HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L.

Estado de información no financiera 2019

1. INFORMACIÓN GENERAL 4
1.1 Descripción del modelo de negocio 4
1.2 Actividades de la Sociedad 4
1.3 Objetivos y estrategias de la organización 5
1.4 Subcontratistas 14
1.5 Planificación y gestión del riesgo 16
1.6 Visión, misión y valores esenciales 18
1.7 Reglamentos, normas y conductas 18
1.8 Máxima estructura de gobierno 20
1.9 Grupos de interés 20
1.10 Informe 21
1.11 Lista de temas materiales 22
2. POLÍTICAS APLICADAS Y RESULTADOS 24
2.1 Compromiso con la sociedad española 24
2.2 Mejorar el sistema de gestión 25
2.3 Vitalidad de la organización 26
2.4 Mejora del sistema de control interno 27
2.5 Entorno de control 28
3. PRINCIPALES RIESGOS ASOCIADOS A LAS ACTIVIDADES 29
3.1 Evaluación de riesgos 29
3.2 Factores de riesgo 30
3.3 Actividades de control 31
3.4 Información y comunicación 32
3.5 Supervisión 32
4. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL 34
4.1 Política Ambiental de Huawei 34
4.2 Operaciones verdes 35
4.3 Gestión de materiales reciclados utilizados 36
4.4 Consumo de agua 39
4.5 Operaciones seguras 39
4.6 Gestión de la seguridad de los proyectos 39
4.7 Establecimiento de un sistema de gestión energética con arreglo a la norma ISO 50001 40
4.8 Cadena de suministro sostenible 40
4.9 Protección de la biodiversidad 40
5. INFORMACIÓN DE ÍNDOLE SOCIAL Y LABORAL 41
5.1 Empleo 41
5.2 Despidos 43

5.3 Brecha salarial, igualdad retributiva o media de puestos de trabajo de la sociedad ..44
5.4 Plan de prestaciones para empleados 45
5.5 Empleados con discapacidad 46
5.6 Organización del tiempo de trabajo 46
5.7 Relaciones Sociales....46
5.8 Formación 47
5.9 Igualdad....49
5.10 Salud y seguridad 49
6. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ÉTICA Y CONDUCTAS....51
6.1 Política de bienestar de los empleados....51
6.2 Ética y conducta....52
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 54
7.1 Objetivos 54
7.2 Operaciones evaluadas por riesgo de corrupción....55
7.3 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 55
7.4 Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas....56
7.5 Control de las donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 56
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 57
8.1 Satisfacción de los clientes 57
8.2 Impuestos 58
9. PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD 59
ANEXO ÍNDICE DE CONTENIDOS 61

1. Información general

1.1 Descripción del modelo de negocio

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 18 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 la actualidad dispone de siete (6) oficinas y varios centros en España (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Málaga) con el mismo cliente en diferentes regiones, y cuenta con alrededor de 1.000 profesionales en el país ibérico. 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. En este sentido, Huawei trata de ofrecerles una trayectoria profesional en una multinacional líder en la alta tecnología. En el año 2019, Huawei obtuvo unos ingresos de aproximadamente 1.173.515.098 euros, que disminuyeron un 13% en comparación con el año 2018.

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.

1.2 Actividades de la Sociedad

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, (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.

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.
- Dentro del negocio de energías renovables, la compra y venta de componentes de energía solar o cualquier energía renovable.
- 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:

Volumen de negocio	2018	2019
Número total de empleados	1.186	1.058
Ingresos netos	1.320.833.710	1.173.515.098
Resultado bruto	275.498.390	255.342.535
Patrimonio neto	135.237.988	103.327.634
Deuda	0	0
Impuesto sobre sociedades	10.101.356	10.397.783

1.3 Objetivos y estrategias de la organización

Huawei Global

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 2019 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 ultraancha, 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 inmersivo. 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 LET-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 ultraancha 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.

Huawei España

En España, Huawei tiene tres Grupos de Negocio principales:

CNBG

Con respecto al área de Infraestructura de Redes de Telecomunicaciones, Huawei se ha consolidado en España como un proveedor de confianza de todos los operadores de telecomunicaciones en el mercado español: Telefónica, Vodafone, Orange y Masmovil.

EBG

Esta área de Negocio ha alcanzado una sólida posición en el mercado, logrando un crecimiento consecutivo, estableciéndose como un motor clave de la transformación digital de las empresas públicas y privadas del país, gracias a su amplio catálogo de soluciones verticales, como *routers*, *switches*, *storagge*, WiFi y eLTE. 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.

CBG

Para esta Unidad de Negocio del Consumidor, 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, como el Huawei P30, P30 pro, Mate 30 y Mate30 pro, recientemente. Huawei hace posible lo imposible en la vida cotidiana de las personas gracias a una amplia gama de productos, que incluye *smartphones*, *wearables*, *freebuds*, *tablets*, altavoz, PC, AR/VR, TV, telemática, estrategia "1 + 8 + N". Desde 2010 inció la comercialización de *smartphones* de Android y se ha consolidó como el segundo fabricante con más ventas de *smartphones* en España, posición que ha mantenido desde mayo de 2015, según datos de la compañíaGFK, que otorgan a Huawei una cuota de mercado de más del 20%.

1.4 Subcontratistas

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 se adhiere a los principios de equidad y "calidad primero", y Huawei tiene un sistema completo de pujas en línea para garantizar esto.

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:

- 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 2019, el 77,5% de las compras fueron realizadas por los 15 principales subcontratistas en España, y representaron un volumen de compras de 82,8 millones de euros.

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

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.

Tampoco existen asociaciones importantes con entidades del sector u otras alianzas u organizaciones de defensa de sus intereses a nivel nacional o internacional.

1.5 Planificación y gestión del riesgo

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.

Durante 2019, Huawei ha lanzado una nueva metodología de gestión de riesgos llamada RGC (Riesgo, Gobernanza, Control). El marco RGC de Huawei es una metodología de supervisión basada en el riesgo, que se forma sobre la base de los Marcos COSO, los resultados de transformación de auditoría interna 2.0 y la práctica de Huawei, y guía la gestión de riesgos, por parte de las tres líneas de defensa de Huawei.

El marco RGC incluye 7 elementos clave:

- Evaluación de Riesgos & Fijación de Objetivos: referida a la identificación de riesgos que pueden ser manejados a través de cualquier tipo de medidas de supervisión, evaluación de la importancia de los riesgos, determinación de los objetivos de supervisión, evaluación continua del logro de los objetivos de supervisión y mejora continua.
- Propiedad y Rendición de cuentas: referido a la supervisión de riesgos y el mecanismo de rendición de cuentas establecido para definir los límites de las funciones de supervisión en tres líneas de defensa, y sus responsabilidades.
- Tono: referido a la creación y el mantenimiento de la atmósfera de supervisión de integridad y ética mediante la publicidad de la cultura corporativa, la filosofía de gestión, el estilo de gestión, las pautas de conducta empresarial, etc.

- Entorno de integridad: referido a la realización de publicidad y formación sobre los requisitos de la organización en materia de integridad y ética para garantizar que se entiendan bien, así como establecer un mecanismo formal de denuncia.
- Controles determinados: se refieren a algunas medidas de supervisión predefinidas (es decir, políticas, principios, procedimientos, plantillas, líneas de base) para responder y controlar los riesgos, incluidos los controles de contacto y los controles sin contacto.
- Controles no determinados: referidos a otras medidas de supervisión (es decir, inspección profesional, supervisión de la gestión) que se realizan para responder y controlar los riesgos en algunas situaciones en las que los controles determinados no son adecuados.
- Monitoreo: se refiere a la supervisión independiente (es decir, auditoría interna) para proporcionar garantías sobre la eficacia del diseño y los resultados de la operación de la gestión de riesgos y el logro de los objetivos de supervisión.

Para ofrecer soluciones, productos y servicios TIC competitivos a clientes y consumidores, la Sociedad ha sido certificada por varias entidades independientes, incluyendo ISO 9001/TL 9000 (gestión de calidad), ISO 14001 (medio ambiente), OHSAS 18001 (salud y seguridad en el trabajo), ISO 50001 (gestión energética), ISO/IEC 200 (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 (CSR) e ISO/TS 16949 (calidad del sector automotriz) en el ámbito de los dispositivos.

Durante 2019, Huawei ha renovado los certificados ISO9001 (gestión de calidad), 14001 (medio ambiente) y ha obtenido los certificados ISO45001 relacionados con salud y seguridad (anteriormente conocido como OHSAS18001).

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. El resultado de esta política se mide mediante el seguimiento de los objetivos del sistema de gestión de cumplimiento de los KPI. Estos resultados se incluirán en futuros informes una vez que se consoliden.

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

- 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 constituyen 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 gana 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

Huawei es una empresa internacional, que lleva a cabo negocios con integridad, observando convenciones internacionales y todas las leyes y regulaciones aplicables en los países y regiones donde opera. Esto significa que cumple con todas las leyes y reglamentos nacionales y regionales aplicables, opera éticamente y prohíbe todas las formas de conducta que infrinjan los requisitos legales locales. Gestiona el cumplimiento y cumple con las responsabilidades de acuerdo con las leyes

y principios aplicables. El cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas éticas es la máxima prioridad de la Sociedad, que ha integrado los requisitos de cumplimiento en las políticas, sistemas y procesos corporativos, y promueve una cultura de integridad en toda la Sociedad en su conjunto.

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

- Estatutos sociales
- Reglamento de la Junta de Accionistas/ Consejo de Administración/ Comité de Supervisión
- Organigrama de la Sociedad
- Nombramiento y apoderamiento del Director General y Reglamento de la Dirección
- Gestión del Informe Anual de la Sociedad
- Gestión de la documentación de la Sociedad
- Gestión de certificaciones de la Sociedad
- Gestión del sello social
- Gestión de la denominación social y del personal
- Gestión de la presentación de información de la Sociedad
- Gestión de autorizaciones contractuales de la Sociedad
- Gestión del cumplimiento de la ley en materia de competencia empresarial
- Normas contra el soborno de la Sociedad
- Gestión del cumplimiento de la normativa aduanera de la Sociedad
- Relación laboral de los empleados con la Sociedad
- Seguridad de los empleados de la Sociedad
- Contratación de personal de la Sociedad
- Gestión de visados de la Sociedad
- Asistencia a los empleados de la Sociedad
- Código de conducta empresarial para empleados
- Gestión de infracciones empresariales
- Gestión administrativa de la Sociedad
- Gestión de gastos de viajes de los empleados de la Sociedad
- Gestión de seguridad de la información de la Sociedad

Además, la Sociedad también ha establecido otras regulaciones internas relacionadas con el cumplimiento comercial, la seguridad cibernética, la protección de datos y privacidad, la protección del medio ambiente, la protección de secretos comerciales de terceros, el comportamiento de los empleados, etc. Esto se debe a que éstas son también áreas clave para fomentar un entorno empresarial justo y mantener el orden en todo el mundo empresarial. En lo que respecta a las empresas, estas cuestiones deben abordarse si quieren sobrevivir y prosperar en el mercado.

Dando el cambio continuo del entorno externo e interno, las regulaciones de la Sociedad están sujetas a revisión periódica, con el fin de adaptar las nuevas situaciones.

1.8 Máxima estructura de gobierno

La Sociedad fue constituida en España como sociedad de Responsabilidad Limitada y cuenta con dos accionistas desde 2010 tras una ampliación de capital, compartiendo el capital social en una proporción de 90-10. Hoy en día, y de acuerdo con la Ley de Sociedades Españolas, la máxima estructura de gobierno de la Compañía es el Consejo de Administración. Hay tres directores en la compañía, dos hombres y una mujer: el Sr. Jin Yong, la Sra. Yanli Shi y el Sr. Li Jian.

Al mantenernos centrados en el cliente y dedicación inspiradora, hemos sostenido el crecimiento a largo plazo a través de la mejora continua de nuestra estructura de gobierno corporativo, 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, interactúa a través de diferentes canales.

La Sociedad cuenta con políticas y prácticas específicas que proporcionan pautas para las relaciones con los grupos de interés. Entre otras, la Sociedad ha aprobado diversas políticas y procedimientos en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones con los empleados. Y la empresa realiza las Evaluaciones de Control Autoanual (SACA) para evaluar el diseño general del proceso y la eficacia de la ejecución del proceso por cada unidad de negocio, y luego reportar los resultados al Comité de Auditoría (AC). El resultado general de SACA es altamente satisfactorio.

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	Los accionistas de la Sociedad se reúnen en una junta ordinaria una vez al año con el fin de aprobar las cuentas propuestas por el Consejo de Administración. Además, los accionistas se reúnen de forma extraordinaria con el fin de acordar decisiones clave relacionadas con el negocio de la Compañía, su continuidad y cualquier otro aspecto comercial 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.).

GRUPOS DE INTERÉS	
Empleados	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: • 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

El presente estado de información no financiera y diversidad da respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El informe se ha preparado de acuerdo con los contenidos establecidos en la normativa mercantil correspondiente y siguiendo los criterios GRI seleccionados.

1.10.1 Punto de contacto para preguntas sobre el informe

El contacto para cualquier aclaración que sea necesaria es el correo ordinario a la dirección –Calle Isabel Colbrand 22, Las Tablas, Madrid, España. Teléfono: 913843888.

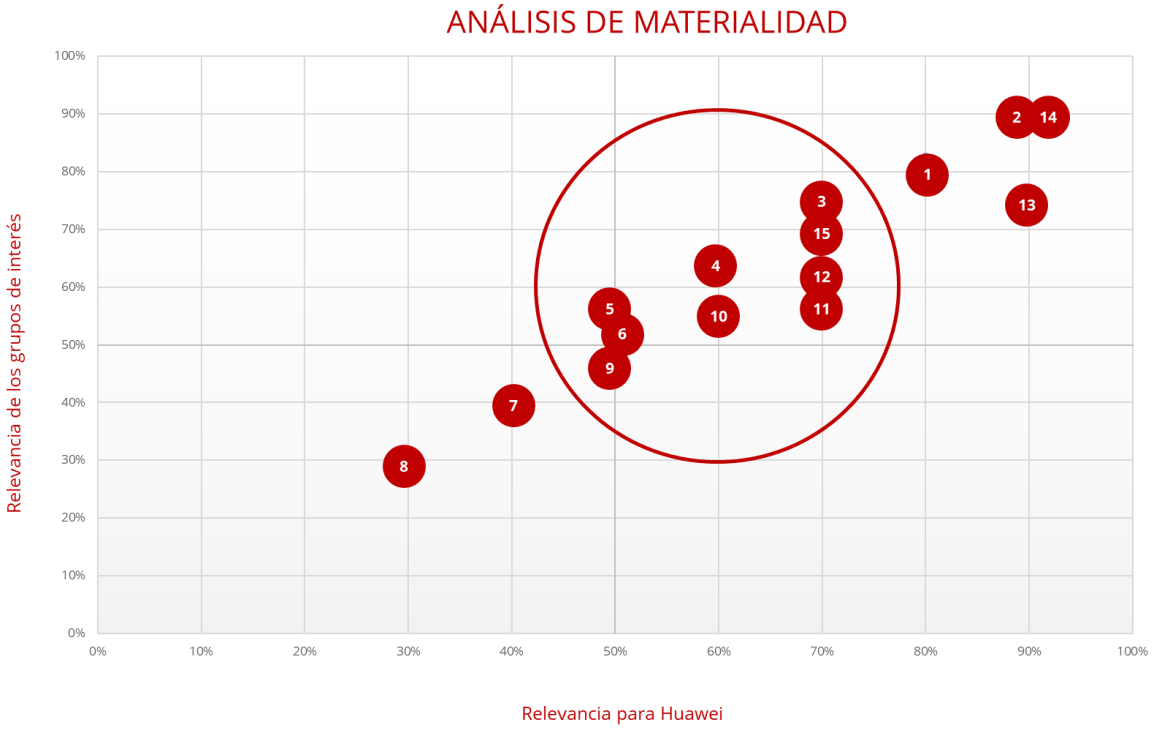
1.10.2 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema

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.

1.11 Lista de temas materiales

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:



Aspectos relevantes determinados por Huawei	Relevancia para Huawei	Relevancia para grupos de interés
1. Lucha contra la corrupción y el soborno	80%	80%
2. Privacidad y protección de datos	90%	90%
3. Gobierno corporativo y conducta ética	70%	80%
4. Igualdad y diversidad	60%	70%
5. Servicio al cliente y reclamaciones	50%	60%
6. Medio ambiente y cambio climático	50%	55%
7. Consumo de materiales y residuos	40%	40%
8. Publicidad	30%	30%
9. Relación con los proveedores	50%	45%
10. Modelo de negocio	60%	50%
11. Formación y desarrollo	70%	45%
12. Impacto social	70%	55%
13. Impuestos	90%	60%
14. Cumplimiento	90%	90%
15. Bienestar de los empleados	70%	70%

* Observación:

1. La relevancia de la privacidad y la protección de datos se ha incrementado del 80% al 90% debido a la entrada en vigor del RGPD y la nueva ley de protección de datos en España. Por otro lado, la privacidad y la protección de datos es una de las prioridades de Huawei.

2. La relevancia de la lucha contra la corrupción y el soborno se ha reducido del 90% al 80%. Huawei ha estado implementando un programa anticorrupción durante muchos años. Actualmente, tenemos un sólido sistema de control en esta materia, por lo tanto, hemos dedicado los recursos a otros riesgos.

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 séptima 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 firmó en 2018 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, 2019 marcó el lanzamiento de la 2Nd edición del HUAWEI SMARTBUS, una campaña itinerante formativa, que tiene como objetivo formar a niños de 9 a 13 años en ciberseguridad y los riesgos de Internet y las redes sociales. El aula móvil funcionará durante 5 meses, de septiembre de 2019 a febrero de 2020. Espera afectar a más de 25.000 padres, profesores e hijos en 8 Comunidades Autónomas. La primera edición, el programa 'Smartbus: Get the generation of the future' se puso en marcha en 2012, cuyo objetivo era sensibilizar sobre el uso responsable y seguro de las nuevas tecnologías, como es ésta.

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 Mejorar el 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 compraventa 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.

Durante 2019, Huawei ha lanzado la metodología de gestión de riesgos RGC basada en marcos COSO, entregables de transformación de Auditoría Interna 2.0 y práctica de Huawei, y guía la gestión de riesgos por parte de las tres líneas de defensa de Huawei.

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. Principales riesgos asociados a las actividades

3.1 Evaluación de riesgos

Durante 2019, Huawei ha lanzado una nueva metodología de gestión de riesgos llamada RGC (Riesgo, Gobernanza, Control). El marco RGC de Huawei es una metodología de supervisión basada en el riesgo, que se forma sobre la base de los marcos COSO, los resultados de transformación de auditoría interna 2.0 y la práctica de Huawei, y guía la gestión de riesgos por parte de las tres líneas de defensa de Huawei.

El primer elemento clave de Huawei RGC Framework es la Identificación de Riesgos y Evaluación que incluye los siguientes puntos:

- Identificar eficazmente los riesgos que se pueden gestionar a través de todo tipo de medidas de supervisión.
- Evaluar los riesgos identificados.
- Realizar un seguimiento y adaptarse a cualquier cambio clave del negocio que afecte a los riesgos.

Con el fin de determinar el nivel de riesgo, Huawei tiene en cuenta 9 factores para evaluar el impacto del negocio y la probabilidad de ocurrencia:

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

- 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: 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.

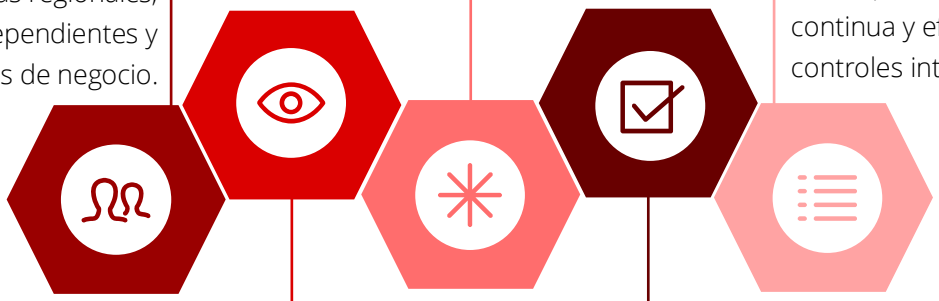
3.3 Actividades de control

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.

Evaluar el nivel de riesgo para cada proceso utilizando la metodología RGC y actualizando regularmente el mapa de riesgos de todas las oficinas regionales.

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

Todas las políticas y procesos de negocio están disponibles en la Intranet de la Empresa. Los gerentes y propietarios de procesos organizan regularmente programas de capacitación sobre procesos de negocio y reuniones de controles internos para garantizar que la información actualizada esté disponible para todos los empleados. La Compañía ha establecido un mecanismo para que los propietarios de procesos en todos los niveles se comuniquen regularmente entre sí, revisen la ejecución de controles internos, identifiquen y realicen un seguimiento de los problemas de control interno e implementación de los planes de mejora.

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 reuniones de control internas 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, identifiquen y hagan un seguimiento de las cuestiones de control interno e implementen 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.

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.

Libro blanco, solución de eficiencia energética de Huawei:

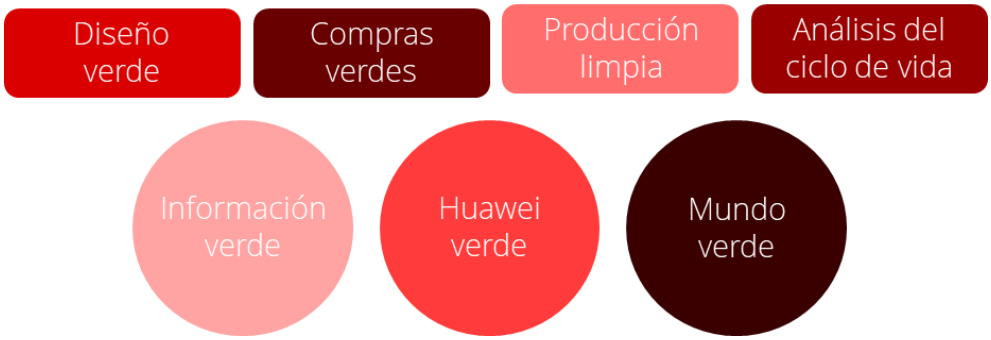
La contribución de Huawei a la mejora de la eficiencia energética, la reducción de las emisiones de CO2 y el coste total de propiedad (TCO, por las siglas en inglés de «Total cost of Ownership»).

4.1 Política Ambiental de Huawei

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 y la ISO 50001, 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:



El resultado de esta política se mide mediante el seguimiento de los objetivos del sistema de gestión de cumplimiento de los KPI. Estos resultados se incluirán en futuros informes una vez que se consoliden.

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

Huawei no ha identificado ninguna violación de las leyes o regulaciones ambientales, por lo que no tiene provisiones, ni garantías de riesgos ambientales.

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. El 100% del consumo de energía eléctrica de nuestra Sede de Madrid (edificio Isabel Colbrand) proviene de fuentes renovables.

En este sentido, a lo largo de 2019, el consumo de energía de Huawei fue el siguiente

Fuente consumida	Unidad	2018	2019
Gas Natural, edificio en Isabel Colbrand[1]	Kwh	1.601.255,05	1.366.537
Combustible (gasolina)	Litro	3.299,81	28.205
Combustible (diésel)	Litro	381.261.59	322.047
Electricidad[2]	Kwh	3.707.441,6	3.899.812

[1] El consumo de diciembre se ha estimado sobre la base de los consumos mensuales anteriores.

[2] Incluye las oficinas de la sede central de Madrid (Isabel Colbrand), las oficinas regionales (Barcelona, Sevilla, Bilbao, Málaga, Valencia), las oficinas del Proyecto Fénix (Madrid, Valencia, Barcelona, Alicante, León, Cádiz, Murcia, Navarra, Cantabria, Palma de Mallorca, Tenerife, Valladolid, Zaragoza).

Además, nuestras emisiones[3] de CO2 en 2019 fueron:

Fuente de emisiones	2018		2019	
	Factor de emisión (Kg CO2/U's)	Toneladas equivalentes de CO2	Factor de emisión (Kg CO2/U's)	Toneladas equivalentes de CO2
Gas Natural, edificio en Isabel Colbrand	0,203	325,05	0,203	277,4
Electricidad España	[4]	318,13	[5]	52,2
Transporte de técnicos y vehículos comerciales	2,493	950,48	2,493	747,4
Transporte de técnicos y vehículos comerciales (gasolina)	2,157	7,12	2,157	39,3
Emisiones totales		1.601		1.116,36

Huawei ha reducido en un año 47,65 toneladas de CO2 de gas natural en el edificio Isabel Colbrand, 265,93 toneladas de CO2 en electricidad y 203,08 toneladas de CO2 en el transporte de técnicos y vehículos comerciales diésel.

4.3 Gestión de 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:

Consumo de las oficinas del Proyecto Fénix (Alicante, Cádiz, León, Cantabria, Murcia, Navarra, Palma de Mallorca, Málaga, Valladolid y Zaragoza) sólo de enero a julio. Los servicios prestados desde estas oficinas fueron transferidos a un socio huaweí desde el 1 de agosto de 2019.

Diciembre Consumo de las oficinas de Sevilla, Valencia-Fénix y Barcelona-Fénix y la oficina de Bilbao El consumo de noviembre se calculó en base al consumo mensual de 2019.

[3] Las emisiones de GEI sólo incluyen las emisiones directas e indirectas relacionadas con la compra de energía (alcance 1 y 2). No se incluyen otras emisiones indirectas de fuentes que no son propiedad de Huawei o fuentes que no están bajo control operacional de Huawei (alcance 3).

[4] Factores que dependen del proveedor. La energía 100% renovable utilizada en los edificios de Isabel Colbrand tiene un factor de emisión cero.

[5] Factores que dependen del proveedor (se considera el factor de Iberdrola como promedio para todas las oficinas de Regional y Fenix). La energía 100% renovable utilizada en los edificios de Isabel Colbrand tiene un factor de emisión cero.

- Todo nuestro material de envasado es fácil de reciclar sin contener sustancias peligrosas, se utilizan tintas de impresión a base de soja e incluso los desecantes son respetuosos con el medio ambiente.
- El uso de material reciclado es limitado, pero hemos puesto en marcha un plan para aumentar el uso de materiales de envasado reciclados.
- Todos los envases[6] utilizados para los productos introducidos en el mercado español se adhieren al sistema de gestión del reciclaje de envases ECOEMBES. Le permite utilizar el siguiente símbolo.

En 2019 los residuos de envases introducidos en España son los siguientes:

Material	Unidad	2019
Papel / Cartón	Kg	797.964,34
Plásticos LDPE	Kg	2.684,47
Metales de acero	Kg	53,81
Materiales totales	Kg	800.702,62

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

[6] Huawei considers that Packaging includes any products used to contain, protect, handle, deliver or present goods.

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.

Durante 2019 se han introducido en el mercado español los siguientes dispositivos eléctricos y electrónicos adheridos al sistema de gestión ECOTIC:

Material	Unidades 2018	2018 (Kg)	Unidades 2019	2019 (Kg)
Ordenadores portátiles "NoteBook"	1.400	2.602,92	15.905	26.586,71
Ordenadores portátiles «NotePad»	53.172	18.850,17	350.548	143.636,83
Teléfonos móviles	561.397	74.281,52	3.439.858	403.000,17
Otros productos o dispositivos de transmisión de sonido, imágenes u otra información mediante telecomunicaciones	79.433	22.473,12	1.141.442	84.412,04
Otros productos o dispositivos de transmisión de sonido, imágenes u otra información mediante telecomunicaciones (PROF)	615.098	615.098,70	2.529.363	2.529.363,44
Hidruro metálico de níquel (Ni.Mh) 51- 170 gr.	24.558	1.793,55	5.678	465,18
Ion de litio (ion-Li) recargable <50 gr.	507.421	22.777,24	4.517.079	201.962,78
Niquel-Cadmio (Ni.Cd)L51- 170gr.	118.444	8.615,80	53.088	4.442,40
Plomo y ácido industrial (peso 1 kg) - Nuevo	146	25.917,20	409	68.555,80
Materiales totales utilizados (denominador)		79.835,00	12.053.370	3.462.425,35
Total de materiales reciclados (numerador)		792.410,21		50.987
% de materiales reciclados		10%		1,5%

Por otro lado, las cantidades de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos que han sido destinados al reciclaje a través de nuestro socio ECOTIC (B2B y B2C) durante 2019 son las siguientes:

Categoría de producto	2018 Unidades (Kg)	2019 Unidades (Kg)
Monitor de televisión	72	5
Información y telecomunicaciones	79.197	50.919
R.RAEE[7]	524	63
Total de productos y materiales abarcados	79.835	50.987

[7] Residuos de equipos eléctricos y electrónicos.

4.4 Consumo de agua

Consumo de agua 2019	
Total consumo de agua de todas las áreas en megalitros[8].	11,7
Consumo total de agua de todas las áreas con estrés hídrico en megalitros.	--
Cambio en almacenamiento de agua megalitros, si se ha identificado que el almacenamiento de agua tiene un Impacto.	--
Cualquier información contextual necesaria para comprender cómo se han compilado los datos, como las normas, metodologías y suposiciones utilizadas, incluyendo si la información se calcula, se estima, se modela o se obtiene de mediciones directas, y la adoptado para ello, como el uso de factores específicos del sector.	Contador de medidas directas de los suministros de la empresa

4.5 Operaciones seguras

We have incorporated employee health and safety requirements into our operations, and have taken concrete action to deliver on our commitment to health and safety. We continued to put safety first and ensure our employees were well cared for.

Based on the OHSAS 18001 standard, we improved our approaches to ensuring occupational health, protecting the rights and interests of employees, and managing production safety. We also continuously reinforced health and safety management in delivery projects, to better protect the staff of both Huawei and our contractors.

4.6 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

[8] El consumo de agua desde el 18 de noviembre hasta el 31 de diciembre se ha estimado sobre la base del consumo mensual.

cualificación mediante 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.

4.7 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.

Para el período 2019-2020, se ha definido un plan de renovación de flotas que implica la incorporación de vehículos híbridos y otras tecnologías limpias (GNC).

4.8 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 2019 y cuenta con un total de dieciocho proveedores. Esto significa que se ha evaluado al 44% del total de proveedores.

4.9 Protección de la biodiversidad

Huawei no realiza sus actividades en áreas protegidas, por lo que no causa impactos en estas áreas.

En este sentido, Huawei no dispone de medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

5. Información de índole social y laboral

5.1 Empleo

El activo más importante de HUAWEI ESPAÑA es el capital humano; en 2019, HUAWEI ESPAÑA contaba con 1.250 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 veintidós y menos de cincuenta años, repartidos en distintas categorías profesionales.

Todos los empleados locales de Huawei tienen contratos de trabajo indefinidos.

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).

Para el cálculo del número de empleados en los siguientes gráficos, el cálculo seguido es el número medio de empleados en el año determinado. El promedio se calcula de la siguiente manera:

(Día final en el año determinado – Día de inicio en el año determinado) /365.

- Número de empleados en los últimos 2 años según su distribución en España:

Distribución geográfica	2018	2019
Barcelona	43	43
Bilbao	9	8
Cádiz	1	1
Coruña	5	0
Málaga	22	19
Madrid	949	888
Navarra	6	4
Palma de Mallorca	0	0
Sevilla	44	36
Valencia	72	59
Total	1.151	1.058

- La siguiente información es un detalle de los trabajadores de acuerdo con la modalidad contractual, edad y género. La empresa se compromete a tener una plantilla estable en España, sin contrato laboral temporal. De la lista siguiente, todos los expatriados con asignaciones temporales se incluyen junto con los contratos de trabajo indefinidos debido a sus condiciones especiales de trabajo durante su estancia en España y el hecho de que mantienen una relación laboral con su país de origen.

Por edad y género	2018						
	Hombres			Mujeres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	-
Contrato indefinido	23	806	148	7	159	8	-
Total	977			174			1.151

Por edad y género	2019						
	Hombres			Mujeres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	-
Contrato indefinido	34	724	124	15	154	7	-
Total	882			176			1.058

- La siguiente información es un detalle de los trabajadores según el tipo de jornada laboral y el sexo:

	2018		
Por el tipo de jornada laboral y de género	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	977	174	1.151
A tiempo parcial	0	0	0
Total	977	174	1.151

	2019		
Por el tipo de jornada laboral y de género	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	882	176	1.058
A tiempo parcial	0	0	0
Total	882	176	1.058

- La siguiente información es un detalle de los trabajadores según su categoría profesional, género y rango de edad:

Categoría profesional	2018						
	Hombres			Mujeres			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Total
Grado 0	0	159	33	0	8	0	200
Grado 1	18	104	22	6	32	1	182
Grado 2	4	252	24	1	73	3	358
Grado 3	1	251	54	0	42	3	351
Grado 4	0	41	15	0	4	1	60
Total	23	807	148	7	159	8	1.151

Categoría profesional	2019						
	Hombres			Mujeres			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Total
Grado 0	1	149	25	1	12	1	190
Grado 1	25	131	24	12	60	1	254
Grado 2	6	263	31	2	49	4	355
Grado 3	2	156	36	0	29	1	255
Grado 4	0	24	8	0	2	0	35
Total	34	724	124	15	154	7	1.058

5.2 Despidos

En cuanto a los procesos de despido llevados a cabo durante 2019 por edad, género y categoría profesional, el número de despidos es el siguiente:

Despidos 2018							
Categoría profesional	Hombres			Mujeres			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Total
Grado 0	0	19	3	0	0	0	22
Grado 1	0	9	5	0	3	0	18
Grado 2	1	21	7	0	3	1	32
Grado 3	0	8	18	0	0	0	26
Grado 4	0	0	2	0	0	0	2
Total	0	57	35	0	6	1	100

Despidos 2019							
Categoría profesional	Hombres			Mujeres			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	Total
Grado 0	0	20	3	0	0	0	23
Grado 1	1	6	2	0	2	0	11
Grado 2	0	8	3	0	1	0	12
Grado 3	0	6	9	0	0	0	15
Grado 4	0	0	1	0	0	0	1
Total	1	40	18	0	3	0	62

5.3 Brecha salarial, igualdad retributiva o media de puestos de trabajo de la sociedad

Analizando la distribución salarial entre hombres y mujeres, los hombres reciben un salario fijo un 9,2% más alto que las mujeres. El método de cálculo de la brecha salarial compara la remuneración fija y variable total del personal teniendo en cuenta su categoría profesional y su género. La brecha salarial es uno de los objetivos que actualmente se están revisando en el plan de igualdad de 2019 y las acciones a tomar para disminuir la brecha salarial serán estudiadas e incluidas allí.

A continuación, el salario base fijo promedio para todo el personal teniendo en cuenta el género, la edad y la categoría profesional.

		2018					
		Hombres			Mujeres		
Categoría profesional	Salario base (o)	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Grado 0	26.533	N/A	26.490	26.228	N/A	28.447	N/A
Grado 1	34.022	35.177	34.418	37.481	34544	30.404	26.267
Grado 2	50.285	40.326	51.280	59.712	34673	43.776	43.713
Grado 3	82.065	N/A	80.403	87.929	N/A	81.305	68.203
Grado 4	132.708	N/A	146.113	130.711	N/A	98.483	N/A

		2019					
		Hombres			Mujeres		
Categoría profesional	Salario base (o)	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Grado 0	23.341	8.065	23.871	21.837	17.227	27.172	28.527
Grado 1	36.448	33.179	37.234	39.323	38.716	34.619	44.581
Grado 2	56.337	49.525	56.697	62.757	70.473	50.680	58.906
Grado 3	73.875	45.373	71.180	90.301	3.716	75.117	59.918
Grado 4	110.287	N/A	110.273	125.442	N/A	82.759	41.746

Además, la remuneración variable de la empresa es del 67,86% del salario fijo total.

El salario de nivel de entrada en Huawei es de 20.201 euros al año, en comparación con el salario mínimo local, de 10.800 euros al año, según el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se establece el salario mínimo interprofesional para 2019[9].

Retribución del Consejo de Administración

El Consejo de Administración está formado por 2 hombres y 1 mujeres, con la siguiente distribución por edad.

Estos miembros de BOD no reciben ninguna remuneración por su posición.

Personas en órganos de gobierno 018						
Por género			Por edad			
Hombres	Mujer	Total	<30	30-50	>50	Total
2	1	3	0	3	0	3
67%	33%	100%	0	100%	0%	100%

Personas en órganos de gobierno 2019						
Por género			Por edad			
Hombres	Mujer	Total	<30	30-50	>50	Total
2	1	3	0	3	0	3
67%	33%	100%	0	100%	0%	100%

Durante el ejercicio 2019, los Consejeros recibieron una remuneración de 288.454 euros por el cambio de los Estatutos Sociales que permiten la retribución de los Consejeros a partir de 2019. En 2018, los Consejeros no recibieron remuneración alguna, ya que no estaba prevista en los Estatutos Sociales. Los datos no fueron desglosados por sexo como lo exige la Ley, ya que la existencia de una sola mujer significaría que su salario sería conocido.

5.4 Plan de prestaciones para empleados

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. Huawei no cuenta con políticas de desconexión laboral ni planes de ahorro.

[9] https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17773-consolidado.pdf

5.5 Empleados con discapacidad

En relación con la 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 2019, 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.

5.6 Organización del tiempo de trabajo

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:** 8.30 - 9.30	13.30 a 14.30
	Salida: 17.30 - 18.30	
Viernes	**Entrada:** 9.30	
	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).

5.7 Relaciones Sociales

Huawei Technologies Spain S.L. cuenta en la actualidad y contó a lo largo del ejercicio 2019 con una organización de diálogo social. El 100% de los empleados están cubiertos por el colectivo; 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 para 2019:
    - En Madrid: 23 miembros (Comité de Empresa).
    - En Sevilla: 3 delegados de Personal.
    - En Barcelona: 3 Delegados de Personal.

En Valencia (centro de trabajo de la carretera Senda de Senet), Valencia (centro de trabajo de la c/ Traginers), Málaga, La Coruña: 1 personal representativo de cada uno de los centros de trabajo descritos.

También hay representantes "ad personam" que representan a los trabajadores de la Unidad Productiva Autónoma (UPA) adquirida por Huawei Technologies Spain S.L. en el año 2017.

- Con toda la representación descrita anteriormente, se siguen los procesos de información descritos en la legislación vigente.
- En cuanto a los Convenios Colectivos aplicables, el Convenio Colectivo de referencia es el del Comercio del Sector de Comercio del Metal de Madrid, 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) disfrutan de derechos adquiridos, tipificados en sus convenios iniciales.

Las relaciones laborales en Huawei se regulan a través de los siguientes convenios colectivos:

- *Convenio de comercio del metal de Madrid*: 827 empleados.
- *Convenio empresarial del Grupo Vodafone*: 170 empleados.
- *Convenio empresarial del Grupo Ono*: 25 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.

5.8 Formación

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.

Los objetivos implementados en el ámbito de la formación a lo largo del ejercicio 2019 (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.

A continuación, se 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:

Formación	Grado 0	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Total
Horas 2018	536	576	1.069	834	132	3.147
Horas 2019	8	679	465	270	68	1.490

A continuación, se incluye la lista del número de participantes y el número total de horas impartidas en formación en 2019:

Etiquetas de fila	Total de alumnos 2018	Total de alumnos 2019	Horas totales 2018	Horas totales 2019
Competencias de negocio específicas	196	82	198	143
Competencias generales	249	156	183	115
Idiomas	622	527	901	860
PRL	186	20	1.920	372
Total	1.253	785	3.202	1.490

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 2018	Número de cursos 2019
Combinada	33	8
Presencial	88	54
E-learning	6	18
Total	127	80

5.9 Igualdad

Actualmente, existe un protocolo para evitar el acoso en la Sociedad. Además, la Sociedad y los representantes de los trabajadores están trabajando en la actualización del plan de igualdad, y se espera que se publique una nueva versión dentro del año 2020.

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 CCOO.
    - 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.

5.10 Salud y seguridad

Análisis de las bajas por accidente y enfermedad profesional.

La Compañía tiene un bajo historial de bajas por accidente y ningún incidente grave o mortal en el pasado.

En el año 2019 el total de horas de absentismo fue de 23.460 horas para los hombres y 9.552 para las mujeres distribuidas en los siguientes tipos de absentismo:

Tipos	Total de las horas de absentismo 2019	
	Hombres	Mujeres
Accidente	400	392
Enfermedad	15.264	4.336
Huelga parcial	44	20
Huelga total	8	4
Maternidad	320	4.656
Otras situaciones de TI	6.832	144
Total	560	9.552
Gran total	33.012	

Accidentes 2018	Hombres	Mujeres
Número de empleados que han sufrido un accidente en el trabajo	21	1
Frecuencia de accidentes	12.2	3.2
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales	0	0
Tasas de absentismo	1.9	6.5
Muertes por un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional	0	0
Accidentes 2019	Hombres	Mujeres
Número de empleados que han sufrido un accidente en el trabajo	7	2
Frecuencia de accidentes	4.48	6.42
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales	0	0
Tasas de absentismo	1.5	3.07
Muertes por un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional	0	0

Hubo 9 accidentes en el año 2019, de los cuales el 44% de ellos tenían una baja gravedad y ni siquiera tuvieron un impacto en el absentismo.

Ningún accidente fue considerado como grave o muy grave.

El departamento de Salud de la Seguridad de Huawei se encarga de analizar cada accidente ocurrido en la Compañía para analizarlo y buscar la prevención y mitigación futuras, según la ley 31/1995.

De acuerdo con la Ley 31/95, la Sociedad tiene la obligación de establecer un Comité de Salud y Seguridad en la oficina de Madrid, ya que supera los 50 empleados. Este comité debe estar constituido conjuntamente por los Delegados de Prevención y por el personal designado por la Compañía, se reunirá, al menos, 4 veces al año con una periodicidad trimestral. En las reuniones, los acuerdos se alcanzarán por consenso y las reuniones no se celebrarán si no hay quórum para ello.

6. Información sobre derechos humanos, ética y conductas

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

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.

6.2 Ética y conducta

Realizamos negocios con integridad, respetando las convenciones internacionales y todas las leyes y regulaciones aplicables en los países y regiones donde operamos. Esta es la piedra angular del cumplimiento operativo en Huawei, y ha sido durante mucho tiempo un principio fundamental de nuestro equipo de gestión. Bajo la orientación y supervisión de los altos ejecutivos de la compañía, los esfuerzos para fortalecer una cultura de cumplimiento operativo están en curso. Hemos creado equipos dedicados de cumplimiento y supervisión para reforzar aún más la gestión y supervisión de nuestras operaciones comerciales. A través de capacitación, programas de sensibilización, evaluaciones de desempeño y gestión de la rendición de cuentas, reforzamos constantemente el conocimiento de las leyes y el cumplimiento operativo entre nuestros empleados en todos los niveles. Fuera de la organización, compartimos abiertamente nuestra experiencia con nuestros socios comerciales, dándoles una idea de nuestro propio camino hacia el desarrollo de un sistema de cumplimiento global.

Además, la Compañía estableció las Directrices de Conducta empresarial (BCG, por sus siglas en inglés) las conductas empresariales y de ética de los trabajadores, que constan de los siguientes contenidos principales:

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.

Cualquier duda en cuanto a la interpretación o aplicabilidad de las BCG o las reglas de negocio, el empleado puede consultar a su gerente o Departamento de Relaciones con empleados del Departamento de Recursos Humanos de Huawei por correo en BCGinquiries@Huawei.com.

Si el empleado descubre cualquier violación de las BCG, la Sociedad ha establecido un canal de denuncia para presentar quejas y reportar violaciones:

Correo electrónico: BCGcomplain@huawei.com.

Huawei mantiene estrictamente confidencial cualquier información relativa a los denunciantes que denuncien violaciones de las BCG y garantiza que sus derechos legítimos estén bien protegidos.

Prohibimos cualquier intento, directo o indirecto, de obstruir, suprimir, tomar represalias o discriminar contra los denunciantes.

Hasta el momento, existe una reclamación cuya decisión final está fechada el 26 de febrero de 2020 en relación con una demanda presentada por un empleado de Huawei Technologies España, S.L., por incidentes de acoso. Tras la investigación interna, el ministro de Trabajo español falló a favor de Huawei y declaró que no existía tal acoso.

Por otro lado, tenemos una reclamación pendiente en el número del Tribunal Laboral [*] por el asunto de posible violación de los derechos fundamentales con el número de identificación 568/2019.

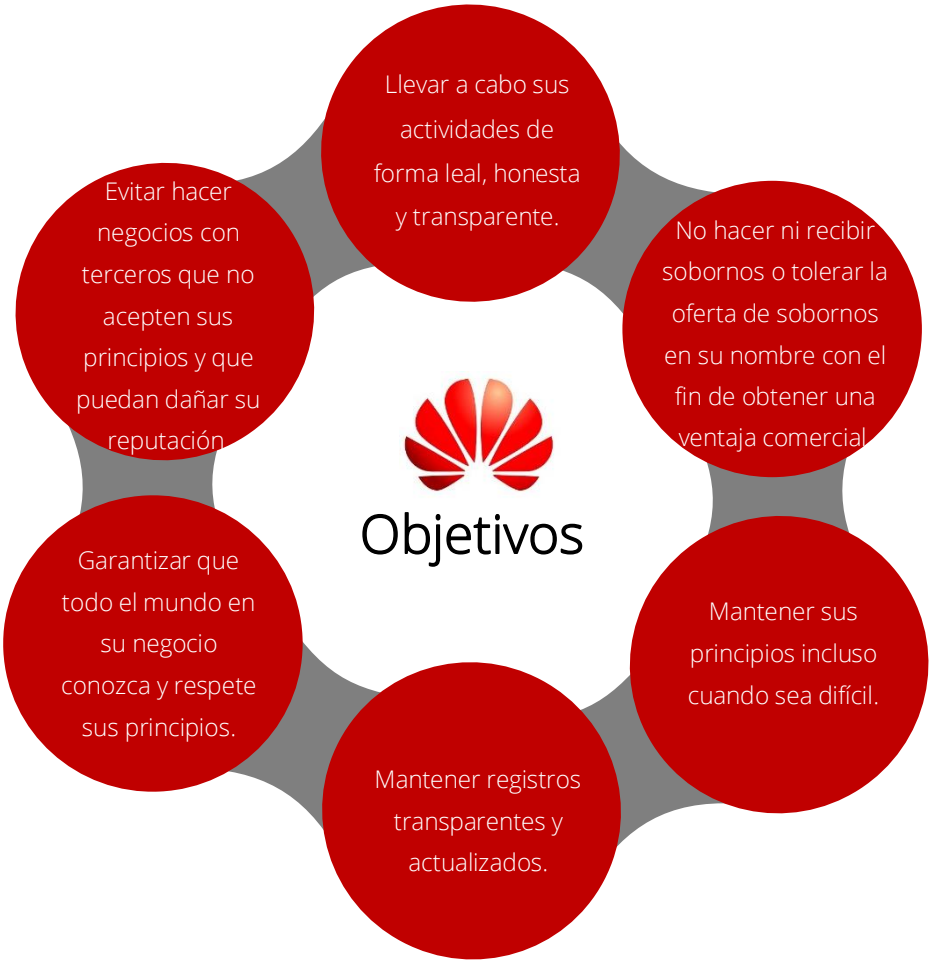
7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

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:



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.

7.2 Operaciones evaluadas por riesgo de corrupción

El programa ABC de Huawei Technologies España S.L. contiene una política especial en la que se establecen los requisitos internos de Due Diligence de terceros.

La debida diligencia de terceros abarca a terceros contratados tanto en los canales de venta como de suministro. Huawei desarrolla su propia lista para obtener un inventario completo de terceros con los que Huawei está comprometida, que, entre otros, incluye, entre otros, agentes, contratistas y sus subcontratistas, proveedores y proveedores, proveedores de servicios, distribuidores, asesores y otros intermediarios.

El cuestionario de cumplimiento de ABC ayuda a identificar los principales indicadores de riesgo de soborno y corrupción para una entidad. Estos indicadores clave de riesgo de soborno y corrupción incluyen, entre otros, las siguientes áreas: ubicación geográfica, industria, antecedentes e identidad del tercero, conexión con funcionarios o entidades gubernamentales, estructura de compensación del acuerdo propuesto; y/o la naturaleza y la justificación de la participación del tercero.

En 2019, no se ha detectado ningún riesgo de ABC de terceros.

7.3 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Huawei ha adoptado una serie de iniciativas para fomentar una cultura de lucha contra la corrupción y el soborno. Estas iniciativas incluyen juramentos tomados por gerentes, programas de capacitación anticorrupción y anti soborno dirigidos a empleados y socios, y acciones disciplinarias contra los infractores.

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.

En el año 2019, 745 empleados de Huawei Technologies España S.L. han completado la formación online de ABC, 292 empleados han recibido 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.

Además, nos comunicamos continuamente con compañeros de la industria, socios y organizaciones no gubernamentales (ONG) sobre el cumplimiento, mostrándoles nuestra posición y actitud hacia la lucha contra la corrupción y el soborno. Queremos asegurarnos de que todas las partes interesadas tengan una comprensión clara de las regulaciones y políticas de cumplimiento de Huawei.

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 voluntaria alguna a fundaciones ni entidades sin ánimo de lucro a lo largo de 2019. 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:

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).

Mejorar la cooperación con los proveedores y construir la sostenibilidad en la gestión del ciclo de vida de las adquisiciones y proveedores: revisamos el rendimiento de sostenibilidad de 65 proveedores potenciales cada trimestre. Realizamos auditorías in situ en 22 proveedores de prioridad media y alta.

Entre los 65 proveedores que participaron en nuestras evaluaciones de rendimiento, 4 proveedores tenían su negocio con Huawei restringido debido a un bajo rendimiento en sostenibilidad.

8.1 Satisfacción de los clientes

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

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 año 2019, los beneficios antes de impuestos son de 41.487.428,91 euros en comparación con los beneficios antes de impuestos en el año 2018 que fueron de 40.312.972 euros, y el importe del pago a cuenta del impuesto de sociedades de cada periodo fue el siguiente:

Material	2018	2019
1er PERIODO	0€	3.823.504,82€
2o PERIODO	16.795.667€	0€
3er PERIODO	0€	1.237.183,70€

No se aplicó ni se obtuvo ninguna subvención durante el ejercicio 2019, 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 2019 Huawei sigue sosteniendo su Certificación Estándar de Gestión de Seguridad de la Información 27001:2013 con el siguiente alcance: "*Gestión de la Seguridad de la Información de Ventas Técnicas, Instalación, Servicios de Apoyo a Servicios y Mantenimiento, Administración, Finanzas, Adquisiciones, Inversión, Procesos Empresariales y Estratégicos, SOPORTE de TI y Operaciones De Negocios*".

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 video vigilancia; (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.

En 2019, Huawei Technologies España, SL. también ha actualizado y aprobado la Informe técnico sobre seguridad cibernética 2.0 y el Documento técnico de protección de la privacidad 2.0. Estos dos documentos establecen los principales documentos de gestión de seguridad cibernética y protección de datos, e ilustran los requisitos de control local que incluyen la entrada de las leyes y regulaciones locales, así como los requisitos unificados del grupo Huawei. Estos documentos resumen todos los requisitos generales de las líneas industriales del grupo Huawei. Sobre la base de este marco, Huawei Technologies España, SL. los ha adaptado y personalizado en función del escenario local. Por último, Huawei Technologies España, SL. ha actualizado varios documentos, entre otros, ***Plan de gestión de crisis de ciberseguridad***, ***Proceso de gestión de la violación de datos personales*** y ***Regulación de la gestión de servicios de entrega y confianza en servicios*** como ejemplo.

En 2019, Huawei Technologies España, S.L. se revisa la eficacia de sus políticas de ciberseguridad mediante el uso de diferentes mecanismos (auditorías internas y externas, inmersiones profundas, procesos de certificación) y utilizando los resultados para mejorar sus políticas y procesos internos.

ANEXO Índice de contenidos

Información requerida por la Ley 11/2018			Marco de referencia	Páginas
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	4-17
			GRI 102-4 Localización de las actividades	
			GRI 102-6 Mercados servidos	
			GRI 102-7 Dimensión de la organización	
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	17
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	17
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	30

		Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	17
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	35
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	35
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	36
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	35
			GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	37
			GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	37
			GRI 303-5 Consumo de agua	39
		Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Medio Ambiente)	36
			GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	37
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Energía)	35
			GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	35
	Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero.	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	36
			GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	36
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30
			GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34
		Objetivos de reducción fijados voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de GEI y los medios implementados a tal efecto.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Reducción de las emisiones de GEI)	34
		Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40

	Protección de la biodiversidad	Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40
Información sobre cuestiones sociales y de personal	Políticas	Políticas aplicadas por el grupo, incluidos los procedimientos de diligencia debida aplicados para identificar, evaluar, prevenir y mitigar riesgos e impactos significativos, así como para verificar y controlar, así como las medidas adoptadas.	GRI 102-16 Valores, principios, normas y normas de comportamiento GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	51
			GRI 102-35 Políticas de remuneración	44
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30
	Empleo	Número total y distribución de los empleados por género, edad, país y clasificación ocupacional.	GRI 102-7 Dimensión de la organización	4
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	42
			GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	45
		Número total y distribución de las modalidades de contratos de trabajo.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	42
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	42

		Número de despidos por sexo, edad y clasificación ocupacional.	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)	43
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	44
		Brecha salarial.	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	44
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1 Ratios de salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local	45
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 102-35 Políticas de remuneración	45
			GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación	45
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (desconexión laboral)	45
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados (grupo vulnerable)	46
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Organización del tiempo de trabajo)	46
		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	49-50

		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	46
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Salud y seguridad)	50
		Accidentes laborales (frecuencia y gravedad) desglosados por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	49-50
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desglosadas por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	49-50
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos de información, consulta y negociación con el personal.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	46
			GRI 102-43 Enfoque para la participación de las partes interesadas (en relación con los sindicatos y la negociación colectiva)	49
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	46-47
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	47
	Entrenamiento	Políticas implementadas en el ámbito de la formación	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	47
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	48
	Accesibilidad	Accesibilidad universal para personas con discapacidad.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Diversidad e Igualdad de Oportunidades y No Discriminación)	46

	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y las oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Diversidad e Igualdad de Oportunidades y No Discriminación)	49
		Planes de igualdad.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Diversidad e Igualdad de Oportunidades y No Discriminación)	49
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Empleo)	24, 41, 49
			GRI 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y los programas de asistencia de transición	47
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Diversidad e Igualdad de Oportunidades y No Discriminación)	51
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Diversidad e Igualdad de Oportunidades y No Discriminación)	46
		Política contra todas las formas de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Diversidad e Igualdad de Oportunidades y No Discriminación)	49, 51
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	51
			GRI 102-16 Valores, principios, normas y normas de comportamiento	51

	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Evaluación de Derechos Humanos)	51
		Prevención de riesgos de violaciones de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y corregir posibles abusos.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Evaluación de Derechos Humanos)	51
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	52
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	51
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. .	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54

	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30
			GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	55
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Anticorrupción)	55
		Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Anticorrupción)	56
Información sobre la empresa	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	25
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado,	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	16, 30

		ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	4, 9, 41
			GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	
			GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	
			GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	
			GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
		Relaciones mantenidas con los actores comunitarios locales y las modalidades de diálogo con ellos.	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	
		Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13 Pertenencia a asociaciones	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	14, 40
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental.	GRI 102-9 Cadena de suministro	14
			GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	14
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	"GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales"	14
			103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18
	Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Salud y Seguridad del Cliente)	57
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Salud y Seguridad del Cliente)	57

	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	58
		Impuestos sobre los beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	58
		Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	58

Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España

Tel: +34 915 14 50 00
Fax: +34 915 14 51 80
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. DEL EJERCICIO 2019

A los socios de HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. (en adelante "la Sociedad"), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de Contenidos" incluida en el EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos" del EINF.

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

Los Administradores de HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el EINF del ejercicio 2019.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera de HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos" del EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.

Ana Sánchez Palacios

16 de marzo de 2020

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2020 Núm. 01/20/05917

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos a la auditoría de cuentas