



HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA S.L.

Estado de información no financiera

2018

1. INFORMACIÓN GENERAL.....	5
1.1 Descripción del modelo de negocio.....	5
1.2 Actividades de la Sociedad.....	5
1.3 Objetivos y estrategias de la organización	6
1.4 Subcontratistas	14
1.5 Planificación y gestión del riesgo	16
1.6 Visión, misión y valores esenciales.....	17
1.7 Reglamentos, normas y conductas.....	18
1.8 Máxima estructura de gobierno.....	19
1.9 Grupos de interés.....	19
1.10 Informe.....	21
1.10.1 Punto de contacto para preguntas sobre el informe (GRI 102-53)	21
1.10.2 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema (GRI 102-46)	21
1.10.3 Verificación externa.....	21
1.11 Lista de temas materiales	21
2. POLÍTICAS APLICADAS Y RESULTADOS	23
2.1 Compromiso con la sociedad española	23
2.2 Mejora del sistema de gestión	24
2.3 Vitalidad de la organización	24
2.4 Mejora del sistema de control interno	26
2.5 Entorno de control.....	26
3. RIESGOS PRINCIPALES ASOCIADOS A LAS ACTIVIDADES	27
3.1 Evaluación de riesgos.....	27
3.2 Factores de riesgo	27
3.3 Actividades de control	28
3.4 Información y comunicación	28
3.5 Supervisión	29
4. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL	29
4.1 Política medioambiental de Huawei	30
4.2 Operaciones verdes	30
4.3 Gestión de los materiales reciclados utilizados	31

4.4	Operaciones seguras	33
4.5	Gestión de la seguridad de los proyectos	33
4.6	Establecimiento de un Sistema de Gestión Energética con arreglo a la norma ISO 50001	34
4.7	Cadena de suministro sostenible	34
5.	INFORMACIÓN DE ÍNDOLE SOCIAL Y LABORAL.....	34
5.1	Empleo.....	34
5.2	Despidos	36
5.3	Brecha salarial; igualdad retributiva o media de puestos de trabajo de la Sociedad	36
	(GRI 405-2):.....	36
5.4	Plan de prestaciones para empleados	37
5.5	Conciliación familiar.....	38
5.6	Empleados con discapacidad.....	38
5.7	Organización de la jornada laboral.....	38
5.8	Relaciones sociales	39
5.9	Formación	40
5.10	Igualdad	42
5.11	Salud y seguridad	42
6.	INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ÉTICA Y CONDUCTA	42
6.1	Política de bienestar de los empleados	43
6.2	Ética y conducta	43
7.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	44
7.1	Objetivos	44
7.2	Operaciones evaluadas por riesgo de corrupción.....	45
7.3	<i>Due diligence</i> de terceros.....	45
7.4	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	46
7.5	Control de las donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	46
8.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	46
8.1	Satisfacción de los clientes.....	47
8.2	Impuestos	47
9.	PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD	48
	ANEXO INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	50



1. Información general

1.1 Descripción del modelo de negocio

(GRI 102-2, 102-6)

Huawei, sociedad no cotizada líder en soluciones de tecnologías de la información y las telecomunicaciones a escala mundial, con presencia en más de 170 países, fue constituida en España en el año 2001. Desde entonces, ha desarrollado tres líneas de negocio: Infraestructuras de redes empresariales, consumo y telecomunicaciones. En estos 17 años, se ha convertido en el principal proveedor de infraestructuras de telecomunicaciones para los operadores del sector en España. Asimismo, se ha erigido como interlocutor fundamental de empresas públicas y privadas en el ámbito de la transformación digital y se ha consolidado como el segundo mayor fabricante del mercado de telecomunicaciones y de *smartphones*, posición que mantiene desde mayo de 2015.

En la actualidad dispone de siete (7) oficinas y varios centros en España (La Coruña, Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Málaga) con el mismo cliente en diferentes regiones, y cuenta con más de 1.121 profesionales en el país ibérico. (GRI 102-6) Esta cifra muestra que el capital humano es uno de los factores clave de su éxito. Además, Huawei demuestra su compromiso con España, y actúa como empresa nacional con experiencia internacional en beneficio de los clientes, las economías y los empleados nacionales. A estos últimos, Huawei trata de ofrecerles una trayectoria profesional en una multinacional líder en la alta tecnología. En 2018, Huawei obtuvo unos ingresos de aproximadamente 1.320.833.710 euros, un 20% más que en el ejercicio 2017.

La Sociedad tiene como fin innovar y desarrollar soluciones tecnológicas de última generación. Su cartera de productos incluye todo tipo de soluciones inalámbricas, soluciones para redes fijas y soluciones básicas de red, tecnología para redes de datos, aplicaciones, *software* y dispositivos para el consumidor, como *smartphones* y portátiles. Actualmente, presta servicio a más de 30 millones de usuarios en España. Cuenta con cinco Centros de Innovación Conjunta en nuestro país, desarrollados en colaboración con operadores de telecomunicaciones, como Telefónica y Vodafone.

1.2 Actividades de la Sociedad

(GRI 102-1, GRI 102-3, GRI 102-4, 102-5, 102-7).

Huawei Technologies España, S.L., (en adelante, la «Sociedad» o «Huawei España»), fue constituida en España como sociedad de responsabilidad limitada el 25 de octubre de 2004 por un periodo indefinido.

El domicilio social actual está sito en la calle Isabel Colbrand, 22, Planta 5ª (Madrid). La Sociedad lleva a cabo actividades comerciales en el territorio español.

A 31 de diciembre de 2009, el único accionista es la sociedad Huawei Tech Investments Co. Ltd. El 26 de agosto de 2010 la Sociedad amplió su capital y, desde dicha fecha, tiene dos accionistas: Huawei Tech Investments Co. Ltd. y Huawei Technologies Coöperatief U.A. La Sociedad está inscrita en el Registro Mercantil como sociedad de responsabilidad limitada.

(GRI 102-5)

El objeto social consiste en:

- La comercialización, fabricación, importación, exportación y compraventa de sistemas de telecomunicaciones, equipos de comunicación de datos, sistemas de integración, equipos informáticos y equipos auxiliares, así como la prestación de servicios de mantenimiento, soporte técnico, asesoramiento y otros servicios de soporte.
- La instalación, puesta en marcha y mantenimiento de cualquier tipo de equipo de telecomunicaciones o transmisión de datos, o de equipos asociados.
- Su actividad principal es la compraventa, instalación y mantenimiento de equipos de telecomunicaciones. La mayor parte de las compras de inventario y equipos comerciales se realizan a entidades vinculadas de Huawei.

La Sociedad tiene el siguiente volumen de negocio: **(GRI 102-7)**

	2018	2017
Número total de empleados	1.186	1.121
Ingresos netos	1.320.833.710	1.098.144.566
Resultado bruto	275.498.390	260.303.376
Patrimonio neto	135.237.988	105.026.371
Deuda	0	25,790
Impuesto sobre sociedades	10.101.356	9.048.504

1.3 Objetivos y estrategias de la organización

(GRI 102-14, 103-3)

Mensaje de los Presidentes:

A lo largo de los tres últimos decenios, hemos trabajado con nuestros clientes e interlocutores del sector para hacer posible que las familias permanezcan en contacto, que viejos amigos puedan reencontrarse y que las personas puedan comunicarse en todo el mundo. Hemos logrado muchas cosas. Trabajando codo con codo para conectar a una gran parte de la población mundial mediante tecnologías de la información y la comunicación, hemos conseguido derribar las barreras del tiempo y el espacio que dificultaban el contacto y la interacción entre las personas. De cara al futuro, seguiremos trabajando por lograr una mayor conectividad entre las personas y los objetos.

En los dos o tres próximos decenios, nos adentraremos en un mundo inteligente, en el que todos los objetos podrán percibir, estarán conectados entre sí y serán inteligentes. Huawei se ha comprometido a llevar la tecnología digital a cada persona, cada hogar y cada empresa, para ayudar a construir este mundo inteligente y totalmente conectado. Nos centraremos en el cliente y haremos hincapié en las infraestructuras de TIC y los dispositivos inteligentes.

Nuestro objetivo es fomentar el desarrollo del sector mediante la innovación tecnológica y la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

Junto con nuestros clientes y socios, seguiremos explorando, innovando y trabajando por avanzar en el camino hacia un mundo inteligente.

Huawei está explorando activamente formas que hagan posible la transformación digital e impulsen el crecimiento de la economía digital en países de todo el mundo. En este proceso, se ha descubierto un claro efecto cascada indirecto, en virtud del cual, la repercusión económica de la inversión general en TIC supera con creces la rentabilidad directa obtenida por los inversores.

Existen tres tipos de efecto cascada: entre distintos departamentos dentro de una empresa, entre empresas competidoras en el sector, y entre los segmentos en las etapas iniciales y finales de la cadena de valor. Este efecto es decisivo para el crecimiento económico nacional. En el pasado, Huawei publicó un informe titulado *Digital Spillover* en colaboración con Oxford Economics, en el que mostraba que, a lo largo de los tres últimos decenios, cada dólar invertido en tecnología digital había generado, de media, un aumento de 20 dólares estadounidenses en términos de PIB. También mostraba que, a largo plazo, la rentabilidad de la inversión en tecnología digital ha sido 6,7 veces mayor que la inversión en otras tecnologías, y que el crecimiento de la economía digital es 2,5 veces el del PIB mundial.

La mayor parte de los países de todo el mundo se están dando cuenta del enorme potencial económico que encierra la tecnología digital. Muchos ya han aumentado su inversión en infraestructuras de TIC y en aplicaciones asociadas.

Iniciativas como Industry 4.0 en Alemania y Made in China 2025 son algunos de los ejemplos más destacados. Más de 140 países han presentado planes generales para el desarrollo nacional de las TIC.

El resultado de todo esto se pone claramente de manifiesto en el Índice de Conectividad Global (GCI, en sus siglas en inglés) de Huawei, que mide la correlación entre la inversión en TIC y el crecimiento económico. De nuestras conclusiones se desprende claramente que la economía digital mundial avanza a un ritmo más rápido. Sin embargo, también hemos llegado a la conclusión de que el crecimiento de la economía digital entre los distintos países es cada vez más dispar. Crece cada vez más la brecha entre pioneros y principiantes en la adopción de infraestructuras TIC. También es cada vez más evidente que se está produciendo el llamado «Efecto Mateo», por el que los países con TIC avanzadas están generando mayores rentabilidades de su inversión que los menos avanzados.

En Huawei nos hemos comprometido a ayudar a todos los países a acelerar el crecimiento de su economía digital, con independencia de la fase de desarrollo en la que se encuentren. Aprovechamos nuestra experiencia en gestión y tecnologías de la información y la comunicación para fomentar el crecimiento, enriquecer la vida de las personas, aumentar la productividad e impulsar la competitividad nacional.

Invertimos sistemáticamente más del 10% de nuestros ingresos por ventas en I+D para impulsar avances continuos en tecnologías básicas como 5G, informática en la nube, inteligencia artificial y el Internet de las cosas (IoT). Transformamos tecnologías avanzadas en productos y soluciones de calidad más competitivos, y estamos desarrollando una plataforma TIC inteligente que aprovecha las sinergias entre la nube, las redes y los dispositivos para impulsar el desarrollo de las economías digitales en todo el mundo. Junto con los operadores de telecomunicaciones, las empresas del sector y otros interlocutores de la cadena de valor, estamos formando profesionales, desarrollando capacidades locales en el ámbito de las TIC, y creando una red mundial de I+D para ayudar a maximizar el efecto cascada digital.

Juntos, estamos reforzando nuestros ecosistemas TIC locales, contribuyendo a innovar mejor, promoviendo un crecimiento inclusivo y garantizando un desarrollo sostenible.

Salvar la brecha digital es un objetivo constante para Huawei. Aprovechando nuestros principales puntos fuertes, estamos trabajando con nuestros clientes para reducir la brecha en conexión de redes, servicios digitales y adopción de herramientas digitales.

Nuestros productos y soluciones son utilizados actualmente por casi tres mil millones de personas en todo el mundo, también en muchas zonas remotas del planeta que viven en condiciones de subdesarrollo. En Nepal, Huawei ha colaborado con una operadora de telecomunicaciones para conectar puntos ciegos de la red en toda la ruta de ascenso a la cima del Everest, comunicando de esta forma la región con el resto del mundo. En Kenia, hemos ayudado a reducir considerablemente los gastos médicos de más de 200.000 personas gracias a plataformas clínicas y de telemedicina digitales.

En ciudades muy pobladas y en grandes áreas rurales, nuestra tecnología Wireless to the X (WTTx) ha reducido un 75% el coste del acceso de banda ancha en la última milla, permitiendo así que un mayor número de personas puedan tener acceso a Internet en regiones donde había mucha dificultad para ello. Además de las infraestructuras, estamos creando centros de formación e impartiendo cursos de aprendizaje conjunto dirigidos a los profesionales locales. Estos programas ayudan a las personas a mejorar sus capacidades digitales, y hacen posible que cada persona, cada hogar y cada empresa tenga acceso a los beneficios del mundo digital.

Sin embargo, en un mundo basado en una economía digital, aunque las nuevas tecnologías crean oportunidades ilimitadas, también han generado desafíos cada vez mayores en el ámbito de la seguridad. En Huawei, creemos que debe crearse más seguridad a través de la innovación y mejorarse mediante la colaboración, y debemos trabajar juntos para crear un mundo digital en el que todo el mundo pueda confiar.

Teniendo en cuenta los nuevos riesgos en cuanto a la demanda y la seguridad, Huawei sigue colaborando estrechamente con todos los grupos de interés para aumentar las capacidades de seguridad, reducir los riesgos inherentes a las tecnologías de la información y la comunicación, mejorar nuestra competitividad en el campo de la ciberseguridad y crear mayor valor para nuestros clientes. En este aspecto, seguimos consolidando nuestra práctica de ingeniería de seguridad. Estamos desarrollando un sistema de seguridad integrado basado en las sinergias entre chips, dispositivos, redes y la nube, estableciendo una cadena de confianza de extremo a extremo e implantando redes de comunicaciones seguras y fiables junto con nuestros clientes. Por otro lado, seguimos reforzando la colaboración con los interlocutores de nuestro ecosistema para fomentar un ecosistema de seguridad saludable y sostenible. Juntos, esperamos poder ejercer un mayor control sobre las amenazas en el ámbito de la ciberseguridad, crecientemente complejas, y garantizar un funcionamiento seguro y estable de las redes en todo el mundo.

La filosofía del ecosistema de Huawei hace hincapié en la apertura, la colaboración y el éxito compartido. Colaboramos estrechamente con clientes de los segmentos iniciales y finales de la cadena de valor, así como con otros interlocutores, para construir un ecosistema saludable y armonioso. Para ayudar a normalizar la responsabilidad social a lo largo de toda nuestra cadena de valor, incluimos requisitos de responsabilidad social en nuestra estrategia y nuestras prácticas de compras, aprovechando nuestro poder adquisitivo para impulsar una

mejora continua de todos nuestros proveedores. Asimismo, hacemos hincapié en la importancia de las operaciones locales.

Contribuimos activamente a las comunidades y países en los que operamos, ofreciendo nuevas oportunidades de empleo, impulsando el desarrollo económico y ofreciendo soluciones para la formación, el bienestar, la atención sanitaria y la asistencia en caso de catástrofe. Internamente, en todo momento alentamos la dedicación de nuestros profesionales, recompensándolos por el duro trabajo realizado con una retribución pronta y competitiva. La salud, la seguridad y el bienestar de nuestra plantilla son fundamentales.

Hemos estado aplicando nuestro emblemático programa de RSC, *Seeds for the Future*, durante diez años consecutivos. Este programa está concebido para ayudar a las comunidades locales a formar a la próxima generación de talento en el ámbito de las TIC. Desde que lo iniciamos, muchos estudiantes excepcionales se han incorporado al sector de las TIC, y actualmente contribuyen a su desarrollo.

Llevamos a cabo nuestras actividades con integridad, cumpliendo los acuerdos internacionales y todas las leyes y normativas aplicables en los países en los que operamos. Este es el pilar del cumplimiento operativo en Huawei, y ha sido siempre uno de los principios básicos de nuestro equipo directivo.

Bajo la orientación y la supervisión de sus altos directivos, la Sociedad se esfuerza en todo momento por consolidar una cultura de cumplimiento operativo. Hemos establecido equipos específicos dedicados al cumplimiento y la supervisión para reforzar aún más la gestión y la vigilancia de nuestras operaciones mundiales.

Mediante la formación, la comunicación, las evaluaciones del desempeño y la gestión de la responsabilidad, sensibilizamos de manera constante a nuestros profesionales, de todos los niveles, acerca de la importancia del cumplimiento operativo y de la legislación. Fuera de la empresa, compartimos abiertamente nuestra experiencia con nuestros interlocutores comerciales, proporcionándoles perspectivas sobre nuestra trayectoria hacia el desarrollo de un sistema de cumplimiento global.

En 2018 Huawei continuó fortaleciendo el cumplimiento en múltiples ámbitos de negocio, incluido el ámbito comercial, el de ciberseguridad y el de protección de datos. Al aumentar la inversión en organización y recursos, seguimos aprendiendo de las buenas prácticas del sector para consolidar nuestro sistema de cumplimiento. Invitamos a consultores externos a comprobar nuestro cumplimiento en áreas clave, y guiamos activamente a los grupos de interés pertinentes a lo largo de todas nuestras iniciativas de cumplimiento para fomentar un entorno de confianza y comprensión mutuas.

Gracias a nuestro continuo esfuerzo por reforzar el cumplimiento y aumentar la transparencia, Huawei sigue ganándose el respeto y el reconocimiento de cada vez más Gobiernos e interlocutores en todo el mundo.

Un sólido sistema de gobierno corporativo es la piedra angular del desarrollo sostenible en Huawei. También constituye la base de nuestra cooperación a largo plazo con grupos de interés externos. Seguimos optimizando nuestra estructura de gobierno corporativo y los mecanismos relacionados, sentando una sólida base para nuestro enfoque centrado en el cliente, el desarrollo sostenible del negocio y una gestión más eficaz de los riesgos internos y externos.

En los últimos años, hemos seguido avanzando en el desarrollo de un sistema de gobierno orientado al futuro. En particular, hemos optimizado el diseño de nuestras posiciones y organizaciones en materia de gobierno. Hemos reestructurado la organización para cubrir las necesidades particulares de las distintas áreas de negocio y mejorar la capacidad de respuesta global a las demandas del cliente. Por otro lado, seguimos delegando más funciones en las unidades de negocio, normalizando y fortaleciendo aún más los mecanismos de atribución de responsabilidades.

El Consejo de Administración es el máximo órgano responsable de la estrategia corporativa, la gestión de las operaciones y la satisfacción del cliente, y tiene la misión de liderar el avance de la Sociedad.

Bajo el liderazgo del nuevo Consejo, en Huawei trabajaremos centrados en el cliente, mejoraremos continuamente la eficiencia de nuestras operaciones y aumentaremos nuestra ventaja competitiva de forma responsable y sostenible. Al mismo tiempo, aprovecharemos todas nuestras fortalezas principales para cumplir con nuestras responsabilidades sociales y realizar cada vez mejores aportaciones al mundo que nos rodea.

Aprovechemos al máximo las nuevas oportunidades que brinda la transformación digital e inteligente, y trabajemos juntos para construir un mundo inteligente y totalmente conectado.

Las TIC están haciendo que nuestras vidas físicas y digitales converjan, mientras que los nuevos avances en banda ultra ancha, informática en la nube, *big data*, IoT e IA nos están llevando a las puertas de un mundo inteligente. Un esbozo impresionante de este mundo se está perfilando justo ante nuestros ojos: un mundo en el que todas las cosas pueden percibir, todos los objetos están conectados y son inteligentes. Un mundo con 40.000 millones de dispositivos detectores y 100.000 millones de conexiones, que genera y almacena 180.000 millones de terabytes de datos cada año.

Huawei está trabajando para hacer posible e impulsar este futuro. Nuestra visión y nuestra misión consisten en llevar lo digital a cada persona, cada hogar y cada empresa para lograr un mundo inteligente y totalmente conectado.

El mundo digital tiene un carácter descentralizado y virtual, mientras que el mundo inteligente es cohesivo y se basa en el espacio físico. Huawei tiende puentes entre ambos mundos, creando activamente un entorno propicio, es decir, un terreno fértil, donde todos los objetos pueden conectarse dotando a cada persona, cada hogar y cada empresa de acceso a un espacio virtual inversivo. De esta manera, estamos construyendo algo mayor que el mundo que tenemos ante nuestros ojos: estamos construyendo un nuevo mundo inteligente.

Llevaremos la tecnología digital a cada persona a través de redes públicas y dispositivos inteligentes: los que tenemos ahora y los que desarrollaremos en el futuro. Gracias a conexiones domésticas, llevaremos la tecnología digital a cada hogar. Además, con redes empresariales y nubes especializadas, llevaremos la tecnología digital a cada empresa. Conectando todos los objetos, estamos conectando el hoy con el mañana.

Gracias a los continuos avances en tecnología digital, ofreceremos los mejores productos y servicios a nuestros clientes, y los ayudaremos a integrar la tecnología digital en su vida y su trabajo diarios. El énfasis de Huawei en infraestructuras de TIC y en dispositivos inteligentes sienta la base para un entorno empresarial fértil que integre tecnologías de la información, automatización e inteligencia. Este entorno ayuda a enriquecer el contenido, las aplicaciones

y la nube de nuestros interlocutores comerciales, de forma que puedan prestar un mejor servicio a sus clientes. Al crear una experiencia digital holística, también generaremos nuevas necesidades y expectativas. Y para entenderlas mejor, seguiremos trabajando en estrecha colaboración con nuestros clientes, innovando codo con codo para permitir ese mundo inteligente.

Nuestra estrategia consiste en hacer posible la transformación digital con infraestructuras TIC y dispositivos inteligentes.

Durante años, Huawei ha promovido la construcción de un mundo mejor conectado, que, desde entonces, se ha convertido en una consigna para el sector. La conectividad se considera actualmente un derecho humano básico, vital para la vida moderna. También se ha convertido en un medio de producción para las empresas, y es tan indispensable como la propia electricidad. Por extensión, la conectividad es un motor fundamental para todas las economías del mundo.

Sin embargo, hay mucho margen de mejora aún en lo que se refiere a conectar personas, hogares y sectores, al igual que a la hora de ofrecer conexiones sólidas en espacios interiores. La disponibilidad de red y la experiencia de banda ancha son las dos áreas a las que se necesita dedicar más esfuerzo. Esto es especialmente evidente en los países en desarrollo, donde la lenta recuperación de las inversiones es uno de los principales obstáculos para el avance del mercado.

Huawei se ha comprometido a ayudar a los operadores a conectar cada vez más personas, hogares y sectores. Hemos llegado muy lejos, impulsando el sector y promoviendo la normalización para implantar las tecnologías móviles y de IP en las redes de área local. Hemos ayudado a separar las aplicaciones sectoriales y los estándares de red, lo que ha permitido la digitalización, la innovación y una conectividad más generalizada en el sector. Nuestra creciente inversión en los países en desarrollo está ampliando continuamente la cobertura de red desde los espacios exteriores hasta los interiores. Además, ofrecemos soluciones personalizadas a los operadores en distintas fases de desarrollo, ayudándolos a abordar los desafíos únicos tanto en términos de negocio como de tecnología.

Desde 2009 hemos realizado importantes inversiones en investigación en la red 5G. Desde la propia tecnología 5G, al desarrollo del sector y las redes, nos hemos posicionado a la vanguardia en innovación en 5G. Abrimos nuestros Laboratorios Wireless X para investigar nuevas aplicaciones de la tecnología 5G y aprovechar las oportunidades de crecimiento transversales. Al ofrecer una plataforma para operadores, sectores y empresas del ámbito de las TIC con el fin de explorar el potencial de las tecnologías inalámbricas como NB-IoT y LEM-V, nuestros Laboratorios Wireless X están allanando el camino a las aplicaciones de última generación en una amplia gama de sectores emergentes, como el IoT en el móvil y los vehículos conectados.

No obstante, conectar objetos no es el objetivo final. Desarrollar conexiones consiste en crear nuevos comienzos: una nueva base sobre la que podemos mejorar la experiencia de usuario. Seguiremos reforzando la inversión en I+D a medida que trabajamos para mantener nuestro liderazgo en las áreas de tecnología inalámbrica, óptica y de comunicación de datos. Diseñaremos redes más sencillas, de forma que nuestros clientes puedan ofrecer a sus usuarios finales una experiencia de banda ultra ancha con latencia cero.

El vídeo se ha convertido en el medio básico para intercambiar información, y se utiliza ampliamente en casi cada aspecto de nuestras vidas, como, por ejemplo, para el ocio, el trabajo, la gestión, la toma de decisiones o la seguridad. Está sustituyendo a la voz y al texto como herramienta principal de negocio, y representa actualmente el grueso del tráfico en la red. Apostando por el floreciente mercado del vídeo, los operadores podrían lograr un crecimiento nuevo y extraordinario en su negocio de banda ancha.

Nuestras redes y nuestra infraestructura de TIC ofrecen una experiencia de vídeo superior, que contribuye al éxito de los operadores en su negocio de vídeo, permitiéndoles ampliar su base de clientes en este segmento, aumentar y monetizar el tráfico y generar más valor que nunca. En los sectores industriales, el vídeo se está convirtiendo, rápidamente, en una competencia básica. Puesto que se utiliza cada vez más para recopilar y capturar datos, que luego se envían a través de redes, y dado que el propio análisis del vídeo es cada vez más inteligente, los distintos sectores están adaptando sus procesos básicos para aprovechar el nuevo potencial digital. El vídeo es el núcleo de su transformación digital, y puesto que cada vez un mayor número de sectores se embarca en este viaje, Huawei allanará el camino con productos y soluciones que combinan la potencia de las plataformas de vídeo avanzadas, la infraestructura de TIC, los dispositivos y los chips.

Huawei está desarrollando plataformas en la nube abiertas y fiables. A medida que los sectores crezcan digitalmente, la oferta de servicios en la nube se convertirá en el modelo de negocio ordinario. Por este motivo, en Huawei estamos invirtiendo activamente en servicios en la nube con el fin de que nuestros clientes e interlocutores comerciales tengan éxito en sus negocios. Asimismo, hemos creado una Unidad de Negocio de la Nube, en el marco de nuestro compromiso para reforzar nuestras capacidades básicas en la nube, crear un ecosistema en la nube y convertirnos en líderes en servicios en la nube para los principales sectores. En el marco de estas iniciativas, estamos forjando alianzas de servicios en la nube con operadores de todo el mundo, con el fin de marcar la diferencia en el mercado internacional de servicios en la nube.

De cara al futuro, seguiremos promoviendo la evolución hacia una infraestructura de TIC íntegramente alojada en la nube y manteniendo el liderazgo tecnológico con la arquitectura de nube híbrida abierta y nuestra plataforma de «conectividad + nube», que aprovecha las mayores sinergias entre las redes y la nube.

Huawei respeta los límites que impone nuestro negocio. No monetizaremos los datos de los clientes, ni competiremos con desarrolladores de aplicaciones ni haremos inversiones en el patrimonio de otras empresas. Esperamos mantener asociaciones duraderas con todos los proveedores de servicios y desarrolladores de aplicaciones que tengan las capacidades que necesitamos.

Estamos desarrollando soluciones y aplicaciones innovadoras para IoT, *big data*, e Inteligencia Empresarial (IE) basándonos en nuestra plataforma en la nube. Por otro lado, estamos forjando alianzas abiertas con distintos sectores verticales para combinar las fortalezas de la tecnología operativa y las TIC, y favorecer de forma más eficaz la transformación digital de todos los sectores. Para comprender mejor los desafíos de la digitalización, privilegiaremos el ámbito digital, utilizando nuestros propios productos y servicios para digitalizar nuestros sistemas operativos. Entonces podremos aplicar esta experiencia para ayudar a nuestros clientes e interlocutores comerciales a digitalizarse de una manera más fluida.

El mercado de dispositivos personales está experimentando una oleada masiva de innovación. En primer lugar, la apariencia de los dispositivos está cambiando, gracias, en gran medida, a los avances en la tecnología de visualización, como las pantallas sin bordes y plegables. Estos nuevos diseños generan aún más innovación en los componentes del dispositivo, como los sensores de huella dactilar en la pantalla, la carga inalámbrica y la combinación de altavoz y pantallas. Todas estas innovaciones eliminan la necesidad de conectores, agujeros y botones.

La tecnología de las comunicaciones está evolucionando de 4G a 5G. La capacidad informática de los chips está creciendo a medida que los procesos de fabricación se reducen de 16 nm a 10 nm, e incluso actualmente a 7 nm. Las cámaras de los *smartphones* pueden producir imágenes al nivel de las cámaras réflex, gracias a la mejora de la tecnología y los algoritmos. La IA móvil está abriendo la puerta a nuevas formas de interacción humano-máquina y a nuevos modelos de negocio.

Estas tendencias están transformando los *smartphones* en teléfonos verdaderamente inteligentes, dispositivos que pueden percibir proactivamente el mundo físico, interactuar con los usuarios y ofrecer servicios personalizados. Los teléfonos inteligentes se convertirán en herramientas indispensables, además de compañeros intuitivos, para todo el mundo y en cualquier rincón del planeta.

Para Huawei, los móviles constituyen la actividad principal en el mercado de consumo. Estamos trabajando para ofrecer a los usuarios una experiencia coherente en cualquier situación, ya sea en el trabajo, el hogar, en el coche o sobre la marcha. Gracias a nuestras destacadas capacidades en la sinergia entre chip, dispositivo y la nube, estamos plantando la semilla para que crezca un sólido ecosistema de servicios en la nube, además de trabajar duro para convertirnos en una plataforma y un proveedor esencial de servicios digitales. En los próximos años, lanzaremos nuestra plataforma para *smartphones* y nos esforzaremos por lograr un éxito común con nuestros interlocutores comerciales a lo largo y ancho del ecosistema.

En España, Huawei tiene tres Grupos de Negocio principales, que se describen a continuación:

- Grupo de Negocio de Operadores de Huawei (Huawei Carrier Business Group, CNBG): con respecto al área de Infraestructura de Redes de Telecomunicaciones, Huawei se ha consolidado en España como proveedor de confianza entre todos los operadores de telecomunicaciones en el mercado español, tales como Telefónica, Vodafone, Orange y Más Móvil, así como otros operadores especializados (móviles virtuales o por cable) o locales.

Huawei es líder mundial en el desarrollo de la tecnología 5G y pionero en la investigación de esta tecnología, en la que lleva invirtiendo desde 2009. Solo en 2017, invirtió 600 millones de dólares en I+D para el desarrollo de la red 5G, y en 2018 destinará 800 millones de dólares a esta partida. La Sociedad ya tiene una gama completa de productos 5G, que van desde estaciones base 5G a equipos de transporte 5G, 5G core y CPE (equipo local de los clientes), con el fin de garantizar una implantación óptima de esta tecnología.

En cuanto a nuestro país, el pasado febrero, Huawei y Vodafone realizaron conjuntamente la primera llamada 5G del mundo, entre Castelldefels (Barcelona) y Madrid, utilizando las especificaciones del estándar comercial NSA (Non Stand Alone). Asimismo, en junio,

Huawei lanzó la primera solución comercial del mundo con el estándar Narrowband IoT (Banda Estrecha de Internet de las Cosas o NB-IoT) basado en 3GPP R14.

- Grupo de Negocio de Empresas de Huawei (Huawei Enterprise Business Group, EBG): esta área de negocio ha alcanzado una sólida posición en el mercado, logrando un crecimiento de dos dígitos por cuarto año consecutivo y estableciéndose como motor clave de la transformación digital de empresas privadas y públicas del país gracias a su amplio catálogo de soluciones verticales. Además, la división ha registrado un crecimiento de más del 100% en su cuota del mercado de tecnologías de la comunicación, en áreas como wifi, eLTE, *routers* y *switches*, y el 60% en soluciones de TI en la nube, entre las que destacan el almacenamiento, la computación de alto rendimiento o HPC, los servidores y la virtualización. Actualmente, colabora con más de 180 interlocutores comerciales a escala local. Del mismo modo, algunos de sus principales clientes en el área empresarial se encuentran entre las compañías más importantes del IBEX 35 en este país, así como la propia Administración Pública.
- Grupo de Negocio de Consumo de Huawei (Huawei Consumer Business Group, CBG): para esta unidad de negocio, España se ha convertido en el mercado prioritario, en el cual, fiel a su compromiso de ofrecer la máxima innovación y las tecnologías más avanzadas, lanzó recientemente sus productos más emblemáticos: los modelos Huawei P20, P20 pro y Mate 20. Huawei hace posible lo imposible en la vida cotidiana de las personas gracias a una amplia gama de productos, que incluye *smartphones*, *tablets*, *wearables*, dispositivos de banda ancha móvil (MBB), dispositivos para el hogar y servicios en la nube. En 2010, inició la comercialización de *smartphones* de Android, y se consolidó como segundo fabricante con más ventas de *smartphones* en España, posición que ha mantenido desde mayo de 2015, según los datos de la compañía GFK, que arroja una cuota de mercado para Huawei del 28% (a septiembre de 2018).

Por otro lado, la Sociedad es pionera en la integración de la inteligencia artificial en los *smartphones*. Tanto el modelo Huawei P20 como el Huawei Mate 20 incluyen avances basados en la inteligencia artificial desconocidos hasta el momento, y brindan una experiencia sin precedentes en el uso de los *smartphones*.

1.4 Subcontratistas

(GRI 102-9, 103-2)

El crecimiento de Huawei está estrechamente vinculado al crecimiento y la prosperidad de sus proveedores. Seguimos trabajando con ellos para crear un entorno de mayor confianza y facilitar el desarrollo sostenible y saludable del sector internacional de las TIC.

El lema «Adquisición de valor, adquisición transparente y adquisición científica» resume la estrategia de compras de Huawei. Disponemos de un completo mecanismo de gestión de proveedores para garantizar la imparcialidad y la transparencia en cualquier decisión o actividad de compras. Nuestros interlocutores deben cumplir los requisitos básicos de control interno de Huawei en materia de compras, además de salvaguardar nuestro ecosistema transparente de compras a fin de construir un entorno favorable en el que operar.

En el proceso de homologación de proveedores, evaluamos la cualificación del proveedor para asegurarnos de que este cumple los requisitos legales y normativos aplicables al sector en el país de destino, así como la gestión de la calidad, el sistema de gestión ambiental y de salud

y seguridad (EHS), la responsabilidad social corporativa y el sistema de gestión de la ciberseguridad del proveedor.

En el proceso de selección de proveedores, Huawei cumple el principio de equidad y prioriza la calidad, y para ello cuenta con un completo sistema de licitación *online*.

Para el proceso de homologación (es decir, el proceso de selección de proveedores), la Sociedad debe cumplir el proceso interno con respecto al 100% de los proveedores del siguiente modo: **(GRI 414-1)**

- Crear un equipo de selección de proveedores, actuar como responsable del equipo, orientar a los miembros del equipo para que lleven a cabo la evaluación de selección de los proveedores y asumir la responsabilidad de todo el proceso de selección y su resultado. Especificar los requisitos para el proveedor en el proceso de selección, incluidos los requisitos sobre la cantidad de recursos, capacidad de servicio, especificaciones de productos, tecnología y calidad, ciclo de prestación de servicios, modo de prestación de servicios y ciberseguridad.
- Asumir la responsabilidad de la evaluación del desempeño financiero de los proveedores.
- Organizar una prueba con un número reducido de lotes y alcanzar una conclusión sobre su resultado.
- Organizar la evaluación del sistema de gestión de la calidad, la responsabilidad social corporativa (RSC), el sistema de gestión medioambiental y de salud y seguridad (EHS), y el sistema de gestión de la ciberseguridad del proveedor. **(GRI 308-1)**
- Evaluar la competencia profesional de cada proveedor en la prestación de servicios o la oferta de productos.
- Participar en la evaluación del sistema de gestión del proveedor.
- Evaluar de forma exhaustiva la aplicación de la selección del proveedor y tomar una decisión final al respecto.
- Revisar la cualificación del proveedor (información SBI, información sobre la titularidad de las acciones e información sobre conflictos de intereses).

En cuanto a la gestión de proveedores, Huawei realiza evaluaciones trimestrales de desempeño de los proveedores, así como un mecanismo de reauditoría del sistema de gestión de carteras anual y del sistema de gestión bienal, para eliminar oportunamente a los proveedores no cualificados y garantizar que los proveedores seleccionados cubren las necesidades de negocio de Huawei y la legislación del país de destino en todo momento.

En el ejercicio 2018, el 87,8% de las compras fueron realizadas por los 15 principales subcontratistas en España, y representaron un volumen de compras de 81 millones de euros.

En total, los tres principales proveedores utilizados por la Sociedad son:

- Eulen, S.A. (22,17%)
- O.F.G. Adquisiciones e Ingeniería, S.L (11,90%)
- Applus Norcontrol, S.L.U. (7,65%)

A dichos subcontratistas independientes se recurre fundamentalmente para la realización de actividades de construcción, instalación y reparación *in situ* de escasa complejidad en territorio español.

No existen cambios significativos en cuanto a la gestión de los subcontratistas y la organización. **(GRI 102-10)**

Tampoco existen asociaciones importantes con entidades del sector u otras alianzas u organizaciones de defensa de sus intereses a nivel nacional o internacional. **(GRI 102-13)**

1.5 Planificación y gestión del riesgo

(GRI 102-11, 102-12, 102-15, 103-1, 103-2)

A lo largo del año, Huawei ha lanzado las siguientes iniciativas:

- Cumplimiento de los requisitos de nuestro sistema de gestión de acuerdo con nuestra estrategia corporativa, y continuación del desarrollo de nuestro sistema de gestión orientado al cliente a lo largo del flujo de valor. El sistema garantizó la mejora continua y el desarrollo de nuestro negocio.
- Consolidación de buenas prácticas en un sistema de procesos integral que abarca procesos operativos, de capacitación y de soporte. El sistema de procesos incorporó requisitos de cumplimiento, calidad, controles internos, ciberseguridad, seguridad de la información, continuidad del negocio, medioambiente, salud y seguridad (EHS), RSC y sostenibilidad a múltiples áreas de negocio. Entre estas áreas se incluyeron: ventas, *marketing*, ejecución y servicios, cadena de suministro y compras.
- Apoyo a todos los empleados para que logren la máxima calidad y búsqueda de mejoras continuas en nuestros sistemas empresariales. Esta iniciativa fue apoyada por el desarrollo del liderazgo, Six Sigma, Círculos de Control de Calidad (QCC), selección de reconocimientos a la calidad, evaluaciones y auditorías internas y externas, así como el desarrollo de una cultura y un ambiente propicio a la mejora de la calidad.

Para ofrecer soluciones, productos y servicios de TIC competitivos a los clientes y consumidores, la Sociedad cuenta con la certificación de varias entidades independientes, entre las que se incluyen la ISO 9001/TL 9000 (gestión de la calidad), ISO 14001 (medioambiente), OHSAS 18001 (seguridad y salud laboral), ISO 50001 (gestión energética), ISO/IEC 20000 (gestión de servicios de TI), ISO/IEC 27001 (seguridad de la información) e ISO 28000 (seguridad de la cadena de suministro), así como SA 8000 (RSC) e ISO/TS 16949 (calidad en el sector del automóvil) en el ámbito de los dispositivos.

Al mismo tiempo, Huawei promueve la conservación del medioambiente, el empleo de los recursos humanos y la protección de la salud, y el uso de nuevas tecnologías. En consonancia con lo anterior, la Sociedad cuenta con una política medioambiental. **(GRI 102-11)**

Huawei ha superado con éxito auditorías exhaustivas, evaluaciones periódicas y revisiones rigurosas realizadas por 31 de los 50 principales operadores del mundo, así como por importantes clientes empresariales y sectoriales.

Entre los ámbitos auditados destacan la solidez financiera, la gestión de la calidad, la gestión del riesgo, la ejecución y prestación de servicios, la gestión de la cadena de suministro, la gestión del conocimiento, la gestión de proyectos, la ciberseguridad, la seguridad de la

información, la gestión del medioambiente, la salud y la seguridad (EHS), la RSC, la sostenibilidad y la gestión de la continuidad del negocio. Huawei ha sido amplia e íntegramente reconocida por sus clientes en estos ámbitos clave, como pone de manifiesto la elección de Huawei como socio estratégico para su transformación orientada al futuro.

Asimismo, Huawei, ha seguido confiando en entidades independientes especializadas en estudios de mercado para llevar a cabo encuestas de satisfacción de clientes entre los tres principales grupos de clientes a escala mundial: operadores, clientes del entorno empresarial/ industrial y consumidores. Los proveedores de Huawei también fueron encuestados a fin de conocer su opinión sobre Huawei. Por lo tanto, Huawei basándose en las opiniones y los resultados de las encuestas, identificamos y consolidamos las áreas clave de mejora, y gestiona todos los problemas en un sistema cerrado para mejorar continuamente la satisfacción de los clientes.

1.6 Visión, misión y valores esenciales

(GRI 102-16) (GRI 103-1, 103-2)

- **Visión:** enriquecer la vida a través de la comunicación.
- **Misión:** centrarnos en los desafíos y necesidades de mercado de nuestros clientes ofreciéndoles soluciones y servicios de TIC de primera calidad.
- **Valores esenciales**, profundamente arraigados en cada aspecto del negocio. Estos son el motor interno que impulsa a la Sociedad, y constituye el compromiso con el ecosistema. Estos valores nos permiten prestar servicios eficazmente a nuestros clientes y alcanzar nuestra visión de «enriquecer la vida a través de la comunicación».
- **El cliente es lo primero:** la razón de existir de Huawei es servir a sus clientes, cuyas necesidades son el motor que impulsa nuestro desarrollo. Continuamente creamos valor a largo plazo en beneficio de nuestros clientes respondiendo a sus necesidades y exigencias. Evaluamos nuestro trabajo teniendo en cuenta cuánto valor aportamos a nuestros clientes, ya que solo podremos tener éxito si nuestros clientes también lo tienen.
- **Dedicación:** Huawei ganamos el respeto y la confianza de los clientes fundamentalmente a través de la dedicación, lo que abarca todos y cada uno de los esfuerzos por crear valor en pro de los clientes y de la mejora de las capacidades de la Sociedad. Por este motivo, se valora las aportaciones de los empleados y las recompensan en consecuencia.
- **Mejora continua:** para ser mejores interlocutores de los clientes, para crecer como empresa y como personas. Este proceso requiere tener una capacidad de escucha y aprendizaje activos.
- **Apertura e iniciativa** impulsadas por las necesidades del cliente. Se Busca con entusiasmo, innovaciones orientadas al cliente de una manera transparente. Huawei cree que el éxito en los negocios es la medida en última instancia para cuantificar el valor de cualquier mejora de cualquier tecnología, producto, solución o proceso.
- **La integridad** es el activo más valioso. Impulsa a comportamiento honrado y el cumplimiento de las promesas, ganándose así la confianza y el respeto de los clientes.
- **Trabajo en equipo:** tener éxito trabajando en equipo. Trabajando juntos tanto en los buenos momentos como en los malos, se asientan las bases de una colaboración

intercultural de éxito, una cooperación transversal racionalizada y unos procesos eficientes.

1.7 Reglamentos, normas y conductas

(GRI 102-16) (GRI 103-2)

Huawei es una empresa internacional. Esto significa que cumplimos todas las leyes y normativas aplicables en el ámbito nacional y regional, operamos siguiendo unas normas éticas y prohibimos cualquier forma de corrupción y soborno. Gestionamos el cumplimiento y ejercemos nuestras responsabilidades de acuerdo con las leyes y principios aplicables. El cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas éticas es la máxima prioridad de nuestra Sociedad. Hemos integrado los requisitos de cumplimiento en las políticas, sistemas y procesos empresariales, y fomentamos una cultura de integridad en la Sociedad en su conjunto.

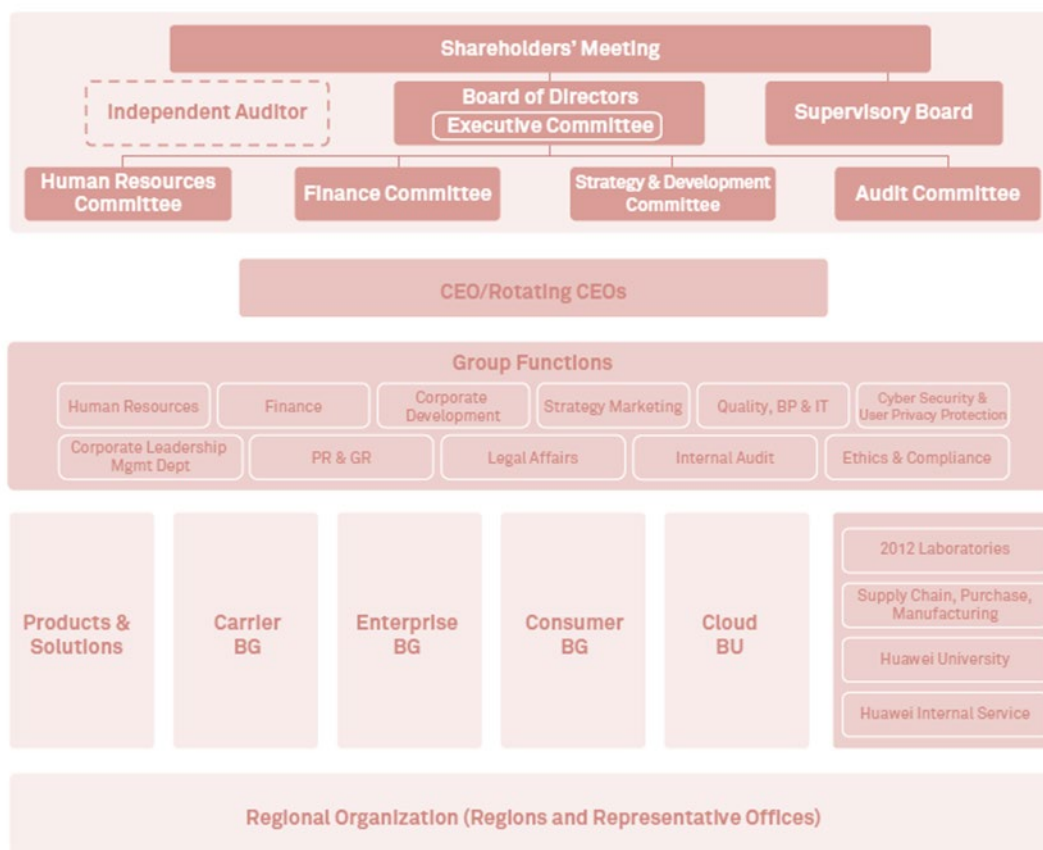
En los últimos años, la Sociedad estableció 24 reglamentos, normas y conductas internos en España, a saber:

1. Estatutos sociales
2. Reglamento de la Junta de Accionistas/ Consejo de Administración/ Comité de Supervisión
3. Organigrama de la Sociedad
4. Nombramiento y apoderamiento del Director General y Reglamento de la Dirección
5. Gestión del Informe Anual de la Sociedad
6. Gestión de la documentación de la Sociedad
7. Gestión de certificaciones de la Sociedad
8. Gestión del sello social
9. Gestión de la denominación social y del personal
10. Gestión de la presentación de información de la Sociedad
11. Gestión de autorizaciones contractuales de la Sociedad
12. Gestión del cumplimiento de la ley en materia de competencia empresarial
13. Normas contra el soborno de la Sociedad
14. Gestión del cumplimiento de la normativa aduanera de la Sociedad
15. Relación laboral de los empleados con la Sociedad
16. Seguridad de los empleados de la Sociedad
17. Contratación de personal de la Sociedad
18. Gestión de visados de la Sociedad
19. Asistencia a los empleados de la Sociedad
20. Código de conducta empresarial para empleados

- 21. Gestión de infracciones empresariales
- 22. Gestión administrativa de la Sociedad
- 23. Gestión de gastos de viajes de los empleados de la Sociedad
- 24. Gestión de seguridad de la información de la Sociedad

1.8 Máxima estructura de gobierno

(GRI 102-18) (GRI 102-22)



Gracias a nuestro enfoque centrado en el cliente y a nuestro esfuerzo y dedicación, hemos mantenido un crecimiento a largo plazo a través de la mejora continua de nuestra estructura de gobierno corporativo, y nuestras organizaciones, procesos y sistemas de evaluación.

1.9 Grupos de interés

La comunicación con los grupos internos y externos es estratégica para la Sociedad y constituye una parte importante de su éxito. Con los grupos externos, esta interactúa a través de distintos canales.

La Sociedad cuenta con políticas y prácticas específicas, que establecen directrices para regular las relaciones con los grupos de interés. Entre otras cosas, la Sociedad ha aprobado distintas políticas y procedimientos en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones con los empleados. Además, la Sociedad dispone de un Código de Conducta que incluye sus

valores y principios de acción. A continuación, se mencionan los canales de comunicación con cada uno de los grupos de interés identificados:

GRUPOS DE INTERÉS	
Internos	
Accionistas	<p>La comunicación con los accionistas se lleva a cabo de distintos modos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junta general ordinaria para definir la estrategia de la Sociedad; • Juntas extraordinarias, según requieran las circunstancias, para tomar decisiones sobre aspectos clave; • Informes trimestrales para el seguimiento del negocio, en los cuales, además de analizar los resultados empresariales, y de realizar una revisión de los indicadores y del cumplimiento de los ratios financieros, se trata cualquier aspecto del negocio que pueda ser relevante.
Administradores	Mediante la presentación del análisis de los resultados, y a través del Consejo de la Sociedad, en el que se abordan todas las cuestiones que afectan a la dirección de la Sociedad (p. ej.:, políticas retributivas, plan de incentivos, etc.)
Empleados	<p>La Sociedad tiene varios canales de comunicación a través de los cuales los empleados pueden enviar sus preguntas, dudas o comentarios. En la Intranet, los empleados pueden encontrar la información y el acceso a varios canales de comunicación e información disponibles, así como la mejor forma de utilizarlos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correo a la dirección complains@huawei.com: indicada para sugerencias, quejas y peticiones cuyo fin es mejorar la organización. - Administración de Recursos Humanos: indicada para preguntas personales relacionadas con la nómina, vacaciones o permisos. - Canal de denuncias - Portal de formación y portal del empleado - Periódicamente, se envían comunicaciones a los empleados (medidas adoptadas, comunicación de vacantes, iniciativas de RR. HH., formación, etc.)
Externos	
Clientes	Los clientes de TI son grandes empresas del sector de las telecomunicaciones.
Subcontratistas	La relación con los proveedores de servicios generales se canaliza a través del departamento de compras y servicios generales siguiendo las políticas y procedimientos establecidos en la Sociedad.
Administraciones públicas	La Sociedad mantiene una relación de colaboración con todas aquellas entidades y organismos públicos con los que se relaciona.
Entidades financieras	La relación con las entidades financieras corre a cargo del Departamento Financiero de la Sociedad.

1.10 Informe

(GRI 102-50, 102-52)

El estado de información no financiera y diversidad incluye información sobre el ejercicio 2018 con respecto a todas las actividades realizadas y servicios prestados por la Sociedad. El ciclo de elaboración del informe es anual.

1.10.1 Punto de contacto para preguntas sobre el informe (GRI 102-53)

El contacto para cualquier aclaración que sea necesaria es el correo ordinario a la dirección C/ Isabel Colbrand 22, Las Tablas (España) Teléfono: 913843888.

1.10.2 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema (GRI 102-46)

El contenido de este informe se ha establecido de acuerdo con los principios de participación de las partes interesadas, el contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad, en lo que se refiere al alcance, cobertura y periodo. Asimismo, hemos tratado de que la información presentada sea equilibrada, precisa, oportuna, comparable, clara y fiable.

1.10.3 Verificación externa

El estado de información no financiera y diversidad ha sido verificado por Deloitte (GRI 102-56).

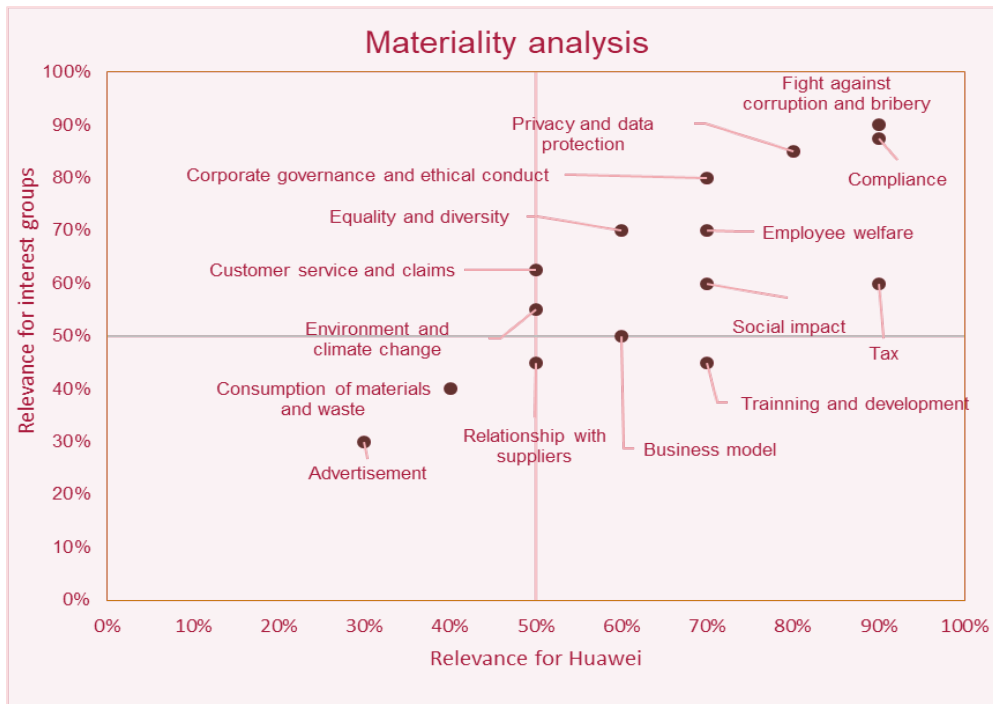
1.11 Lista de temas materiales

(GRI 102-47)

Con respecto a la elaboración de este estado, se han tenido en cuenta los aspectos que son relevantes para Huawei y que podrían influir en las decisiones de los grupos de interés.

Este análisis se ha realizado a partir de las reuniones mantenidas con los administradores y directivos de Huawei y el análisis de prensa que recaba noticias sobre el sector, así como las expectativas y demandas de los grupos de interés externos.

A este respecto, el resultado de la valoración de la materialidad es:



Basándose en este análisis, Huawei ha establecido 15 aspectos relevantes:

- Gobierno corporativo y conducta ética
- Cumplimiento
- Formación y desarrollo
- Igualdad y diversidad
- Bienestar de los empleados
- Relación con los proveedores
- Medioambiente y cambio climático
- Consumo de materiales y gestión de residuos
- Atención al cliente y reclamaciones
- Impuestos
- Publicidad
- Privacidad y protección de datos
- Modelo de negocio
- Impacto positivo en la sociedad
- Políticas de lucha contra la corrupción y el soborno

2. Políticas aplicadas y resultados

2.1 Compromiso con la sociedad española

Huawei es una empresa comprometida con la cooperación con todos los agentes implicados en el desarrollo de la economía digital, y uno de ellos es la Administración Pública.

En el ámbito institucional, Huawei España firmó dos memorandos de entendimiento en junio de 2015 con el Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, centrados en la promoción de la economía digital y la formación en nuevas tecnologías, respectivamente. Estos acuerdos fueron firmados en el marco de la visita de dicho Secretario de Estado a la sede central de Huawei en Shenzhen (China).

Conforme al primero de los acuerdos, Huawei y el Secretario de Estado, a través de Red.es, han estado trabajando en la promoción de sinergias que impulsan la transformación digital de las empresas españolas, el desarrollo de ciudades inteligentes, la promoción del emprendimiento digital y la formación en tecnologías emergentes. Por otra parte, el segundo acuerdo de colaboración confirma la intención de Huawei de seguir liderando iniciativas y programas encaminados a transmitir su experiencia y *know-how* en el sector de las TIC, tanto en universidades españolas como en sus centros en China, así como a impulsar el mercado laboral creando oportunidades de empleo.

De la misma forma, la Sociedad mantiene su compromiso con la defensa de la ciberseguridad, mediante el desarrollo de acciones como las puestas en marcha con INCIBE, en el marco del memorando de entendimiento que ambas entidades firmaron en 2016.

A lo largo del pasado año, se llevaron a cabo proyectos de colaboración conjunta y de intercambio de conocimientos, como la redacción del libro blanco sobre ciberseguridad en entornos del Internet de las Cosas, titulado *Hacia la creación de un mundo IoT fiable y gestionado*, desarrollado conjuntamente con INCIBE y Red.es.

Del mismo modo, Huawei España mantiene un sólido compromiso con la formación en el ámbito de las nuevas tecnologías, con el objetivo último de transmitir su experiencia tecnológica a jóvenes talentos y mejorar la empleabilidad de los jóvenes de este país, creando oportunidades de trabajo reales. El objetivo de estas iniciativas, promovidas con arreglo a la convicción de que es necesaria la colaboración entre los agentes implicados para la generación de empleo (universidades, empresas e instituciones), es abordar estas nuevas demandas profesionales del mercado laboral y aumentar las posibilidades de incorporación al trabajo para los jóvenes en España.

Las líneas de trabajo en este ámbito se describen en la estrategia de RSC «Creando oportunidades a través de la Educación» (www.huaweieducacion.com).

Entre los programas cubiertos por esta estrategia está «El futuro de las TIC», que este año alcanzó su sexta edición y, desde su creación en 2013, ha ofrecido a estudiantes de ingeniería de telecomunicaciones e ingeniería informática la oportunidad de formarse en nuevas tecnologías como computación en la nube, IoT y redes 5G en un entorno internacional en la sede central de Huawei en Shenzhen (China), además de visitar la sede de la Sociedad en Pekín.

Por otro lado, la Sociedad ha formado a estudiantes a través del curso de posgrado en comunicaciones móviles «Liderando la nueva Era Digital: 5G», en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid, y la cátedra de *Cloud Computing y Big Data* en colaboración con la UNED.

Además, la Sociedad ha firmado recientemente un acuerdo con la Universidad Politécnica de Madrid para la creación de la Cátedra de Empresa HUAWEI-UPM 5G, destinada a fortalecer la colaboración entre ambas organizaciones. Esta colaboración se remonta a 2014, año en el que se creó el programa educativo «Liderando la era LTE», que aspiraba a impulsar el entorno educativo a través del estudio de las tecnologías de vanguardia (LTE/ LTE Advanced) y democratizar la implantación de redes de última generación.

Por último, en 2012, se lanzó el programa «Smartbus: súbete a la Generación del Futuro», destinado a concienciar a la sociedad sobre el uso responsable y seguro de las nuevas tecnologías.

Esta iniciativa, que fue promovida con el apoyo del Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información a través de Red.es, estaba destinada a adolescentes de entre 10 y 13 años de centros educativos ubicados en distintos puntos de España, con el objetivo de transmitir los riesgos a los que se enfrentan los jóvenes cuando utilizan nuevas tecnologías y redes sociales. Este proyecto consiguió ayudar a 13.000 jóvenes y 6.000 adultos.

2.2 Mejora del sistema de gestión

Nuestro sistema de gestión global nos permite fomentar una cultura corporativa para toda la Sociedad y gestionar eficazmente nuestro negocio. Nuestros objetivos son:

- Mantener un enfoque centrado en el cliente, seguir innovando para abordar las necesidades de los clientes y mantener nuestra posición de liderazgo tecnológico, así como construir un ecosistema para un éxito común.
- Controlar los riesgos y garantizar la continuidad del negocio.
- Llevar a cabo iniciativas en el ámbito de la responsabilidad social corporativa (RSC) para fomentar un desarrollo social sostenible.
- Las oficinas de representación que están dirigiendo la mejora del sistema de gestión de procesos lograron racionalizar procesos horizontalmente en prácticas de gestión de proyectos reales, y desarrollaron propuestas para sus respectivos sistemas de gestión de procesos.
- También eliminaron puntos de control clave de los procesos que eran innecesarios y diseñaron un sistema de gestión integrado para los procesos, las capacidades organizacionales y las plataformas de TI.

2.3 Vitalidad de la organización

La Sociedad creó un mecanismo de gestión único encaminado a impulsar la vitalidad de la organización en su conjunto. Implementando iniciativas de gestión de RR. HH. en beneficio de las organizaciones, los directivos, el talento, incentivos, la cultura corporativa y el ambiente de trabajo, hemos transmitido nuestro entusiasmo a lo largo y ancho de la Sociedad para apoyar el desarrollo de nuestra amplia gama de actividades.

Hemos lanzado las siguientes iniciativas:

- Definición y clasificación de organizaciones empresariales, organizaciones funcionales y organizaciones basadas en proyectos; explicación de su posición y responsabilidades; y correlación de sus facultades con dichas responsabilidades.

En particular:

- Hemos estructurado y optimizado en un corto espacio de tiempo las organizaciones, en particular aquellas responsables del diseño de soluciones para la transformación de las TIC, la unidad de negocio especializada en la nube y las organizaciones regionales del Grupo de Negocio de Consumo.
- Hemos continuado nuestros esfuerzos por trasladar el centro de operaciones empresariales a primera línea, de forma que las oficinas locales puedan solicitar recursos y la sede central pueda prestar servicios y apoyo.
- Hemos consolidado las operaciones de las organizaciones basadas en proyectos y hemos implementado los mecanismos de compra-venta de recursos y de gastos cruzados, con el objetivo de convertir gradualmente los departamentos funcionales en plataformas de prestación de servicios a las oficinas locales.
- Respetamos el principio de selección de directivos de entre profesionales de talento con trayectorias de éxito, y hacemos hincapié en que los responsables en Huawei tengan las siguientes características: sentido de misión y responsabilidad, visión estratégica, capacidad para gestionar y controlar operaciones, una firme determinación y espíritu de sacrificio. Estas características son necesarias para que la Sociedad se adapte proactivamente a entornos internos y externos en constante evolución.
- Mantenemos una filosofía de gestión del talento que consiste en ser proactivo, diverso y abierto, con el fin de crear mecanismos de gestión personalizados para los distintos grupos de empleados.

Dentro de la Sociedad:

- Hemos agilizado la promoción de profesionales excelentes y hemos implantado iniciativas basadas en el talento, como la Reserva Estratégica.
- Hemos identificado distintos grupos de empleados y diseñado enfoques de gestión personalizados, con respecto al área de C&Q (puesta en marcha y cualificación) y gestión del desempeño, permitiéndoles que maximicen su trabajo en el mejor momento de sus carreras y en las funciones idóneas para ellos, así como que reciban la mayor recompensa posible por ello.

Externamente:

- Hemos traspasado las fronteras de la organización y aprovechado distintos medios para integrar recursos destacados.
- Seguimos «absorbiendo la energía del universo tomando una taza de café» y «uniendo con pegamento los cerebros más privilegiados del mundo».
- Diseñamos planes de incentivos adaptados a cada departamento de la empresa y cada grupo de empleados basándonos en un sistema contributivo y de reparto; fortalecemos el desarrollo de una cultura motivacional, en la que pretendemos

utilizar la visión de la Sociedad para infundir un mayor sentido de misión entre los empleados. Esto impulsará una creación de valor continua e inspirará sentido del honor, actuando como catalizador para que haya un mayor sentido de la responsabilidad.

- Seguimos consolidando el valor esencial de orientación al cliente en el sistema de compromiso de RR. HH. En particular:
 - Hacemos hincapié en las responsabilidades y resultados durante las evaluaciones de desempeño, racionalizamos la gestión y facilitamos la colaboración, con el fin de crear una cultura de dedicación colectiva en la que los empleados estén unidos tanto en los buenos como en los malos momentos.
 - Nos esforzamos por crear una cultura corporativa y un ambiente de trabajo abiertos e inclusivos, que ayudará a motivar a los empleados a asumir mayores responsabilidades, progresar de manera proactiva y trabajar duro para crear valor.

2.4 Mejora del sistema de control interno

Huawei sigue diseñando e implementando un sistema de control interno basado en su estructura organizacional y modelo operativo. El marco de control interno y su sistema de gestión se aplican a todas las actividades y procesos financieros de la Sociedad, así como de sus sociedades dependientes y unidades de negocio. El sistema de control interno se basa en los cinco componentes del marco COSO: entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión. También abarca controles internos de los estados financieros para garantizar su veracidad, integridad y precisión.

2.5 Entorno de control

Un entorno de control es la base de un sistema de control interno. Huawei se ha comprometido a mantener una cultura corporativa de integridad, ética empresarial y cumplimiento de las leyes y normativas. Además, ha publicado las Directrices sobre Conducta Empresarial (Business Conduct Guidelines, BCGs), en las que se exponen cuáles son las conductas empresariales aceptables. Todos los empleados, incluidos los altos directivos, deben cumplir estas directrices. Se ofrecen programas de formación periódicamente, y todos los empleados deben firmar las Directrices para garantizar que las han leído y entendido, y que las cumplen.

Huawei ha creado una estructura de gobierno madura, con mecanismos de autorización y rendición de cuentas claramente definidos. La estructura de gobierno comprende el Consejo de Administración, sus comités, las funciones de grupos, y los equipos de gestión multinivel. Huawei define claramente las funciones y responsabilidades de sus organizaciones a fin de garantizar una separación efectiva de la autoridad y las responsabilidades, así como las comprobaciones y el equilibrio a través de la supervisión recíproca entre las distintas organizaciones. El Director Financiero (CFO) de Huawei es responsable de los controles internos. El Departamento de Control del Negocio está supervisado por el CFO, a quien informa de cualesquiera posibles defectos y mejoras ya realizadas en lo referente a los controles internos. Asimismo, este departamento ayuda al CFO a desarrollar el entorno de control interno.

El departamento de auditoría interna supervisa y evalúa de manera independiente el estado de los controles internos de todas las operaciones empresariales.

3. Riesgos principales asociados a las actividades

3.1 Evaluación de riesgos

Huawei tiene un departamento dedicado a los controles internos y la gestión del riesgo para evaluar periódicamente los riesgos asociados a los procesos empresariales internacionales de la Sociedad.

Este departamento identifica, gestiona y supervisa los riesgos más significativos, prevé los riesgos potenciales que podrían derivarse de los cambios en los entornos interno y externo, y presenta estrategias de gestión del riesgo junto con medidas de mitigación para la toma de decisiones. Todos los responsables de los procesos deben encargarse de identificar, evaluar y gestionar los riesgos del negocio y tomar las medidas de control interno que sean necesarias. Huawei ha establecido un mecanismo para la mejora de los controles internos y los controles de riesgo a fin de gestionar con eficiencia los riesgos críticos.

3.2 Factores de riesgo

(GRI 102-15)

- **Riesgos estratégicos:** desde una perspectiva tecnológica, en dos o tres décadas viviremos inmersos en un mundo inteligente. El mundo que nos rodea sufrirá un cambio drástico, cuyo alcance y amplitud no podemos siquiera imaginar. Sin embargo, una cosa está clara. La transformación del sector de las TIC generará una mayor incertidumbre en el ámbito de la tecnología, los negocios y los modelos operativos.

De cara al futuro, seguiremos dedicándonos a la infraestructura de TIC y a los dispositivos inteligentes, así como a desarrollar una arquitectura técnica que logre sinergias entre dispositivos, redes y la nube en el mundo inteligente. Realizaremos mayores inversiones en investigación en el ámbito de la tecnología y los modelos de negocio, donde el desarrollo es incierto; seguiremos centrados en nuestros objetivos, y concentraremos nuestras inversiones en múltiples trayectorias y en múltiples fases. Al mismo tiempo, nos esforzaremos por estar a la vanguardia de las tendencias sectoriales, e identificar, entender y satisfacer las diversas necesidades de nuestros clientes. Para mantener y aumentar nuestras fortalezas competitivas y seguir mejorando nuestro rendimiento operativo, seguiremos lanzando productos y servicios cada vez mejores y reduciendo a la vez el coste total de propiedad para nuestros clientes. Continuaremos invirtiendo en el futuro, creando ventajas en el ámbito de las tecnologías y el ecosistema del sector, además de esforzarnos por ser un socio estratégico de confianza para nuestros clientes.

- **Riesgos externos:** entorno macroeconómico. Con frecuencia, se dan sucesos imprevistos en todo el mundo, y muchos países se enfrentan a dificultades económicas profundamente arraigadas. Los riesgos financieros y geopolíticos cada vez son mayores. Por tanto, Huawei también tiene una mayor probabilidad de enfrentarse a otros riesgos, tanto interna como externamente. Seguiremos centrándonos en el impacto que los riesgos, en constante cambio, tienen en nuestro negocio, y adaptaremos nuestras estrategias en consecuencia y en el menor espacio de tiempo.
- **Riesgos jurídicos:** el cumplimiento de la ética empresarial, el respeto de los convenios internacionales y el cumplimiento de la legislación y normativa local son los fundamentos de las operaciones globales de Huawei. También hay un conjunto básico de principios

seguidos por el equipo directivo de Huawei. El entorno jurídico en algunas regiones en las que opera la Sociedad es complejo. Nos esforzamos por cumplir plenamente la legislación y normativa local, si bien no estamos exentos de sus posibles repercusiones negativas. Como siempre, Huawei sigue evaluando proactivamente los riesgos y tomando medidas preventivas para abordarlos. La certeza del cumplimiento normativo es nuestro mejor baluarte frente a la incertidumbre de la política internacional.

- **Riesgos comerciales:** el entorno de comercio global, la economía internacional y las relaciones comerciales son cada vez más complejos y desafiantes. En los últimos años, el proteccionismo ha sido una tendencia creciente en el comercio internacional. Al tratarse de una multinacional, Huawei defiende las normas comerciales internacionales y se compromete a considerar el cumplimiento de dichas normas por encima de sus propios intereses comerciales.
- **Catástrofes naturales:** terremotos, inundaciones, epidemias y otras catástrofes naturales podrían afectar a ciertas áreas de las operaciones comerciales de Huawei. Dar estabilidad al funcionamiento de la red es nuestra misión y nuestra principal responsabilidad social. Contamos con un sólido conjunto de mecanismos para responder a las catástrofes naturales y seguiremos mejorando nuestras capacidades a este respecto. Esto nos ha ayudado siempre a garantizar la continuidad del negocio, y a apoyar de manera eficaz la sostenibilidad de la red y las operaciones de nuestros clientes.

3.3 Actividades de control

Huawei ha establecido el Sistema Global de Gestión de Procesos y el Sistema de Gestión de Transformación del Negocio, ha desarrollado una Arquitectura de Procesos de Negocio (BPA) y ha nombrado Responsables de los Procesos Globales (GPO) de acuerdo con la BPA.

Los GPO, responsables del desarrollo de procesos y controles internos, se encargan de:

- Identificar controles internos clave y la matriz de separación de funciones para cada proceso, así como de aplicarlos en todas las oficinas regionales, sociedades dependientes y unidades de negocio.
- Realizar pruebas de cumplimiento mensuales sobre los controles clave y emitir informes sobre las pruebas para garantizar una supervisión continua y eficaz de los controles internos.
- Optimizar procesos y controles internos basándose en los puntos débiles del negocio y en los requisitos clave para los estados financieros. El objetivo es mejorar la eficiencia operativa y los resultados financieros, garantizar el cumplimiento operativo y la precisión y fiabilidad de los estados financieros, además de ayudar a lograr objetivos de negocio.
- Realizar Evaluaciones de Control Semianuales (SACA) para valorar el diseño global de procesos y la eficacia de su ejecución por parte de cada unidad de negocio, así como el traslado posterior de los resultados al Comité de Auditoría.

3.4 Información y comunicación

Huawei ha desarrollado canales de información y comunicación multidimensionales para garantizar la obtención puntual de información externa de clientes, proveedores y otras partes. También ha creado canales formales para transferir información interna, y ofrece un espacio

online, la comunidad Xinsheng, para que los empleados puedan transmitir libremente sus pensamientos e ideas. La Dirección de la Sociedad mantiene reuniones periódicas con departamentos a todos los niveles para comunicar eficazmente la orientación de la gestión a los empleados y garantizar la correcta aplicación de sus decisiones.

Todas las políticas y procesos empresariales están disponibles para su consulta en la Intranet de la Sociedad. Los directivos y los responsables de los procesos organizan periódicamente programas de formación sobre procesos de negocio y controles internos a fin de garantizar que los empleados tengan a su disposición información actualizada. La Sociedad ha creado un mecanismo para que los responsables de los procesos a todos los niveles se comuniquen periódicamente entre sí, revisen la ejecución de los controles internos, hagan un seguimiento de las cuestiones de control interno y pongan en marcha los planes de mejora.

3.5 Supervisión

Huawei ha establecido un canal de reclamación interno, un mecanismo de investigación, un mecanismo de lucha contra la corrupción y un sistema de rendición de cuentas. El Acuerdo sobre Honradez e Integridad que Huawei ha firmado con sus proveedores estipula claramente que los proveedores pueden denunciar conductas indebidas de los empleados de Huawei a través de los canales establecidos en el Acuerdo a fin de ayudar a la Sociedad a vigilar la integridad de sus empleados. El Departamento de Auditoría Interna evalúa de manera independiente el estado global de los controles internos de la Sociedad, investiga cualquier sospecha de infracción de las BCG e informa de los resultados de la auditoría y la investigación al Comité de Auditoría y la alta dirección.

Huawei también ha implantado un mecanismo de evaluación de los controles internos de los GPO y los directivos regionales, haciéndolos responsables y llevando a cabo cualquier proceso de destitución siempre que sea necesario. El Comité de Auditoría y el CFO revisan periódicamente el estado de los controles internos de la Sociedad, y reciben informes sobre los planes de acción para su mejora y los avances en la ejecución de los planes. Ambos tienen autoridad para exigir a los GPO o a los directivos competentes que expliquen cualesquiera incidencias relacionadas con los controles internos y que adopten medidas correctivas. El Comité de Auditoría y el CFO también podrían tener que presentar propuestas al Comité de Recursos Humanos para tomar medidas disciplinarias o iniciar un proceso de destitución.

4. Información medioambiental

Huawei ha presentado voluntariamente informes de sostenibilidad e informado de su desempeño medioambiental, de modo que la sociedad pueda entender mejor la estrategia, el enfoque y la aplicación de sus esfuerzos en materia de sostenibilidad. Esta actividad nos permite incrementar nuestra sostenibilidad y facilita la comunicación, la sensibilización y la interacción con las partes interesadas y la sociedad.

Los principios medioambientales de Huawei son:

- «Comunicación Verde», «Huawei Verde» y «Mundo Verde»:

Nos comprometemos a garantizar la armonía entre el desarrollo tecnológico y los beneficios medioambientales y económicos.

- Libro blanco, solución de eficiencia energética de Huawei:
La contribución de Huawei a la mejora de la eficiencia energética, la reducción de las emisiones de CO₂ y el coste total de propiedad (TCO, por las siglas en inglés de «Total cost of Ownership»)
- Refuerzo del compromiso con la protección medioambiental a través de la participación en la iniciativa GeSI:
Como único miembro procedente de Asia perteneciente a la iniciativa GeSI, Huawei desempeñará un papel estratégico en el impulso de estrategias de protección medioambiental, medidas de implantación, normas técnicas y políticas públicas que pueden afectar al desarrollo del sector de las TIC a escala mundial, junto al resto de actores del sector de la comunicación.

4.1 Política medioambiental de Huawei

(GRI 103-2)

Huawei se compromete a proporcionar productos verdes a través de la innovación. Por esta razón, el Sistema de Gestión Medioambiental implantado por Huawei de conformidad con la ISO14001 se centra en:

- El control eficaz de contaminantes;
- La eficiencia energética y la eficiencia de costes operativos;
- La identificación y el control de riesgos potenciales;
- La formación de los empleados para mejorar la sensibilización medioambiental;
- La implantación de una gestión medioambiental preventiva mediante la adopción de medidas de protección avanzadas, tales como:



Asimismo, desde julio de 2011, la certificación de la Región de Europa occidental respalda nuestro enfoque.



4.2 Operaciones verdes

La minimización del impacto medioambiental de nuestras operaciones internas es una iniciativa clave a largo plazo de Huawei, que aspira a contribuir a una sociedad con bajas

emisiones de CO₂. Hemos adoptado múltiples iniciativas para reducir nuestro consumo de energía y nuestras emisiones de CO₂, tales como la implementación de sistemas de gestión energética, logrando así mejoras tecnológicas y de gestión, así como el consumo de energías limpias y renovables. En este sentido, a lo largo de 2018, el consumo de energía de Huawei fue el siguiente:

Fuente consumida	Unidad	Unidad
Gas Natural, edificio en Isabel Colbrand	kWh	1.687.705
Combustible (gasolina)	Litros	343,288
Combustible (diésel)	Litros	11,087
Electricidad ¹	kWh	3.988.950

Además, nuestras emisiones de CO₂ en 2018 fueron:

Fuente de emisiones	Factor de emisión	Toneladas equivalentes de CO ₂
Gas Natural, edificio en Isabel Colbrand	0,203 kg CO ₂ /ud	342,6
España	CO ₂ /ud	425.638
Transporte de técnicos y vehículos comerciales (diésel)	2,520 kg CO ₂ /ud	865,08
Transporte de técnicos y vehículos comerciales (gasolina)	2,180 kg CO ₂ /ud	24.171
Emisiones totales		1.657,4996

4.3 Gestión de los materiales reciclados utilizados

Huawei coordina un Programa Verde de Reciclaje Mundial para los teléfonos móviles, las *tablets* y otros productos electrónicos desechados, en el marco del cual nos esforzamos por cumplir nuestra responsabilidad ampliada como productor. Asimismo, organizamos varias iniciativas de reciclaje de teléfonos y ampliamos continuamente los programas en este ámbito.

Huawei se halla registrado en la Agencia Medioambiental como productor y, como tal, debe reciclar los residuos de envases:

- Todos nuestros materiales de envasado son fácilmente reciclables, puesto que no contienen sustancias peligrosas. Incluso los desecantes son inocuos para el medioambiente.
- El uso de material reciclado es limitado, pero hemos puesto en marcha un plan para aumentar el uso de materiales de envasado reciclados
- Símbolos incluidos

¹Incluye las oficinas en Madrid (Isabel Colbrand), Alicante, León, Murcia, Navarra, Palma de Mallorca, Tenerife y Valladolid

Además, nuestro colaborador en materia de reciclaje es ECOEMBES.



Asimismo, cumplimos la Directiva Europea de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (2002/96/CE) y su trasposición en la legislación española. Todos los productos que hayan alcanzado el fin de su vida útil se recogerán y transportarán a un reciclador cercano. Nuestros colaboradores en materia de reciclaje (ECOTIC y ERP) cuentan con las certificaciones ISO9001 e ISO14001. La recogida se coordina en toda España a través del Departamento de Cadena de Suministro. Los productos se tratan con arreglo a un enfoque respetuoso con el medioambiente y alcanzan una tasa de reciclaje cercana al 100%.

- Productos B2B.
- Productos B2C.



Asimismo, nos esforzamos por garantizar el cumplimiento de la Directiva Europea 2006/66/CE, que establece las normas para la gestión del reciclaje de pilas. Nuestros productos y sus pilas/acumuladores se han diseñado, fabricado y documentado de modo que facilitan la reutilización y el reciclaje de sus componentes al final de su ciclo de vida.

A lo largo de 2018, Huawei España recicló:

Material	Unidad	2018 (kg)
Ordenadores portátiles «NoteBook»	1400,00	2602,92
Ordenadores portátiles «NotePad»	53172,00	18850,17
Teléfonos móviles	561397,00	74281,52
Otros productos o dispositivos de transmisión de sonido, imágenes u otra información mediante telecomunicaciones	79433,00	22473,12
Otros productos o equipos de transmisión de sonido, imágenes u otra información mediante telecomunicaciones (PROF)	615098,00	615098,70
Níquel e hidruro metálico (Ni.Mh) 51- 170 g	24558,00	1793,55
Ion-litio (ion-Li) recargable <50 g	507421,00	22777,24
Ion-litio (ion-Li) recargable 51- 170 g	118444,00	8615,80
Plomo y ácido industrial (peso => 1 kg) - Nuevo	146,00	25917,20

Total de materiales reciclados (numerador)		79835,00
Total de materiales usados (denominador)		792410,21
Porcentaje de materiales reciclados		10%

Del mismo modo, los datos sobre los productos y sus materiales de envasado² son los siguientes:

Categoría de producto	Unidades (kilogramos)
Monitor de televisión	72
Información y telecomunicaciones	79197
R.Rae	524
Iluminación	42
Total de productos y materiales abarcados	79835,00

4.4 Operaciones seguras

Hemos incorporado requisitos en materia de salud y seguridad de los empleados a nuestras operaciones, y hemos adoptado medidas concretas para cumplir nuestro compromiso en esta área. Hemos seguido priorizando la seguridad y garantizando el bienestar de nuestros empleados.

Con base en la norma OHSAS 18001, hemos mejorado nuestro enfoque para garantizar la salud en el trabajo y proteger los derechos e intereses de los empleados, así como el control de la seguridad de la producción. Asimismo, hemos reforzado continuamente la gestión de la salud y la seguridad en nuestros proyectos de ejecución para proteger mejor al personal de Huawei y de nuestros contratistas.

4.5 Gestión de la seguridad de los proyectos

Huawei ha integrado los requisitos de medioambiente, salud y seguridad en sus procesos de negocio y fomentado las capacidades en este ámbito en el marco de la ejecución de proyectos. Para la prevención de accidentes laborales, se han establecido normas en materia de medioambiente, salud y seguridad para situaciones concretas aplicables a las actividades de negocio que implican elevados riesgos. Llevamos a cabo un proyecto piloto para incorporar el cumplimiento de objetivos en materia de medioambiente, salud y seguridad en nuestro sistema de gestión de cumplimiento normativo. Publicamos criterios para la evaluación de dicho cumplimiento, y adaptamos determinados criterios especiales a los distintos países. Asimismo, ampliamos nuestros esfuerzos para gestionar el cumplimiento en materia de medioambiente, salud y seguridad de principio a fin, y reforzamos nuestros controles de cumplimiento normativo. Desarrollamos una plataforma interactiva de tecnologías de la información para gestionar el cumplimiento en materia de medioambiente, salud y seguridad. Antes de que los contratistas empezaran a trabajar en nuestra planta, comprobamos su cualificación mediante

²Huawei considera que el envasado incluye cualesquiera productos utilizados para contener, proteger, manipular, entregar o presentar los bienes.

el escaneado de un código QR adjunto. Usamos una aplicación para *smartphone* para registrar y supervisar los incumplimientos en materia de medioambiente, salud y seguridad.

En la evaluación del desempeño de los contratistas, tuvimos en cuenta el número de incumplimientos.

Este compromiso permitió a Huawei y a nuestro cliente ofrecer valor social y de negocio.

4.6 Establecimiento de un Sistema de Gestión Energética con arreglo a la norma ISO 50001

Huawei ha establecido un sistema de gestión energética con arreglo a la norma ISO 50001, así como a la legislación y la normativa aplicables. Optimizamos de forma continuada nuestro sistema de gestión energética, incrementando la eficacia y la eficiencia energética y reduciendo el consumo de energía a partir de múltiples iniciativas, incluida la supervisión periódica de la acumulación de energía, la auditoría energética, la auditoría interna y la instalación de tecnologías con mayor eficiencia energética.

4.7 Cadena de suministro sostenible

Con el fin de poder trabajar con Huawei, nuestros proveedores deben cumplir la legislación y la normativa aplicables, así como el Acuerdo de Sostenibilidad para Proveedores de Huawei. Dicho acuerdo se ha redactado con base en el Código de Conducta de la Responsible Business Alliance (RBA), previamente denominada Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), y las directrices de la Joint Audit Cooperation (JAC). Sometemos a todos nuestros proveedores nuevos a un proceso exhaustivo de selección que abarca sus sistemas de sostenibilidad.

Huawei España evaluó a ocho proveedores nuevos de acuerdo con criterios medioambientales en 2018 y cuenta con un total de dieciocho proveedores. Esto significa que se ha evaluado al 44% del total de proveedores.

5. Información de índole social y laboral

5.1 Empleo

(GRI 102-8)

El activo más importante de HUAWEI ESPAÑA es el capital humano; en 2018, HUAWEI ESPAÑA contaba con 1330 empleados que trabajaron al menos un día en Huawei a lo largo de dicho ejercicio.

El personal se compone indistintamente de hombres y mujeres, con edades comprendidas entre veintiséis y menos de cincuenta años, repartidos en distintas categorías profesionales.

Internamente, Huawei Technologies España S.L. ha clasificado a sus empleados en grados con base en las directrices de la Sociedad y la clasificación de la oficina central en China, en virtud de su categoría profesional en la Sociedad y con arreglo a distintos factores, tales como sus competencias, la complejidad de las tareas realizadas y la responsabilidad asumida. Estos grados comprenden del 0 (menor complejidad) al 4 (mayor complejidad).

Del número total de empleados mencionado anteriormente, Huawei Technologies España S.L. contaba en 2018 con 1155 empleados con contrato indefinido y 175 con contrato temporal.

- Número de empleados por sexo en los últimos dos años (**GRI 102-8, 405-1**):

Número de empleados	2017	2018
Mujeres	167	277
Hombres	955	1053
Total	1122	1330

- Número de empleados por sexo, contrato de trabajo y región (**GRI 102.8**) a 31 de diciembre de 2018.

Huawei España	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Huawei Alicante	11		11
Hombres	11		11
Huawei Cádiz	9		9
Hombres	9		9
Huawei Las Palmas	8		8
Hombres	5		5
Mujeres	3		3
Huawei León	7		7
Hombres	7		7
Huawei Murcia	14		14
Hombres	14		14
Huawei Palma	6		6
Hombres	6		6
Huawei Barcelona	44		44
Hombres	42		42
Mujeres	2		2
Huawei Bilbao	9		9
Hombres	9		9
Huawei Cantabria	8		8
Hombres	8		8
Huawei Coruña	6		6
Hombres	6		6
Huawei Madrid	754	122	876
Hombres	600	108	708
Mujeres	154	14	168
Huawei Málaga	19		19
Hombres	17		17
Mujeres	2		2
Huawei Navarra	7		7
Hombres	7		7
Huawei Sevilla	37		37
Hombres	35		35
Mujeres	2		2
Huawei Tenerife	6		6
Hombres	6		6
Huawei Valencia	43		43

Huawei España	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Hombres	41		41
Mujeres	2		2
Huawei Valladolid	9		9
Hombres	8		8
Mujeres	1		1
Huawei Zaragoza	9		9
Hombres	9		9
Total	1006	122	1228

5.2 Despidos

Número de despidos por categoría profesional (**GRI 102-8**):

Con respecto a los procesos de despido llevados a cabo a lo largo de 2018, también con base en la edad, el sexo y la categoría profesional (grado), el 13,16% de los despidos afectaron a mujeres, mientras que el 86,84% correspondieron a hombres.

Por edad:

- El 23,68% se refirió al intervalo de edad entre 30 y 40 años,
- El 39,48% se refirió al intervalo de edad entre 40 y 50 años,
- El 31,58% se refirió al intervalo de edad entre 50 y 60 años,
- El 5,26% de los despidos afectó a personas de edades comprendidas entre 60 y 70 años.

En función de los grados o categoría profesional, el 26,3% de los despidos correspondió a los trabajadores de grado 1, el 47,4% al grado 2, y el 26,3% al grado 3.

5.3 Brecha salarial; igualdad retributiva o media de puestos de trabajo de la Sociedad (**GRI 405-2**):

Para analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la comparación se lleva a cabo entre puestos de trabajo equivalentes, con base en dos factores:

- Familia de puestos: plataforma, ventas y servicios
- Categoría profesional: grados 0, 1, 2, 3 y 4.

Los detalles del análisis de la brecha salarial pueden consultarse en las siguientes listas:

- Familia de servicios y ventas

2018			
Categorías laborales	Retribución de las mujeres	Retribución de los hombres	Brecha salarial
1	46.098	47.377	-3%
2	59.523	71.654	-20%
3	141.883	142.729	-1%
4	227.030	212.588	6%
Total			-4%

- Plataforma

2018			
Categorías laborales	Retribución de las mujeres	Retribución de los hombres	Brecha salarial
1	36,037	36,784	-2%
2	63,165	60,550	4%
3	132,174	108,784	18%
4	N/A	N/A	
Total			7%

- Retribución del Consejo de Administración (GRI 102-35)

Los consejeros no reciben retribución alguna por el ejercicio de su cargo.

El Consejo de Administración está formado por dos hombres y una mujer, con la siguiente distribución por edad.

Personas en órganos de gobierno						
Sexo			Edad			
Mujeres	Hombres	Total	<30	30-50	>50	Total
1	2	3	0	3	0	3
33%	67%		0	100%	0%	

- Información detallada sobre los permisos de maternidad/paternidad (GRI 401-3):

2017				
Sexo	Número de empleados cubiertos por ley	Tiempo de baja (días naturales)	Número de empleados que volvieron al trabajo tras el permiso	Número de empleados 12 meses después
Mujeres	14	1,503	10	9
Hombres	53	1,417	53	48
Total	67	2,920	63	57

2018				
Sexo	Número de empleados cubiertos por ley	Tiempo de baja (días naturales)	Número de empleados que volvieron al trabajo tras el permiso	Número de empleados 12 meses después
Mujeres	12	1,335	10	10
Hombres	26	751	26	26
Total	38	2,086	36	36

5.4 Plan de prestaciones para empleados

(GRI 201-3)

El Reglamento sobre Prestaciones para Empleados de Huawei se formula a fin de regular y normalizar las prestaciones de la Sociedad e informar a los empleados sobre las prestaciones

complementarias, en consonancia con las prácticas del sector y la legislación local. Este reglamento básico facilita sus normas de gestión de conformidad con la legislación, así como los requisitos de gestión de la Sociedad. Este reglamento se aplica a todos los empleados que han firmado un contrato de trabajo con la Sociedad. El plan de prestaciones incluye las prestaciones obligatorias de seguridad social, las prestaciones de seguros comerciales, los complementos y las prestaciones no aseguradas.

5.5 Conciliación familiar

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que refuerza el equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, se ha aplicado cierta flexibilidad en la jornada laboral y una jornada de trabajo especial los viernes:

Jornada diaria		Almuerzo
De lunes a jueves:	Entrada: De 8:30 - 9:30 a	13:30 - 14:30
	Salida: 17:30 - 18:30	
Viernes	Entrada: De 9:30 a	
	Salida: 16:00	

A pesar de que la mayoría de los empleados se atiene a la misma jornada laboral, algunos empleados de la Sociedad disfrutan de una jornada distinta (Departamento de Servicios Gestionados a cargo del mantenimiento de la red, con turnos rotativos de 8:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00).

5.6 Empleados con discapacidad

En relación con la Política de contratación de personas con discapacidad, Huawei Technologies España S.L se atiene a la resolución con fecha de 26 de octubre de 2016 y, por tanto, vigente en el ejercicio 2018, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, que ordena la concurrencia de causas de excepcionalidad a la obligatoriedad de incorporar a trabajadores con discapacidades y la adopción de medidas alternativas. Por ello, Huawei Technologies España S.L. realiza una donación a la Fundación ONCE destinada a la labor de inserción y creación de empleo para personas con discapacidad **(GRI 103-2)**.

5.7 Organización de la jornada laboral

Análisis de bajas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. **(GRI 403-2)**.

La Sociedad acumula un reducido historial de bajas por accidentes de trabajo y no registra ningún accidente grave o mortal.

A continuación, se incluye la lista del número total de días de baja por accidente de trabajo por región y sexo:

	Días de baja
Huawei Madrid	20
Huawei Cádiz	5
Huawei Murcia	51
Huawei Barcelona	0

Huawei Madrid	50
Huawei Málaga	31
Huawei Sevilla	2
Huawei Tenerife	0
Huawei Valencia	6
Huawei Valladolid	136
Total	301

Por número medio de días de baja:

	Media de días
Huawei Madrid	20
Huawei Cádiz	5
Huawei Murcia	17
Huawei Barcelona	0
Huawei Madrid	4
Huawei Málaga	31
Huawei Sevilla	2
Huawei Tenerife	0
Huawei Valencia	2
Huawei Valladolid	136

En el ejercicio 2018 se registraron 25 accidentes, de los cuales, el 36% fue de escasa gravedad y no tuvo impacto en la cifra de bajas laborales.

No se registraron accidentes considerados graves o muy graves.

El Departamento de Salud y Seguridad de Huawei se encarga de analizar cada accidente registrado en la Sociedad para su evaluación, así como para su prevención y mitigación futuras, de conformidad con la ley 31/1995.

5.8 Relaciones sociales

Huawei Technologies España S.L cuenta en la actualidad, y contó a lo largo del ejercicio 2018, con una organización de diálogo social, que incluye procedimientos para informar y consultar al personal, así como para la negociación con estos; el porcentaje de empleados cubiertos por el convenio colectivo por país, y el equilibrio de los convenios colectivos, en particular en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

- Huawei Technologies España S.L contó con los siguientes representantes en 2018:
 - En Madrid: 23 miembros (Comité de Empresa)
 - En Sevilla: 3 delegados del personal
 - En Barcelona: 3 delegados del personal
 - En Valencia (centro de trabajo de Senda de Senet), Valencia (centro de trabajo de la calle Traginers), Castellón, Zaragoza, Málaga, La Coruña, Cádiz y Palma de Mallorca: 1 representante del personal por cada uno de los centros de trabajo descritos.

Asimismo, existen representantes *ad personam*, que representan a los trabajadores de la Unidad Productiva Autónoma (UPA) adquirida por Huawei Technologies España S.L en el ejercicio 2017.

Con todos los representantes mencionados anteriormente, se siguen los procesos de información descritos en la legislación vigente.

En relación con los convenios colectivos aplicables, el convenio de referencia es el Convenio Colectivo del Sector de Comercio del Metal, si bien es cierto que los distintos trabajadores que se han incorporado a Huawei a través de las adquisiciones en el pasado de Unidades Productivas Autónomas (UPA) disfrutaban de derechos adquiridos, tipificados en sus convenios iniciales

Las relaciones laborales en Huawei se regulan mediante los siguientes convenios colectivos (**GRI 103-2, GRI 102-41**):

- *Convenio de comercio del metal de Madrid*: 761 empleados
- *Convenio empresarial del Grupo Vodafone*: 220 empleados
- *Convenio empresarial del Grupo Ono*: 26 empleados
- *Convenio empresarial VI de Vodafone*: 36 empleados

Todos los procesos de negociación mantenidos entre la Sociedad y los empleados se gestionan directamente entre el Departamento de RR. HH. y los representantes de los trabajadores afectados, de conformidad con los requisitos legales y los canales correspondientes.

Todos los empleados pueden solicitar información acerca de las condiciones establecidas en su contrato de trabajo directamente al Departamento de RR. HH. o al sindicato, los cuales disponen de diferentes métodos de recepción de las solicitudes de los empleados:

comiteempresa@huawei.com

Asimismo, los representantes de los trabajadores disponen permanentemente de una sala en el edificio principal de Huawei en Madrid para recibir a empleados y atender sus obligaciones.

Actualmente no existen convenios colectivos específicos para Huawei (**GRI 102-41**)

5.9 Formación

(GRI 103-2)

Huawei Technologies España S.L. se esfuerza constantemente por demostrar su carácter creativo e innovador en todos sus ámbitos de especialización, en particular en materia de desarrollo del capital humano. En general, y para cualquier organización, la formación se define como la capacitación en el campo profesional. Es un proceso que generalmente incluye una base organizada y, en este caso, presenta de forma continuada ideas nuevas y mejores para reforzar el desempeño de los empleados.

Huawei Technologies España S.L. se compromete a la formación y el desarrollo de su personal. La Sociedad cree que todos los empleados deben tener la oportunidad de desarrollar su pleno potencial a través de programas de formación y desarrollo de acuerdo con los objetivos de la Sociedad.

Las políticas implementadas en el ámbito de la formación a lo largo del ejercicio 2018 (hasta la fecha) incluyeron a todos los empleados y se orientaron a fomentar en ellos la asunción de responsabilidad para el desarrollo de los conocimientos y competencias necesarios para su progreso personal y el de la Sociedad, sin distinciones ni preferencias. Gracias a ello, se alienta a los empleados a trasladar sus necesidades de formación y desarrollo a cualquiera de los altos directivos.

Todos los empleados se someten a evaluaciones periódicas del desempeño y el desarrollo profesional, denominadas PBC (GRI 404-3).

A continuación, puede consultar en la tabla el número total de horas de formación en las distintas categorías profesionales, es decir, de acuerdo con los grados mencionados anteriormente (GRI 404-1):

Formación	Grado 0	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Total
Horas	536	576	1069	834	132	3.147

A continuación, se incluye la lista del número de participantes y el número total de horas de formación impartidas en 2018.

Etiquetas de filas	Total de alumnos	Total de horas
Competencias de negocio específicas	196	198
Competencias generales	249	183
Idiomas	622	901
PRL	186	1920
Total	1253	3202

Descripción de cada categoría:

- Competencias de negocio específicas: cursos sobre tecnologías específicas para las telecomunicaciones
- Competencias generales: incluidas las habilidades sociales y otros cursos que pueden aplicarse fuera del sector de las telecomunicaciones
- Idioma: cursos en inglés, español y chino
- PRL: cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Todos los empleados de la Sociedad tienen derecho a solicitar la realización de cualquiera de los cursos, sin limitación.

La Sociedad también dispone de una amplia variedad de cursos de formación virtuales con el fin de incrementar su accesibilidad a todos los empleados en España.

Todas las sesiones de formación son coordinadas por proveedores profesionales externos expertos en la materia.

Tipo de formación	Número de cursos
Combinada	33
Presencial	88

Online	6
Total	127

5.10 Igualdad

(GRI 401.1)

En la actualidad se ha publicado un plan de igualdad oficial que incluye las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres; planes de igualdad (Capítulo III de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como un protocolo para evitar el acoso en la Sociedad. Asimismo, la Sociedad y los representantes de los trabajadores están trabajando en la actualización del plan de igualdad, y se espera que la nueva versión se publique a lo largo del ejercicio 2019.

Un equipo formado por 22 personas está negociando el nuevo plan de igualdad:

- 11 miembros designados por la Sociedad
- 11 miembros designados por los representantes de los trabajadores:
 - 4 de UGT
 - 4 de STC
 - 2 de CC. OO.
 - 1 de SIO

El alcance y las competencias de estos 22 miembros son las siguientes:

- Disponer de suficiente información para realizar un análisis de la Sociedad
- Ser capaces de negociar el nuevo plan de igualdad
- Cumplir el plan
- Presentar las propuestas que deberán aplicarse en el plan y preparar la documentación que deberá implementarse en los siguientes años.
- Comunicar al Departamento de RR. HH. cualquier situación que pueda considerarse un caso de acoso, mediante lo cual se activará el protocolo de prevención correspondiente.

5.11 Salud y seguridad

De conformidad con la ley 31/95, nuestra Sociedad tiene la obligación de establecer un Comité de Salud y Seguridad en la oficina de Madrid, que cuenta con más de 50 empleados. Este comité estará constituido conjuntamente por los delegados de prevención y por el personal designado por la Sociedad, y se reunirá al menos cuatro veces al año, una por trimestre. En dichas reuniones, se alcanzarán acuerdos por consenso, y no se mantendrán si no se da el quórum necesario para ello.

6. Información sobre derechos humanos, ética y conducta

Inspirar dedicación es uno de nuestros principales valores, que se manifiesta de numerosas maneras. Evaluamos a los empleados y seleccionamos a los gerentes de conformidad con el alcance de sus responsabilidades y aportaciones. Ofrecemos a nuestro personal una plataforma global para el desarrollo y la comunicación, brindando a los jóvenes la oportunidad de asumir mayores responsabilidades y acelerar su trayectoria profesional. De este modo,

hemos facilitado que 180.000 empleados obtengan unas recompensas considerables por sus esfuerzos individuales y adquieran una experiencia vital memorable.

Huawei, presente en más de 170 países y regiones, brinda a sus empleados un acceso equitativo al trabajo, así como oportunidades de formación y ascenso con independencia de su nacionalidad, sexo, edad, raza o religión. En países distintos de China, priorizamos la contratación de empleados locales, y nuestra tasa de localización es aproximadamente del 70%. También nos comprometemos a crear un lugar de trabajo eficiente, cómodo y agradable, y a proporcionar un completo servicio de medicina del trabajo y un sistema de control de la seguridad.

La práctica hace al maestro. Para ayudar a nuestros empleados a avanzar más rápidamente en su trayectoria profesional, Huawei estableció dos bases de prácticas en China, una en Guangdong y otra en Guizhou. En estas bases, los empleados aprenden la realidad sobre el terreno, qué situaciones crean valor para los clientes, así como los servicios y soluciones de Huawei y los principios de nuestra cultura, orientada al cliente. Mediante la inmersión en estas bases, los empleados son más capaces de crear valor para los clientes y ampliar rápidamente sus propias competencias.

La Sociedad envió un mensaje de correo electrónico a todos los empleados desde la Dirección de Huawei que decía: «Nuestras indagaciones de auditoría aspiran a demostrar la inocencia de las personas. Debe disponer de pruebas. Sin pruebas, no le está permitido descalificar a un gerente. Asimismo, debe adoptar un planteamiento científico, basar su criterio en hechos y en el respeto de los derechos humanos. Los gerentes deben ser estrictos consigo mismos y tratar de no cometer errores. Si se cometen errores, mostrar simpatía no ayudará. Si mostráramos simpatía con todos aquellos que cometen errores, en última instancia pagarían las buenas personas. En la actualidad, más del 90% de los empleados de Huawei son buenas personas, por lo que no debemos dejar que las manzanas podridas destruyan nuestra Sociedad. Incluso si dispone de pruebas, debe ser razonable, convincente y moderado. Nunca debe considerar sus acciones como un golpe implacable, dado que dicho enfoque no soluciona los problemas».

6.1 Política de bienestar de los empleados

(GRI 102-16, 103-2)

La Sociedad actúa y opera en virtud de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en 1948 como ideal común para todos los pueblos y naciones. Esta estableció por primera vez los derechos humanos fundamentales que debían protegerse universalmente. Huawei Technologies España, S.L. se rige por, y cumple, el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo aplicable.

Sus políticas abarcan la salud y la seguridad, la diversificación, la no discriminación, el trato humano, la jornada laboral, la retribución y las prestaciones, la libertad de asociación, la protección de los datos personales de los empleados, la formación y el desarrollo.

6.2 Ética y conducta

La Sociedad estableció las Directrices de conducta empresarial (BCG, por sus siglas en inglés) como las conductas empresariales y de ética de los trabajadores, que constan de los siguientes contenidos principales:

- Conductas empresariales internas
- Conductas empresariales externas
- Conducta personal

Las BCG recogen las directrices de conducta empresarial generales a las que deben atenerse todos los empleados. Además de las BCG, los empleados deben cumplir el resto de normas de la Sociedad, los departamentos y los sectores en los que trabajan. En el caso de que cualesquiera normas y reglamentos internos de la Sociedad entren en conflicto con las BCG, prevalecen estas últimas.

El mundo cambia constantemente, y tanto este como las actividades de la Sociedad están inmersos en un proceso de desarrollo continuo. Como consecuencia de ello, siguen surgiendo nuevas cuestiones éticas y legales. No existe una única directriz válida para todas las situaciones. Huawei Technologies España S.L. revisará y actualizará regularmente el BCG. A medida que surjan nuevas cuestiones, las BCG o las normas de negocio específicas podrían dotarse de nuevas interpretaciones y aplicabilidad dentro del alcance de sus principios básicos. En caso de duda sobre la interpretación o la aplicabilidad de las BCG o las normas empresariales, se debe consultar al gerente. En caso de que el gerente no pueda ofrecer explicaciones, o sigan quedando dudas acerca de las respuestas facilitadas, se puede consultar a la División de Relaciones con los Empleados del Departamento de Recursos Humanos por correo electrónico a BCGinquiries@Huawei.com.

7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

7.1 Objetivos

Huawei reconoce que la corrupción puede tener un efecto perjudicial en la sociedad al socavar el sistema legal, deteriorar el desarrollo económico y social y la libre y leal competencia. Huawei se compromete a llevar a cabo sus actividades de forma honesta y ética, lo que se refleja en sus Valores Fundamentales, que sientan las bases de Huawei.

Huawei mantiene una política de tolerancia cero frente a la corrupción y los sobornos. La Sociedad cumplirá en todos los aspectos con todas las leyes, normas y principios nacionales e internacionales aplicables en materia de lucha contra la corrupción en cada uno de los países en que comercia, opera o lleva a cabo cualquier otra actividad.

Huawei se compromete a atenerse a los siguientes principios empresariales:

- llevar a cabo sus actividades de forma leal, honesta y transparente;
- no hacer ni recibir sobornos o tolerar la oferta de sobornos en su nombre con el fin de obtener una ventaja comercial;
- evitar hacer negocios con terceros que no acepten sus principios y que puedan dañar su reputación;
- mantener registros transparentes y actualizados;
- garantizar que todo el mundo en su negocio conozca y respete sus principios;
- mantener sus principios incluso cuando sea difícil.

Huawei mantiene su compromiso con los principios anteriores, y cualquier incumplimiento de estos por parte de sus empleados o de terceros que actúen en su nombre conllevará la adopción de medidas disciplinarias, las cuales pueden abarcar incluso la resolución de la relación laboral. Del mismo modo, cualesquiera terceros que trabajen por cuenta de Huawei, p. ej.: contratistas, mandatarios o proveedores, se someterán a una revisión o a la resolución de la relación comercial en caso de incumplimiento de dichos principios.

La Sociedad está desarrollando y aplicando un programa contra la corrupción destinado a respaldar sus principios y supervisar su aplicación y actualización constantes. El Director de Cumplimiento Normativo de Huawei España responderá directamente ante la alta dirección. El programa contra la corrupción garantizará un desarrollo en consonancia con la normativa de lucha contra la corrupción aplicable, lo que incluye el Código Penal español y otras directrices internacionales. La aplicación del programa garantizará que las políticas y procedimientos se cumplan a todos los niveles de la Sociedad, así como su supervisión y revisión con miras a garantizar su cumplimiento.

(GRI 205-2)

7.2 Operaciones evaluadas por riesgo de corrupción

El programa ABC de Huawei Technologies España S.L. incluye una política específica que establece los requisitos internos para el proceso de *due diligence* de terceros. Huawei ha adoptado un enfoque basado en los riesgos para la evaluación de terceros nuevos y existentes con los que se asocia. El proceso de *due diligence* de terceros del programa ABC consta de cuatro fases: la primera consiste en determinar si el tercero nuevo puede someterse a una evaluación de *due diligence*; la segunda, en calcular la puntuación de riesgo de corrupción y soborno del tercero nuevo en virtud del cuestionario ABC; con base en las dos fases anteriores, la tercera consiste en clasificar al tercero en función de su nivel de riesgo de corrupción y soborno (bajo, medio o alto); y, en última instancia, se evalúa al tercero nuevo con base en procedimientos predefinidos.

En 2018, no se ha identificado un riesgo conforme al proceso ABC en ningún tercero.

7.3 Due diligence de terceros

(GRI 205-2)

La Sociedad reconoce que la formación continua de sus empleados es crucial para un programa de cumplimiento eficaz. Con periodicidad anual, el Equipo de Trabajo contra la Corrupción y el Soborno desarrollará el plan anual de formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno para los empleados nuevos y existentes a través de un enfoque basado en el riesgo. El Equipo de Trabajo contra la Corrupción y el Soborno determinará la forma idónea de impartir formación contra la corrupción y el soborno. En la actualidad, existen distintos medios, tales como una plataforma *online*, presencial, el estudio autónomo, etc. Cada uno de los empleados es responsable de completar la formación y no perder de vista los requisitos internos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno.

A lo largo del ejercicio 2018, 1043 empleados de Huawei Technologies España S.L. completaron el curso de formación *online* ABC y 324 empleados recibieron formación presencial.

Asimismo, el Departamento Jurídico y de Cumplimiento Normativo envía periódicamente boletines con contenidos sobre la política ABC a los empleados con el fin de aumentar su sensibilización.

7.4 Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas

El Departamento de RR. HH. será responsable de organizar las medidas de rendición de cuentas, así como de seguimiento y supervisión con el fin de garantizar la ejecución eficaz de las medidas disciplinarias mencionadas, de conformidad con la legislación laboral local. En cualquier caso, prevalecerán la legislación y jurisdicción aplicables.

7.5 Control de las donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Huawei Technologies España S.L. no realizó donación alguna a fundaciones ni entidades sin ánimo de lucro a lo largo de 2018. En cualquier caso, cualquier donación realizada en nombre de Huawei debe ser autorizada previamente por la alta dirección.

8. Información sobre la Sociedad

El crecimiento de Huawei está estrechamente vinculado al crecimiento y la prosperidad de nuestros socios proveedores. Seguiremos trabajando con ellos para establecer mayor confianza y facilitar el desarrollo sostenible y saludable del sector mundial de las TIC.

El principio «Adquisición de valor, adquisición transparente y adquisición científica» resume la estrategia de compras de Huawei. Disponemos de un completo mecanismo de gestión de proveedores para garantizar la imparcialidad y la transparencia en cualquier decisión o actividad de compras. Nuestros socios deben cumplir los requisitos de control interno básicos de Huawei en materia de compras, además de salvaguardar nuestro ecosistema transparente de compras a fin de construir un entorno favorable en el que operar.

Asimismo, hemos implementado nuestra estrategia de priorización de la calidad. Puesto que la sostenibilidad es un elemento clave de nuestra estrategia, se le ha atribuido mayor peso en el marco de la selección de proveedores, la evaluación del desempeño y la toma de decisiones en materia de compras. Hemos reforzado la cooperación en materia de sostenibilidad con nuestros clientes y proveedores y las organizaciones sectoriales. Se han empleado cuotas en las compras para impulsar la mejora continua de nuestros proveedores, minimizar los riesgos de suministro, aumentar la satisfacción de los clientes y mejorar la competitividad de nuestra cadena de suministro.

Nos centramos en los siguientes aspectos a medida que gestionamos la sostenibilidad de la cadena de suministro.

- Mejora de la cooperación con nuestros clientes para ampliar las auditorías conjuntas y las encuestas de los empleados, así como aumentar la transparencia en la cadena de suministro: Huawei y cuatro clientes llevaron a cabo auditorías *in situ* de ocho proveedores, y compartimos los resultados de la auditoría con nuestros clientes. Doce proveedores recibieron premios de nuestros clientes y la Joint Audit Cooperation (JAC).
- Refuerzo de la cooperación con los proveedores y aumento de la sostenibilidad de la gestión de las compras y el ciclo de vida de los proveedores: hemos revisado el desempeño en materia de sostenibilidad de 76 proveedores potenciales. Auditamos a

1.088 proveedores con respecto a los riesgos de sostenibilidad y realizamos auditorías a 117 proveedores con prioridad media y alta. Entre los 1.230 proveedores que participaron en nuestras evaluaciones de desempeño, tres se habían sometido a la restricción de sus actividades con Huawei como consecuencia de un desempeño deficiente en materia de sostenibilidad.

- Aumento de la cooperación con organizaciones sectoriales y fomento de la normalización sectorial y una cadena de suministro verde orientada al mercado: se publicó la norma IPC-1401 Supply Chain Social Responsibility Management System Guidance [Directrices del Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social en la Cadena de Suministro], norma internacional cuyo desarrollo fue impulsado por Huawei, y la norma Green Supply Chain Management Guideline [Directrices de Gestión de una Cadena de Suministro Verde], norma nacional china desarrollada en colaboración con Huawei como uno de sus principales contribuidores. En el mismo ejercicio, Huawei acogió la octava Conferencia Mundial sobre Sostenibilidad y Proveedores, en el marco de la cual nuestros clientes, expertos sectoriales y proveedores debatieron las tendencias sectoriales, los requisitos y algunos casos prácticos en torno al tema de «RSC/la sostenibilidad crea valor empresarial».

8.1 Satisfacción de los clientes

(GRI 103-3)

La Sociedad ha desarrollado un proceso denominado Tramitación de Reclamaciones Vitales de Clientes para especificar las actividades de las funciones, garantizar la resolución rápida y eficaz de las reclamaciones vitales de clientes y aumentar la satisfacción de los clientes. El proceso íntegro se realiza en el sistema MCR, desde la recepción hasta la tramitación y el cierre de las reclamaciones vitales de clientes. El proceso definió las funciones y responsabilidades del Revisor de Reclamaciones (RC), el Responsable de Reclamaciones (RR), el Agente de Satisfacción de Clientes (ASC) y el Contacto de la Unidad de Negocio (CUN). A lo largo del ejercicio, no recibimos ninguna reclamación destacable de nuestros clientes.

8.2 Impuestos

(GRI 103-2, 103-3)

La Sociedad contribuye económica y socialmente en España a través del pago de todos los impuestos vigentes, así como mediante la retención de impuestos de terceros generados por el desarrollo de su actividad económica. Los impuestos registrados en la cuenta de pérdidas y ganancias para el ejercicio corresponden fundamentalmente al impuesto sobre sociedades devengado en el periodo, las cotizaciones a la Seguridad Social pagaderas por el empresario y otros impuestos liquidados, con independencia del momento en que el impuesto se hace efectivo.

En el caso del impuesto sobre sociedades, el tipo efectivo es superior al tipo nominal del impuesto sobre sociedades español (25%), que grava los resultados de Huawei Technologies España. Esta diferencia está justificada, entre otros motivos, por la existencia de actividades económicas que, a pesar de no ser deducibles de acuerdo con la legislación española, la Sociedad decide seguir financiando.

En el ejercicio 2018, los beneficios antes de impuestos ascendieron a 40.312.972 euros, y el importe del pago a cuenta del impuesto de sociedades de cada periodo fue el siguiente:

- 1P 2018: 0 euros
- 2P 2018: 16.795.667 euros
- 3P 2018: 0 euros

El impuesto de sociedades anual de 2017 liquidado en el ejercicio 2018 ascendió a 7.068.530 euros.

No se aplicó ni se obtuvo ninguna subvención durante el ejercicio 2018, en vista de que la Sociedad es una entidad dependiente local en España sin ninguna empresa asociada, por lo que no existe ninguna información CRBR consolidada obligatoria.

9. Protección de datos y ciberseguridad

Huawei Technologies España, SL. mantiene un marco de seguridad de la información con el fin de gestionar todos los aspectos generales de seguridad de la información, cumplimiento de la normativa de protección de datos y ciberseguridad. En 2018, un organismo de certificación independiente confirmó que el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información cumplía la Norma de Gestión de Seguridad de la Información 27001:2013 con el siguiente alcance: «La Gestión de la Seguridad de la Información de las Ventas Técnicas, los Servicios de Instalación, Soporte y Mantenimiento, la Administración, las Finanzas, las Compras, la Inversión, el Negocio, los Procesos Estratégicos, las Tecnologías de la Información y el Soporte de Operaciones de Negocio».

Como documento principal sobre seguridad de la información de Huawei, la Política general de Seguridad de la Información (v2.30, aprobada en agosto de 2018) sienta las bases para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad de la información en toda la Sociedad. La Política General sobre Seguridad de la Información se basa en los siguientes principios básicos: (1) establecimiento de un marco de gobernanza para la ciberseguridad, la protección de datos personales y la seguridad de la información; (2) aumento de la sensibilización entre todos los empleados, contratistas y colaboradores para abarcar los compromisos de seguridad, la formación de los empleados y los procesos de evaluación e incorporación; (3) refuerzo de los controles de seguridad física, incluida la protección perimetral y los controles de acceso a los edificios, la clasificación de zonas y videovigilancia; (4) refuerzo de la gestión de controles de acceso y el seguimiento de las capacidades de las aplicaciones y sistemas de información; (5) cumplimiento de la legislación y la normativa; y (6) colaboración con las partes interesadas pertinentes con el fin de mejorar la ciberseguridad en nuestro ecosistema.

En cuestiones de protección de datos personales, la Política de Protección de Datos Personales de Huawei (v2.0, aprobada el 26 de diciembre de 2018) sienta las bases para el cumplimiento por parte de Huawei de la legislación y la normativa aplicables en materia de privacidad y protección de datos personales. Esta política establece los principios básicos mediante los cuales Huawei trata los datos personales de los consumidores, clientes, proveedores, interlocutores comerciales, empleados y demás terceros e indica las responsabilidades de los departamentos de negocio y empleados de Huawei en cuanto al tratamiento de datos personales. Los principios básicos abarcados por esta Política de



Protección de Datos Personales incluyen aspectos tales como la legalidad, la equidad y la transparencia, la limitación de la finalidad, la minimización de datos, la exactitud, la limitación del plazo de conservación, la integridad y la confidencialidad, así como la rendición de cuentas.



ANEXO Información no financiera y diversidad

Información exigida por ley	Material (SÍ/NO)	Apartado	Marco de referencia	Verificación
Información general				
Descripción del modelo de negocio	SÍ	1.1 1.2	GRI 102-1 Nombre de la organización GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica GRI 102-7 Tamaño de la organización	
Presencia geográfica	SÍ	1.1 1.2	GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-6 Mercados servidos	
Objetivos y estrategias de la organización	SÍ	1.3 1.6	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	
Numerosos factores y tendencias pueden afectar a la evolución futura	SÍ	1.5 1.11 3: 3.1, 3.2, 3.3,3.4,3.5	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 102-47 Lista de temas materiales GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	

Información exigida por ley	Material (SÍ/NO)	Apartado	Marco de referencia	Verificación
		9	Marco interno relativo a la protección de datos y la ciberseguridad.	
Marco de presentación de información	SÍ	1.10	GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados GRI 102-47 Lista de temas materiales GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema GRI 102-50 Periodo objeto del informe GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe GRI 102-51 Fecha del último informe	
Enfoque de gestión	SÍ	1.6 1.7 1.8 2: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-18 Estructura de gobernanza 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités Marco interno: descripción cualitativa del enfoque con respecto a los conflictos de intereses en la Sociedad	
Cuestiones medioambientales				
Enfoque de gestión	SÍ	0	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
Contaminación	SÍ	4.2	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	SÍ	4.3	GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados	
Uso sostenible de recursos	SÍ	4.3	GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados	



Estado de información no financiera

Información exigida por ley	Material (SÍ/NO)	Apartado	Marco de referencia	Verificación
			GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	
Cambio climático:				
Elementos importantes de las emisiones de GEI generados como resultado de las actividades de la empresa (incluido el uso de los bienes y servicios que produce).	SÍ	4.2	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	NO	N/A	No aplicable: estas actividades no tienen un carácter importante para Huawei.	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin	SÍ	4.2 4.6	Marco interno: descripción cualitativa del sistema de gestión.	
Protección de la biodiversidad	NO	N/A	No aplicable: Huawei no realiza sus actividades en zonas protegidas.	
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión	SÍ	5	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
Empleo	SÍ	5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 102-35 Políticas de remuneración GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
Organización del trabajo	SÍ	5.7	102-41 Acuerdos de negociación colectiva 401-3 Permiso parental	



Estado de información no financiera

Información exigida por ley	Material (SÍ/NO)	Apartado	Marco de referencia	Verificación
Salud y seguridad	SÍ	5.7 5.11	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes Marco interno: descripción cualitativa del marco de salud.	
Relaciones sociales	SÍ	5.8	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque con respecto a los conflictos de intereses en la Sociedad GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	
Formación	SÍ	5.9	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional Desempeño y desarrollo profesional	
Accesibilidad universal de personas con discapacidades	SÍ	5.6	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
Igualdad	SÍ	5.10	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
Información sobre el respeto de los derechos humanos				
Enfoque de gestión	SÍ	1.7 3.2 6	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta Marco interno: explicación del enfoque	
Derechos humanos	SÍ	6.1	GRI 102.16. Valores, principios, estándares y normas de conducta Marco interno: descripción cualitativa de las políticas internas	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	NO	N/A		



HUAWEI

Estado de información no financiera

Información exigida por ley	Material (SÍ/NO)	Apartado	Marco de referencia	Verificación
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	NO	N/A	Puesto que las actividades de la Sociedad están circunscritas a España, las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos no tienen un carácter material para Huawei. En la Unión Europea, la abolición tanto del trabajo forzoso como del trabajo infantil, así como el respeto a la libertad de asociación se supervisan y garantizan firmemente. Estas cuestiones se limitan tanto a través de una gestión adecuada de los empleados como de la garantía del respeto de los derechos fundamentales	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	NO	N/A		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	NO	N/A		
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	NO	N/A		
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	NO	N/A		
La abolición efectiva del trabajo infantil	NO	N/A		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión	SÍ	1.3 1.5	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	



Estado de información no financiera

Información exigida por ley	Material (SÍ/NO)	Apartado	Marco de referencia	Verificación
Corrupción y soborno	SÍ	7	GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión	SÍ	0	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	NO		No aplicable: la Sociedad se centra en la actividad de negocio.	
Subcontratación y proveedores	SÍ	1.4	GRI 102-9 Cadena de suministro GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
Consumidores				
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	SÍ	8.1	GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	NO	N/A	No aplicable: las actividades llevadas a cabo por Huawei no tienen un impacto significativo en la salud y la seguridad de los consumidores debido a su naturaleza y al hecho de que no asume las actividades de etiquetado de los productos y servicios	
Información fiscal	SÍ	8.2	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	