto con el Comité de Empresa en función del calendario de festivos de la Comunidad de Madrid y las horas de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo. En base a ambos factores, el personal de oficina cuenta con un horario de invierno, desde septiembre a junio, en el que las 40h semanales se reparten de lunes a viernes de manera que la jornada de trabajo finalice el viernes a mediodía. El horario de verano, julio y agosto es en jornada de mañanas, realizando 7h diarias, 35h a la semana.

En horario de invierno la pausa para la comida puede durar entre 45min y 1h30min, mientras que, en verano, al ser una jornada superior a 6h, los trabajadores disponen de las pausas de trabajo recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación, los/as trabajadores/as del colectivo de oficina disponen de horario flexible en cuanto a la hora de entrada y salida del trabajo, así como la flexibilidad ya comentada en el horario para comidas, suponiendo una mejora a las condiciones reflejadas en el Convenio. Así mismo, desde 1 de abril de 2022 está vigente una distribución flexible de la jornada de manera semanal, permitiendo ajustar las 40h semanales en los diferentes días para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

Igualmente, el uso de las vacaciones mejora respecto a lo que establece el Convenio, pudiendo disfrutar de las mismas con total flexibilidad siempre que la operativa de los departamentos no se vea afectada y siempre que el responsable y trabajador/a estén de acuerdo en el disfrute de las mismas.

La Compañía ofrece una ayuda por nacimiento de hijos/as (un pago en nómina) y de una ayuda anual por menores con discapacidad a cargo, para los empleados/as del colectivo de oficina.

La Compañía dispone, para todos los colectivos, de un sistema de fichajes que permite el control horario de todos sus empleados/as, asegurando el cumplimiento de la normativa local, si bien las políticas globales de la Compañía se centran en la consecución de objetivos y no tanto en la cantidad de horas de trabajo, existiendo bonus comerciales y de soporte que suponen una compensación adicional a los salarios fijos de toda la plantilla.

La Compañía se encuentra a día de hoy trabajando en la elaboración de una política de desconexión laboral, sin embargo, el artículo 21 del Convenio Colectivo establece que se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, por lo que los/as trabajadores/as no están obligados/as a coger el teléfono, responder correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de horario de trabajo.





#### **4.4. Número de horas de absentismo**

El número de horas absentismo durante el 2024 se situó 18.015,14 en horas y 19.528 horas durante el ejercicio 2025. Se incluyen todos los conceptos de absentismo a excepción de aquellos justificados como maternidad y paternidad.

#### **4.5. Seguridad y Salud Laboral**

Contamos con un Servicio de Prevención Ajeno que vela por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, estando gestionada por el Departamento de Asuntos Generales.

LG ha desarrollado la Política de Prevención de Riesgos Laborales que será aplicable a todos sus trabajadores e instalaciones. La Compañía adquiere los siguientes compromisos:

- Desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.
- Conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se puedan eliminar.
- Garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la Compañía cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.
- Avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.
- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.
- Asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de estos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.

LG se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como ponerla a disposición de los trabajadores/as y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud indicados.

En el 2025 se produjeron un total de 4 accidentes de trabajo con baja laboral. Del total de accidentes 3 corresponden a mujeres y 1 a hombres. En 2024 se registraron 7 accidentes de trabajo con baja laboral, correspondientes a 6 mujeres y 1 hombre. A continuación, se detallan los índices de frecuencia y gravedad.





	2024	2025
Índice de Frecuencia <sup>7</sup>	1,56	4,17
Índice de Gravedad <sup>8</sup>	0,02	0,18

En 2025, así como en 2024, no se han registrado casos de enfermedades profesionales, y ninguno de los accidentes laborales tuvo consecuencias mortales.

#### 4.6. Relaciones sociales

LG realiza una reunión trimestral con todos los empleados/as donde el CEO y el director de RR.HH. comparten las informaciones más importantes de la subsidiaria. Así como lanzamientos de nuevos productos, resultados, nuevos proyectos y actividades para los empleados/as.

Asimismo, el departamento de RR.HH. periódicamente envía un email denominado "ENTÉRATE" a todos los empleados/as, donde comparte información relevante sobre la subsidiaria y sobre iniciativas donde pueden participar los empleados/as (voluntariados, cursos, actividades, etc.).

LG fomenta la participación de los/as trabajadores/as en el Comité de Empresa, asegurando la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De hecho, desde hace más de 10 años, contamos con un Comité de Empresa en el centro de Madrid y en su día, también hubo un Comité en Valencia, mientras las instalaciones estuvieron operativas.

El término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores/as a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Por ello, defiende que no se debe interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni debe ser discriminado por afiliarse.

Además de esto, llevamos a cabo diferentes acciones a lo largo del año que aseguran la comunicación bidireccional con los/as empleados/as: encuestas de clima interno, reuniones de empleados/as, diferentes reuniones con RRHH o el Comité de Dirección.

En cuanto a las medidas para cumplir con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto

<sup>7</sup> Índice de frecuencia = Accidentes con baja en jornada/ N° Horas trabajadas x 1000 .000

<sup>8</sup> Índice de Gravedad= (N° de días de baja en jornada / N° de horas trabajadas con baja en jornada)x1000

+ +

+ +

+ +

+ +

+ +

por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la Compañía cuenta con un Comité de Empresa, constituido por 11 trabajadores/as que representan a todos los colectivos dentro de la Compañía. La Empresa y Comité se reúnen con carácter mensual y las actas de dichas reuniones son compartidas de manera periódica con todos los/as trabajadores/as.

Actualmente, el 100% de la plantilla se encuentra sujeta a convenio colectivo.

La Compañía tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Compañía en materia de prevención de riesgos.

El Comité está formado en igual número por los delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes. Se reúne siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adopta sus propias normas de funcionamiento.

Entre las competencias y facultades, se encuentra la de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Compañía y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Compañía la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Sus principales funciones son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa.
- Debatir los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo o introducción de nuevas tecnologías, la organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención a las que se refiere el Art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Compañía la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes
- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.
- Poder consultar cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.



- Las específicas sobre su funcionamiento, a tenor de lo establecido en el procedimiento correspondiente.

#### 4.7. Formación de los trabajadores

Aunque la Compañía no cuenta con una política de formación, establece un plan anual formativo para sus trabajadores tras llevar a cabo un ejercicio de detección de necesidades con todos los/as responsables de departamento.

Dicho plan incluye tanto formación presencial como contenidos online, destacando el acceso disponible para todos los empleados/as a portales de formación online externos a la compañía que aseguran el acceso a un amplio catálogo de formaciones de diferente índole.

En los últimos años, hemos impartido más de 10h anuales de formación por empleado/a. A continuación, se detalla el total de horas de formación para los empleados/as desglosada por categoría profesional:

Categoría profesional	Horas formación 2024	Horas formación 2025
Directores generales y presidentes ejecutivos	2,20	7,5
Resto de directores y gerentes	125,40	334
Resto de personal cualificado	891,65	1504,05
Empleados/as contables, administrativos y otros empleados/as de oficina	790,50	1278,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	473,60	714,45
Comerciales, vendedores y similares	884,42	1727,75
<b>TOTAL</b>	<b>3.167,77</b>	<b>5.566,35</b>

En líneas generales, la estrategia llevada a cabo por la Compañía durante el ejercicio 2025 con respecto a la formación de los empleados/as, se centró en ofrecer formaciones de mayor calidad orientada a habilidades y a Igualdad en lugar de ofrecer un mayor número de formaciones a nivel cuantitativo, siguiendo por tanto la estrategia iniciada en 2023. En este sentido, durante el ejercicio 2025, el número de horas de formación ha sido de 5.566 horas, dato superior al del año 2024. La Compañía seguirá impulsando el autoaprendizaje a través de herramientas digitales.





#### **4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades**

En LG siempre hemos trabajado con el firme propósito de trasladar nuestra filosofía de “Life’s Good” a la esfera del lugar de trabajo con un doble objetivo: que las personas trabajadoras se sientan felices de ser parte de LG y que se enriquezcan del intercambio de perspectivas, tanto culturales como de género, que tanto caracteriza a nuestra Compañía.

En 2019 se hizo un ejercicio para actualizar y profundizar en materia de igualdad, elaborando un plan de igualdad que luego ha sido negociado con la RLPT en 2022 de cara a adaptarlo a la nueva normativa. La adaptación del plan existente, negociado con la RLPT y presentado ante el Ministerio durante el primer semestre de 2024 fue aprobado con fecha de septiembre de 2024.

Tanto LG como su RLPT estamos comprometidos con la igualdad y continuamos trabajando para fomentar un entorno laboral sin discriminaciones donde la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son el foco principal.

Durante el ejercicio 2025 no ha habido incidentes de discriminación en la Compañía.

#### **4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

La Compañía no cuenta con protocolo de medidas que garanticen este punto, si bien existe un compromiso por parte de la Compañía en no discriminar por cuestión de discapacidad.

A nivel selección, los datos personales del trabajador/a nunca son tenidos en cuenta, garantizando que ninguna característica personal del candidato/a es tomada en cuenta a la hora de seleccionar a los/las mismos/as para el proceso de selección. En ocasiones hemos abierto ofertas en el INEM para la captación de talento en este sentido.

A nivel edificio, el centro de trabajo consta con todas las instalaciones exigidas por la Ley para que cualquier persona pueda desarrollar su trabajo en las mejores condiciones de Seguridad y Salud.

Desde hace años trabajamos con Centros Especiales de Empleo para cumplir los requisitos legales de reserva de cuota del 2% de puestos en LG para personas con discapacidad.

El número de empleados/as con discapacidad en diciembre de 2025 es de 0, al igual que en el ejercicio anterior.





## 5. Ética e integridad

### 5.1. Lucha contra la corrupción y el soborno

LG, en sus relaciones comerciales, se compromete al cumplimiento de la Ley y los estándares éticos más elevados, y espera que los terceros con los que se relacione tengan esos mismos compromisos. La Compañía cuenta con un Código de Conducta, que constituye una guía de comportamiento que orienta a la práctica profesional y la toma de decisiones según las normas legales, éticas, comerciales y financieras que promueve la Compañía. Adicionalmente, cuentan con una política local de anticorrupción que refleja el interés de la Compañía por la prevención, detección y erradicación de malas prácticas o irregularidades relacionadas con los incumplimientos de la Ley, del propio Código y del resto de normas internas.

LG no ha identificado riesgos relacionados con la corrupción y el blanqueo de capitales.

Además, la Compañía cuenta con distintos mecanismos de control interno relativos a la gestión de gastos y regalos y conflicto de intereses, así como un apartado específico en el Código de Conducta destinado a esta materia y denominado “*Relación Justa con Nuestros Socios Comerciales y el Mercado*”.

Durante el 2025 no se han detectado denuncias por casos de corrupción.

## 6. Sociedad

### Comprometidos con los siguientes DS



El Grupo es consciente de que la sociedad, cada vez más, viene exigiendo a las empresas que destinen sus esfuerzos y gestión, no sólo al estricto cumplimiento de la legalidad y a la obtención de beneficios para sus accionistas, sino un especial compromiso con el futuro de las sociedades.

La estrategia del Grupo tiene como objetivo liderar las prácticas de negocio responsables y continuar invirtiendo en comunidades para demostrar que las comunicaciones marcan una diferencia real en la vida de las personas. En respuesta a la demanda pública de ESG, la Compañía se centra en la contribución social durante el 2025. LG lleva a cabo actividades de contribución social que buscan abordar problemas sociales y ambientales utilizando la tecnología de LG.



+ +

+ +

+ +

+ +

+ +

LG presta servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de las comunidades con las que interactúa, generando empleo local de calidad y ayudando a desarrollar la economía.

Actualmente, la Compañía no cuenta con un sistema para identificar y evaluar los riesgos sobre las comunidades locales derivados de sus operaciones.

### **6.1. Iniciativas sociales 2025**

*En 2025, LG ha continuado desarrollando distintas iniciativas en el ámbito social, educativo y medioambiental, fomentando el talento joven y contribuyendo al desarrollo de las comunidades locales, en línea con sus compromisos ESG.*

Centrado en el impulso del talento joven y en la relación con las comunidades locales, LG continúa apostando por el programa de talento joven, LG Xplorers, que ha alcanzado su 7ª edición en 2025.

A través de este programa, en 2025 se han incorporado al equipo en diferentes áreas de la compañía, 27 jóvenes talentos, seleccionados entre más de 2.000 participantes. Además de la formación funcional en sus respectivas áreas, los participantes reciben formación complementaria contribuyendo así a su desarrollo profesional y a la adquisición de competencias clave para su futuro.

Durante el 2025 la Compañía ha llevado a cabo acciones de patrocinio por importe de 55.500 € (el año anterior 101.300 €)

En LG se desarrollan, además, diferentes iniciativas sociales y de voluntariado alineadas con los compromisos ESG de la compañía, algunas de ellas con la participación directa de los empleados/as y otras a través de colaboraciones con entidades sociales, educativas y fundaciones.

Durante 2025, algunas de las principales iniciativas sociales llevadas a cabo han sido:

- Participación institucional como miembro del Patronato de la Fundación Orbayu, contribuyendo al impulso y desarrollo de proyectos sociales y educativos dirigidos a colectivos vulnerables, así como al fortalecimiento de iniciativas con impacto positivo en la comunidad. Realizando una donación de 10.000€ en 2025.

++

++

++

++

++

- Colaboración con la Fundación Ronald McDonald, mediante acciones de apoyo a las familias alojadas en sus instalaciones. Realizando una donación de 2.000€ en 2025, al igual que el año pasado.
- Participación en iniciativas solidarias junto a entidades como Fundación Mamás en Acción, Fundación Prodis y Fundación Pa dels Pobres Barcelona, mediante campañas solidarias, mercadillos benéficos y donaciones destinadas a colectivos vulnerables.
- Organización de campañas solidarias internas llevadas a cabo a través del programa Life's good when it's Christmas: recogida de alimentos, ropa y juguetes, destinados a organizaciones sociales.
- Proyecto Smart Green, mediante el desarrollo de iniciativas medioambientales como talleres de Nendo Dango y plantación de posidonia oceánica en Baleares con el objetivo de fomentar la sensibilización ambiental y la protección de los ecosistemas.
- Promoción de campañas de donación de sangre.

Como parte de los beneficios sociales dirigidos a los empleados/as que participan en actividades de voluntariado, LG concede la mitad del tiempo de ausencia, hasta un máximo de cinco días como permiso retribuido.

## 6.2. *Protección de los consumidores*

La confiabilidad, durabilidad y seguridad de sus productos son los pilares de LG. Enriquecen las vidas de sus clientes a través de productos de calidad que resisten el uso riguroso de los consumidores. La excelencia en diseño y fabricación que sus clientes experimentan a diario demuestra su compromiso por brindarles un valor perdurable. A fin de cumplir con este objetivo, establecen estándares y siguen numerosas reglamentaciones diseñadas para proteger al consumidor. Esto impone el desafío de diseñar, producir y comercializar productos que cumplan con los altos niveles de calidad y seguridad que adopta. LG cuenta con un Código de Conducta vigente a día de hoy, en donde existe un apartado específico destinado a los compromisos de la Compañía para proteger la salud y seguridad de los consumidores a través de los productos LG.

Para LG "Crear valor para sus consumidores" no es sólo evitar las repercusiones en cuanto a la responsabilidad, sino que representa su compromiso de identificar activamente oportunidades para eliminar problemas en la seguridad y así mejorar la calidad general de sus productos. Es por ello por lo que la Compañía mantiene numerosos procesos que respaldan la seguridad de los productos.

+ +

+ +

+ +

+ +

+ +

Después de la venta, la Compañía sigue supervisando el uso de los productos para detectar cualquier signo de problemas en la seguridad y toma las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los clientes.

Los productos LG superan controles de calidad en los procesos de fabricación.

En 2025 no se han detectado casos de incumplimiento con relación a la salud y seguridad de los consumidores a nivel local

### **6.3. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas**

En LG se dispone de un proceso de gestión de reclamaciones provenientes de consumidores y entidades públicas y privadas de consumo.

El flujo de gestión ordinario es su recepción por parte del Departamento de Incidencias (división ubicada dentro del Departamento de Postventa de LG) así como a través de los canales habilitados a tal fin: Call Center, formulario web, correo electrónico y vía correo postal.

Una vez recibidas las reclamaciones, se analizan de forma interna con los departamentos involucrados (ingenieros de producto; departamento comercial; departamento legal, central europea de regulatorio, etc.) y una vez hechas las indagaciones oportunas, se procede a su contestación formal accediendo o rechazando las reclamaciones recibidas.

Durante el ejercicio 2025 se registraron un total de 360 reclamaciones, frente a las 320 reclamaciones contabilizadas en el ejercicio anterior. Este incremento se debe principalmente por el mayor volumen de actividad comercial y ventas directas, que conlleva de forma natural un aumento proporcional de incidencias, así como por un cambio en los hábitos de los consumidores, que tienden a sustituir la queja telefónica por canales formales y escritos, con mayor trazabilidad y conocimiento de sus derechos.

Asimismo, detallamos las reclamaciones recibidas durante el año 2025

1. Reclamaciones de consumo (OMIC, OCU, Asociaciones, etc.): 190
2. Reclamaciones o comunicaciones directas presentadas a través de la plataforma de la Comisión Europea: 1
3. Reclamaciones presentadas a través de la plataforma de la OCU: 132
4. Reclamaciones de clientes enviadas por burofax: 16





- 5. Reclamaciones de clientes enviadas por carta certificada: 5
- 6. Hojas de reclamaciones recibidas por carta certificada: 0
- 7. Reclamaciones recibidas por correo electrónico: 16

#### **6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores**

LG asegura la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor, al establecer una cultura de seguridad en el lugar de trabajo y mejorar la sostenibilidad en la cadena de suministro. Además, evalúa y gestiona continuamente los riesgos que pueden ocurrir en la cadena de suministro y lleva a cabo actividades de capacitación y apoyo a sus proveedores para prevenir riesgos en la cadena de suministro. Para mejorar la sostenibilidad de toda la cadena de suministro, LG identifica los factores de riesgo con anticipación y se esfuerza continuamente por administrar estos factores y mitigar el riesgo. Con el objetivo de evaluar los riesgos de RSC de todos los proveedores de primer nivel y reducir la proporción de proveedores de alto riesgo, se estableció a nivel global un proceso de evaluación de RSC de proveedores y que opera continuamente para una gestión sistemática de riesgos de RSC.

Adicionalmente, se realizan autoevaluaciones por parte de sus principales proveedores con una ficha de evaluación en materia laboral, derechos humanos, seguridad, salud, medio ambiente y ética. Para sus proveedores de alto riesgo, se ofrecen medidas de mejora a través de evaluaciones y consultas in situ. Además, se brinda capacitación en gestión de RSE a proveedores y filiales en el extranjero con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión de riesgo operativo para que los proveedores puedan diagnosticar y gestionar el riesgo de RSE de manera autónoma. LG ha creado un Código de conducta para proveedores a nivel global, basado en el Código de conducta de RBA y exigimos que todos nuestros proveedores lo cumplan. Con el fin de fomentar el cumplimiento voluntario de nuestros proveedores con nuestro Código de Conducta, nos aseguramos de que quede reflejado en nuestros contratos de compra y proporcionamos una guía a los proveedores.

En 2025 la Compañía no ha realizado auditorías a sus proveedores.

#### **7. Respeto a los Derechos Humanos**

LG cuenta con una política a nivel global en materia de derechos humanos, que es de obligado cumplimiento para las Subsidiarias a nivel local. En el Código Ético se define el compromiso de la Compañía con la defensa, promoción y respeto de los principios relativos a los Derechos Humanos, detallando los siguientes:





- Las relaciones entre todos los Profesionales deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.
- LG prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.
- LG no empleará a nadie que esté por debajo de la edad legal y rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil.
- No estará permitido en ninguna sociedad del Grupo el trabajo forzoso y obligatorio.
- LG promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para los Profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de Profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los Profesionales.
- LG no impide ni limita a sus Profesionales el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente.
- LG respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce que los mismos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales; en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A la vez que defiende la convivencia pacífica entre las personas y respeta la multiculturalidad en todos sus aspectos, siempre que no se oponga al cumplimiento de la ley y a la defensa de los Derechos Humanos.

En el ejercicio 2025 no se registró ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.



++  
++  
++  
++  
++

**8. Información fiscal**

El resultado Antes de Impuestos obtenidos a lo largo de 2025, son los reflejados en el siguiente cuadro:

País	Resultado Antes de Impuestos 2024	Resultado Antes de Impuestos 2025
España	10.325 miles de euros	7.989 miles de euros

País	Cobros(pagos) por Impuesto sobre beneficios 2024	Cobros(pagos) por Impuesto sobre beneficios 2025
España	3.974 miles de euros	2.054 miles de euros

En 2025 LG no ha recibido subvenciones.



++  
++  
++  
++  
++

### 9. ANEXO I: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018 - GRI

El presente apartado del informe de gestión da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad. Tal y como se muestra en el Anexo I en el proceso de elaboración se han tomado como referencia los estándares Global Reporting Initiative (GRI seleccionados).

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
<b>Información general</b>		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. Modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-6
Mercados en los que opera	2. Modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	2. Modelo de negocio	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2. Modelo de negocio	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	2. Modelo de negocio	GRI 3-3
Principio de materialidad	2. Modelo de negocio	GRI 3-1 GRI 3-2
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
<b>Información general detallada</b>		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3





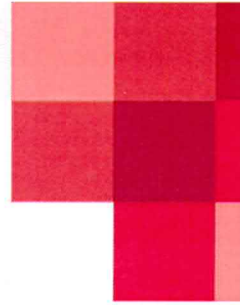
Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	3. Gestión Medioambiental	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3. Gestión Medioambiental	GRI 3-3
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3. Gestión Medioambiental 3.1. Contaminación	GRI 3-3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2. Uso sostenible de recursos	No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 303-3 (en lo que respecta al origen de agua consumida) GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3.2. Uso sostenible de recursos	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3





Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
Uso de energías renovables	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	3.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3 GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3.3. Protección de la biodiversidad	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3.3. Protección de la biodiversidad	GRI 3-3
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4. Gestión de los recursos humanos	GRI 3-3
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados/as por país, sexo, edad y clasificación profesional	4.1. Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.1. Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1

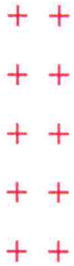




++  
++  
++  
++  
++

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1. Empleo	GRI 3-3 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.2. Remuneraciones	GRI 3-3 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.2. Remuneraciones	GRI 3-3 GRI 405-2
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	4.2. Remuneraciones	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	GRI 3-3
Número de empleados/as con discapacidad	4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	4.4. Número de horas de absentismo	GRI 3-3 GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.3. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	GRI 3-3
<b>Salud y seguridad</b>		





Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.5. Seguridad y Salud Laboral	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	4.5. Seguridad y Salud Laboral	GRI 403-9 GRI 403-10 en lo que respecta a accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4.6. Relaciones sociales	GRI 3-3
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	4.6. Relaciones sociales	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4.6. Relaciones sociales	GRI 3-3 GRI 403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4.6. Relaciones sociales	GRI 3-3
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.7. Formación de los trabajadores	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4.7. Formación de los trabajadores	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.9. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3





Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 3-3
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 3-3
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	7. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 3-3
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	5. Ética e Integridad	GRI 3-3





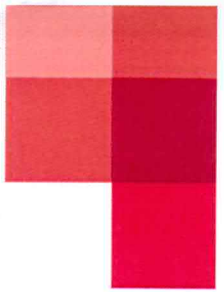
Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5. Ética e Integridad	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5. Ética e Integridad	GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6. Sociedad	GRI 3-3 GRI 201-1
<b>Información sobre la Sociedad</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	6. Sociedad	GRI 3-3
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	6. Sociedad 6.1. Iniciativas sociales 2025	GRI 203-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	6. Sociedad 6.1. Iniciativas sociales 2025	GRI 3-3 GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6. Sociedad 6.1. Iniciativas sociales 2025	GRI 2-29 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	6.1. Iniciativas sociales 2025	GRI 2-28
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	GRI 2-6



++  
++  
++  
++  
++

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.4. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-1
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.2. Protección de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.3. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos país por país	8. Información fiscal	GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	8. Información fiscal	GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	8. Información fiscal	GRI 207-4





++  
++  
++  
++  
++  
++

**10. Hoja de firmas**

Estado de Información No Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.

Las Rozas, Madrid, a 07 de Mayo de 2026.

  
 **LG Electronics España, S. A.**