

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No  
Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado  
el 31 de diciembre de 2022

FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA, S.A.

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de Franchising Calzedonia España, S.A.:

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Franchising Calzedonia España, S.A. (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 el Anexo “Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad” incluido en el EINF adjunto.

---

### 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 Franchising Calzedonia España, S.A. 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 el Anexo “Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad” del citado Estado.

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 Franchising Calzedonia España, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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. 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

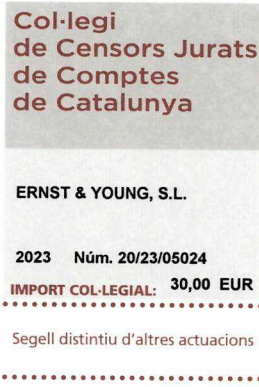
## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 el Anexo "Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" del citado Estado.

---

## 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.



ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

17 de julio de 2023



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA, S.A.**

**EJERCICIO 2022**

**CALZEDONIA**

intimissimi

intimissimi

uomo

**TEZENIS**

**FALCONERI**  
SUPERIOR CASHMERE



# ÍNDICE

<b><u>Contenido</u></b>	<b><u>Página</u></b>
<b>Introducción al Estado de Información No Financiera</b>	<b>2</b>
<b>Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional</b>	<b>3</b>
<b>Trayectoria de la Empresa</b>	<b>5</b>
<b>Nuestras Marcas en España</b>	<b>8</b>
<b>Nuestros Valores</b>	<b>13</b>
<b>Análisis de Materialidad</b>	<b>14</b>
<b>Buen Gobierno</b>	<b>16</b>
<b>Nuestros Clientes</b>	<b>18</b>
<b>Iniciativas del Grupo referentes a la Sostenibilidad</b>	<b>21</b>
<b>Cuestiones medioambientales</b>	<b>25</b>
<b>Nuestros Empleados</b>	<b>37</b>
<b>Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos</b>	<b>62</b>
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>75</b>
<b>Información económica y fiscal</b>	<b>80</b>
<b>Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad</b>	<b>82</b>
<b>Formulación del Estado de Información No Financiera (EINF) de Franchising Calzedonia España, S.A. del Ejercicio 2022</b>	<b>90</b>

# FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA, S.A ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

## Introducción al Estado de Información No Financiera

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2022 de Franchising Calzedonia España, S.A. (en adelante Calzedonia España) y se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, 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.

En su elaboración también se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Calzedonia España tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en relación con la sociedad, que son relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades de negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se ha tenido en cuenta los asuntos relevantes identificados por Calzedonia España (ver apartado “Análisis de Materialidad”). De esta manera, en el presente estado de información no financiera se indica, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, la relevancia para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Finalmente, tal como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.



## Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional

El Grupo Calzedonia siempre ha basado su negocio en ciertos principios y valores fundamentales que han guiado su trayectoria y desarrollo a lo largo de los años; ante todo, nuestro objetivo es "hacer bien las cosas que hacemos", un concepto sencillo pero valioso.

Hacer las cosas bien" significa preocuparse a diario, construir algo duradero y orientado al largo plazo respetando el entorno social y natural que nos rodea garantizando la continuidad de la calidad cuidando de sus clientes, con un enfoque constante de mejora.

Nuestro Grupo siempre ha situado a sus clientes en el centro de su actividad, creando una sólida relación de confianza; el compromiso de garantizar productos de calidad a precios asequibles teniendo siempre presente que el objetivo económico no puede prescindir de lo ético y medioambiental, y ha permitido la consolidación de esta relación incluso en el contexto actual, en el que estos aspectos adquieren aún mayor relevancia para los consumidores.

De hecho, nuestras decisiones productivas y comerciales se basan en el cuidado y atención hacia los clientes, hacia las comunidades en las que viven, hacia las personas que trabajan en nuestras empresas y, por último, hacia el medio ambiente que nos rodea.

La intención del Grupo es invertir sus energías 360° prestando la misma atención tanto al interior como al exterior de la empresa: creemos firmemente que "hacer las cosas bien" siempre compensa a largo plazo, conscientes de que la inversión inicial necesaria, cuando se aspira al largo plazo, suele ser mayor.

Hacerlo bien para nosotros es sinónimo de cuidado, respeto espíritu innovador y pasión. Este enfoque se traduce en la búsqueda de la mejora constante de nuestros procesos de producción, en la concepción de productos con un impacto medioambiental cada vez menor, en la búsqueda de materias primas que garanticen un origen controlado y, por último, en la colaboración con proveedores que trabajan según nuestros propios principios éticos.

Nos esforzamos por crear valor añadido en las comunidades en las que estamos ubicados, comprometiéndonos activamente para satisfacer las necesidades de las personas y empresas que, de alguna manera se cruzan en nuestro camino.

Un ejemplo es el apoyo que hemos prestado a los empleados y comunidades afectados durante 2021 por guerras y pandemias en algunas zonas en las que operamos.

Un papel central en nuestra realidad lo desempeñan las personas que forman parte de ella. Somos conscientes del importante papel en la vida de nuestros empleados y de cómo no sólo es un medio de sustento sino también una poderosa herramienta de crecimiento y realización personal; por eso promovemos la construcción de relaciones





humanas fuertes y positivas, basadas en la valoración de las capacidades y la diversidad de cada individuo.

Nuestro deseo es que todos puedan sentirse parte activa de la empresa, conscientes de que cada día están haciendo algo útil e importante.

También creemos que es esencial invertir en la valoración y el crecimiento de nuestros empleados. En esta perspectiva, contratamos a jóvenes al final de su formación y los apoyamos para que puedan alcanzar rápidamente puestos de gran responsabilidad.

A través de nuestro proyecto C-Evolution hemos seguido ampliando el alcance de nuestras actividades en el campo de la sostenibilidad: hemos ampliado el número de países en los que utilizamos energías renovables y hemos construido nuevas plantas de autogeneración de electricidad, nuestras Marcas están aumentando el uso de tejidos de bajo impacto ambiental y están disminuyendo el volumen de envases manteniendo su funcionalidad y utilizando materiales menos perjudiciales para la biodiversidad.

En este marco evolutivo, se mantiene la certeza de la centralidad de la persona, ya sea empleado, cliente o parte de comunidades vecinas y, también por este motivo, estamos comprometidos concretamente a hacer que nuestra realidad sea lo más coherente y proactiva posible en el ámbito de la sostenibilidad, sabiendo que estamos operando en un momento en el que cada acción y cada una de las decisiones tomadas tendrán importantes repercusiones en el futuro de todos.

Por último, somos conscientes de que el valor de las ideas reside en ponerlas en práctica con una visión a largo plazo y atención al contexto; por eso nuestro objetivo no es sólo confirmarnos como punto de referencia en nuestro sector sino también esforzarnos por hacer las cosas "cada vez mejor" continuando a crear valor en el interior y exterior de nuestra realidad.



Sandro Veronesi - Presidente y CEO  
del Grupo Calzedonia



## Trayectoria de la Empresa

El Grupo Calzedonia se fundó en Verona (Italia) en el año 1986. Su fundador Sandro Veronesi, es el Presidente y accionista mayoritario del Grupo. Actualmente la distribución del Grupo llega a 58 países con más de 5.300 tiendas monomarca y con cobertura del 65% de las tiendas del Grupo ubicadas fuera de Italia, presidiendo el corazón de Barcelona, Milán, Roma, París, Londres, Moscú, Dubai, Hong Kong, Nueva York, Sao Paulo, Shanghai, Tokio, Arabia Saudí y muchas otras ciudades internacionales con escaparates que no dan lugar a confusión.

Con una red de distribuidores en continua evolución, el crecimiento internacional es una de las prioridades del Grupo: expansión y consolidación en el corazón de Europa, desarrollo comercial hacia Extremo Oriente y Estados Unidos, siempre con la mirada puesta en los retos de los mercados emergentes. Invertimos constantemente en el desarrollo del comercio electrónico y apostamos firmemente por un modelo de negocio omnicanal.

En 2022, el Grupo continuó su proceso de diversificación en el sector de la confección adentrándose en la moda prêt-à-porter mediante la adquisición de la marca Antonio Marras.

A pesar de que durante el ejercicio 2020, la facturación del Grupo se vio reducida en cerca un 20% (en España la reducción fue del 31%), debido a los efectos por la pandemia covid'19 que supusieron el cierre temporal de tiendas, la limitación de aforo y horarios en nuestros puntos de venta, y la modificación de los hábitos de consumo en los mercados empeorando todo ello la situación socioeconómica del país, podemos destacar que durante el ejercicio 2021 la positiva recuperación de la actividad del grupo permitió, incluso superar ligeramente, las cifras facturadas en pre-pandemia, y durante el ejercicio 2022 la facturación del Grupo alcanzada consiguió incrementar cerca del 22% respecto al ejercicio anterior, ganando poco a poco mayor peso los países UE (excepto Italia donde reside la central) y los países No UE y siendo por distribución geográfica como sigue:

	%	2022	%	2021
Italia	41,5%	1.263.460.572	43,9%	1.099.832.510
Países europeos	53,9%	1.642.564.220	51,6%	1.293.925.630
Otros países	4,6%	141.092.153	4,5%	111.637.467
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.047.116.945</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.505.431.607</b>



Durante el ejercicio 2022 el Grupo continuó la apertura y restyling de tiendas en todos los mercados en los que opera. Al cierre del año contaba con 5.328 puntos de venta (directos y franquiciados), con un aumento neto de 252 puntos de venta respecto al año anterior. La siguiente tabla muestra el desglose, en Italia y en el extranjero, del número de puntos de venta para cada marca:

BRAND	2022			2021			Var. Num PV		
	Italia	Resto	Total	Italia	Resto	Total	Italia	Resto	Total
CALZEDONIA	573	1.616	2.189	571	1.578	2.149	2	38	40
INTIMISSIMI	484	1.170	1.654	487	1.099	1.586	-3	71	68
INTIM. UOMO	205	137	342	184	86	270	21	51	72
TEZENIS	379	448	827	365	416	781	14	32	46
OUTLET	25	29	54	25	29	54	0	0	0
FALCONERI*	91	84	175	80	80	160	11	4	15
SIGNORVINO	28	0	28	25	0	25	3	0	3
ATELIER EME	59	0	59	51	0	51	8	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>1.844</b>	<b>3.484</b>	<b>5.328</b>	<b>1.788</b>	<b>3.288</b>	<b>5.076</b>	<b>56</b>	<b>196</b>	<b>252</b>

\*Incluye 8 puntos de venta Falconeri Outlet

En el año 1992 se fundó en España la primera filial del Grupo bajo la denominación social de Franchising Calzedonia España, S.A. cuyas oficinas centrales se encuentran en L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona) iniciando su distribución en el mercado español con la marca Calzedonia.

Durante 30 años, la filial española ha visto un sólido crecimiento en sus ventas y su expansión en el mercado nacional, a través de la distribución de marcas y productos de éxito creados por el Grupo Calzedonia y estableciéndose a nivel internacional en el mundo de la moda del sector retail.

A cierre del ejercicio 2022 y posterior de la paulatina reactivación post-pandemia Covid'19 de nuestra actividad y de los mercados, Franchising Calzedonia España, S.A. contaba con 643 puntos de venta propios y franquiciados en España, representa 31 tiendas netas más respecto al año anterior que es resultado de muchas nuevas operaciones entre aperturas y cierres principalmente por la expansión de Tezenis y la nueva marca Intimissimi Uomo más reciente en el mercado español. España sigue siendo la filial con más presencia física distribuidos de la siguiente manera por Brand y canal de distribución:

BRAND	2022			2021			Var. Num PV		
	Propios	Franquicias	Total	Propios	Franquicias	Total	Propios	Franquicias	Total
CALZEDONIA	91	236	327	95	235	330	(4)	1	(3)
INTIMISSIMI	86	60	146	89	53	142	(3)	7	4
TEZENIS	89	31	120	88	17	105	1	14	15
INTIMISSIMI UOMO	37	0	37	25	0	25	12	0	12
FALCONERI	8	0	8	5	0	5	3	0	3
OUTLET	5	0	5	5	0	5	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>327</b>	<b>643</b>	<b>307</b>	<b>305</b>	<b>612</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>



A día de hoy la sucursal Andorrana, que abrió su primera tienda en 2017, ya cuenta con 3 puntos de venta y consolida con las Cuentas de Franchising Calzedonia España, S.A.

En abril del 2019 Franchising Calzedonia España, S.A. abrió su primera tienda de la marca de lujo Falconeri que el Grupo adquirió en 2009 que distribuye prendas de cashmere de alta calidad tanto para hombre como para mujer. A finales del ejercicio contábamos ya con 8 puntos de venta ubicados en zonas estratégicas para el target y turismo de más alto poder adquisitivo como: C.C Illa Diagonal Barcelona, Rambla Catalunya Barcelona, C/Serrano Madrid, Jaume III Palma de Mallorca, Marbella SC Cañada y las 3 aperturas durante este ejercicio 2022 en C/Loyola San Sebastián, Pza Pinazos Valencia y C/Alcalá Madrid

En Junio del 2015 Franchising Calzedonia España, S.A. abrió su primera tienda Intimissimi Uomo en Barcelona siendo la nueva marca de ropa interior, ropa de punto, easywear, calcetería y ropa de baño creada exclusivamente para las necesidades y características del mundo masculino. Actualmente contamos ya con 37 tiendas y la expansión en el territorio nacional de este Brand está en pleno crecimiento. Sinónimo de estilo, calidad y comodidad, Intimissimi Uomo se distingue por una amplia gama de productos, materiales, estampados y colores, siempre en línea con las tendencias actuales y para cada necesidad.

Las inversiones importantes y constantes en las diversas áreas de comunicación nos han permitido establecer un diálogo continuo con millones de consumidores a lo largo del tiempo. Los testimonios elegidos para interpretar los valores del Grupo siempre han hecho que nuestras marcas sean memorables, aumentando su éxito.

El ciclo de vida del producto, desde el diseño y producción en las propias fábricas del Grupo hasta la distribución mundial, tiene lugar dentro del Grupo. El desarrollo de las instalaciones de producción y logística permite la consolidación del proceso de distribución, con plantas logísticas distributivas en Italia en Verona, Castagnaro (ITALIA), Valesse (ITALIA), Varazdin (Croacia), San Paolo (BRASILE), Shanghai (CINA), Varsovia (POLONIA), New York (USA) y con plantas productivas en Castiglione delle Stiviere (MN), Brentino Belluno (VR), Avio (TN), Segusino (TV), Gissi (CH), en Sri Lanka, Croacia, Bulgaria, Serbia, Bosnia y Etiopía.

El recurso más importante del Grupo son las personas que trabajan con nosotros. Por este motivo, siempre nos hemos propuesto crear las mejores condiciones posibles en el lugar de trabajo, apoyando a nuestros empleados en su desarrollo profesional.

El número de empleados que trabajaban en el Grupo a 31.12.2022 era de 44.305 empleados respecto al cierre del año anterior se registran 3.565 empleados más



# CALZEDONIA



Calzedonia es la marca histórica que da nombre al Grupo y representa la esencia del patrimonio corporativo. Desde 1986, ha podido expresar las tendencias más innovadoras en las medias y ropa de baño en cada colección, combinando calidad de fabricación, estilo y precios asequibles.

En sus primeros 30 años de historia, Calzedonia ha establecido su ADN como especialista en un sector complejo y en constante evolución, que intercepta las necesidades del público y propone un estilo siempre original en el que el accesorio es el protagonista indiscutible.





En 2014, el Grupo Calzedonia lanzó la marca internacionalmente con un anuncio televisivo cinematográfico para su colección de pantis confiando a Julia Roberts la tarea de relacionarse emocionalmente con las mujeres y sus vidas. En 2015, Calzedonia continuó fortaleciendo su relación con la actriz a través de una serie de anuncios irónicos y alegres dentro de un punto de venta.

En cuanto a la ropa de baño, algunas de las modelos más famosas del mundo han posado para Calzedonia en influyentes campañas internacionales. Una de las más destacadas, Gisele Bundchen, ha ayudado a consolidar la marca como uno de los puntos de referencia más venerados de la industria. Calzedonia es muy activa en actividades digitales, ofreciendo contenido digital nuevo y atractivo que aprovecha el potencial de los nuevos medios. En las redes sociales en particular, las bases de fanáticos y las interacciones de marca están en constante aumento. Gracias a influyentes mundialmente famosos, como la embajadora digital italiana Chiara Ferragni, la marca mantiene a la comunidad siempre comprometida

**intimissimi**

Italian lingerie



Intimissimi, nacida en 1996 dentro del Grupo Calzedonia, ha conquistado el mercado de la lencería y la ropa interior gracias a su especialización y estilo particulares, estableciéndose rápidamente como una fuente de inspiración y una marca líder en el sector.

Intimissimi se concibe en una clave romántica y sofisticada y utiliza el inconfundible estilo italiano para satisfacer los deseos y necesidades de todas las mujeres que buscan comodidad, rendimiento y calidad, sin renunciar al glamour.

Los productos de moda presentan una excelente relación calidad-precio, permitiendo que la marca se extendiera por todo el mundo.

En 2017 Intimissimi optó por cambiar su enfoque, rompiendo los estándares de comunicación en el mundo de la ropa interior gracias a una narración dedicada a personalidades femeninas capaces de involucrar e inspirar. Mujeres de éxito como Sarah Jessica Parker, Irina Shayk, Gisele Bundchen y Chiara Ferragni se han convertido en los rostros de campañas multimedia inolvidables

La marca siempre ha invertido mucho en comunicación, buscando constantemente nuevas estrategias para transmitir sus valores. Con el objetivo de dar a conocer la marca a nivel internacional y potenciar el alma italiana de la marca, de 2014 a 2017, nació Intimissimi on ice, un espectáculo que combinaba danza, patinaje del más alto nivel y coreografías de cuento de hadas en el escenario. de la Arena de Verona.

# TEZENIS

underwear



Tezenis, nacido en 2003, tiene como objetivo identificarse con el alma fresca e innovadora del Grupo, focalizado siempre en las nuevas tendencias y en el mundo de las redes sociales.

Esta marca del Grupo Calzedonia está en constante evolución, siempre actualizada y capaz de ofrecer una moda que hace que su fuerza sea su enfoque contemporáneo. Las colecciones se renuevan cada cuatro meses, con el objetivo de adaptarse rápidamente a los cambios de estilos e interceptar las últimas tendencias en los sectores de ropa interior, ropa de baño, calcetería, prendas de punto y prendas de vestir para mujeres, hombres y niños.

Para comunicarse con el mercado objetivo de Tezenis, la marca ha elegido consistentemente el lenguaje juvenil y universal de la música, confiando el papel de embajador de la marca en íconos y cantantes musicales como Rita Ora, Lola Indigo.

Tezenis también asiste y participa activamente con proyectos digitales en los principales festivales de música a nivel mundial, como Coachella, Sonar y Nos Alive.

## intimissimi UOMO



Intimísima Uomo representa el desafío más reciente del Grupo: la nueva marca de ropa interior, prendas de punto, ropa de dormir, medias y trajes de baño creados exclusivamente para las necesidades y características del mundo masculino.

Sinónimo de estilo, calidad y confort, esta marca del Grupo Calzedonia destaca por su amplia gama de productos, materiales, diseños y colores, siempre en línea con las últimas tendencias. Con una fuerte orientación al mundo digital, Intimissimi Uomo invierte en comunicación en los principales medios de comunicación, colaborando con los íconos del estilo del mundo masculino como embajadores de la marca. Desde 2019 Intimissimi Uomo es el patrocinador oficial del Giro de Italia.

## FALCONERI

SUPERIOR CASHMERE





Una combinación mágica de las mejores fibras naturales, las habilidades artesanales italianas y los innovadores sistemas de producción definen las prendas Falconeri.

La marca, que el Grupo Calzedonia adquirió en 2009, se especializa en la creación de prendas de punto de cachemir de extraordinaria calidad para hombres y mujeres. Desde los pastos de Mongolia hasta las tiendas, Falconeri selecciona la mejor materia prima, elimina a los intermediarios y se preocupa profundamente por cada detalle, incluidas las personas y el medio ambiente.

La marca representa la evolución del lujo, gracias a su especialización en cachemir e hilos naturales de la más alta calidad a precios excepcionales.

La fabricación de Falconeri se lleva a cabo en los municipios italianos de Trento y Chieti, donde las manos expertas transforman hilos preciosos en colecciones inspiradas en la naturaleza y el estilo de vida italiano, uniendo tradición, creatividad, simplicidad y atención artesanal a los detalles para ofrecer una elegancia atemporal en un Punto de precio accesible.

Falconeri siempre ha estado conectado con los deportes con un vínculo aún más profundo con la naturaleza, apoyando talentos aclamados internacionalmente, particularmente en las disciplinas de esquí, golf y navegación. Con el tiempo, la marca ha convertido estas colaboraciones en un punto clave de marketing, eligiendo embajadores de la marca que encarnan sus valores.

Importantes inversiones en todos los medios han ayudado al conocimiento de la marca en su consolidación: campañas de prensa y digitales, comerciales de televisión, patrocinios, influencers digitales y una constante actividad de relaciones públicas, sin olvidar los eventos en tienda de alto impacto mediático, han contribuido a la afirmación de la marca como referente en cachemir e hilos naturales.

## Nuestros valores

Los valores que caracterizan al Grupo Calzedonia representan no solo la esencia de la filosofía que anima a la empresa, sino también la identidad compartida por las personas que trabajan para Calzedonia y el modus operandi transmitido y requerido de todos los empleados.

Los principales valores empresariales que caracterizan a Franchising Calzedonia España, S.A. son los siguientes:





Estos valores son:

**APERTURA MENTAL:** entendida como la capacidad de interpretar los desafíos futuros entendiendo y considerando cómo la evolución de la actividad del propio departamento impactará en la dinámica empresarial

**PASIÓN y DINAMISMO:** expresada en entusiasmo, participación e implicación en las actividades que requiere el propio rol

**PRAGMATISMO:** se considera como la actitud pragmática en el enfoque del trabajo diario y en la resolución de problemas tanto prácticos como estratégicos

**TRABAJO EN EQUIPO:** entendida como la capacidad de interactuar de forma activa y positiva con los compañeros para mejorar los resultados del Grupo.

**ORIENTACIÓN A RESULTADOS:** atención a la consecución de los objetivos individuales, de equipo y de empresa con la conciencia de que estos pasan necesariamente por la potenciación y realización del potencial de todos.

Los valores promovidos por el Grupo Calzedonia se recogen dentro del Código Ético y garantizan que todas las actividades de la empresa se lleven a cabo de conformidad con la ley, con integridad, honestidad y equidad en la gestión de los negocios, condiciones indispensables para la creación de valor a largo plazo y perseguir un éxito sostenible.

El Código Ético actualizado en 2022 y debidamente aprobado por el Consejo de Administración del Holding, representa la principal brújula ética sobre cómo hacer negocios para todas las empresas del Grupo y constituye una asunción de garantía y responsabilidad frente los consumidores y el mercado, comunicando las normas de conducta vinculantes para los órganos de la empresa, empleados/colaboradores, proveedores y socios comerciales y para todas las partes interesadas del Grupo en sentido amplio.

## **Análisis de Materialidad**

Con nuestros grupos de interés, tanto con las personas como con otras organizaciones, tratamos de mantener siempre un diálogo constante, abierto y franco.

Nuestro objetivo es mejorar constantemente y, con este fin, la contribución y feedback recibido por nuestros grupos de interés son fundamentales para la toma de decisiones de la compañía. Creemos que una relación equilibrada, honesta y pragmática con los grupos de interés es el requisito previo para administrar un negocio sostenible a largo plazo. Por esta razón, mantenemos relaciones constantes con todos, convencidos de que su aportación es una fuente de oportunidades y crecimiento.

En 2017, mediante un análisis de materialidad interno, el Grupo Calzedonia tuvo como objetivo identificar las prioridades en las cuales concentrar sus esfuerzos, comparando



la documentación disponible en el mercado y los resultados de otras empresas del sector a nivel internacional. Este proceso se elaboró en base a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) de 2016.

Esta iniciativa se desarrolló en tres fases:

#### Fase 1

Investigación e identificación de temas relevantes, que pueden ser de interés para el Grupo y sus grupos de interés, apoyados en un examen del Código Ético y un análisis de evaluación comparativa de los informes no financieros elaborados por las principales empresas que cotizan en bolsa en el sector textil, de confección y minorista.

#### Fase 2

En los primeros años de definición de la matriz de materialidad, la evaluación de la prioridad de los temas relevantes, tanto para el Grupo como para los grupos de interés, se realizó con la Dirección de las principales empresas italianas del Grupo. Desde el año 2020 ya participan directivos de todas las empresas del Grupo y de los principales proveedores.

#### Fase 3

Identificación de temas materiales. De las evaluaciones surgió una primera matriz de materialidad, compuesta por 7 temas materiales:

- Satisfacción y seguridad del cliente
- Calidad para los empleados y sus familias
- Contribución al bienestar social y a las comunidades
- Gestión responsable de la cadena de producción y proveedores
- Innovación de los productos ofertados
- Uso eficiente de los recursos
- Buen Gobierno

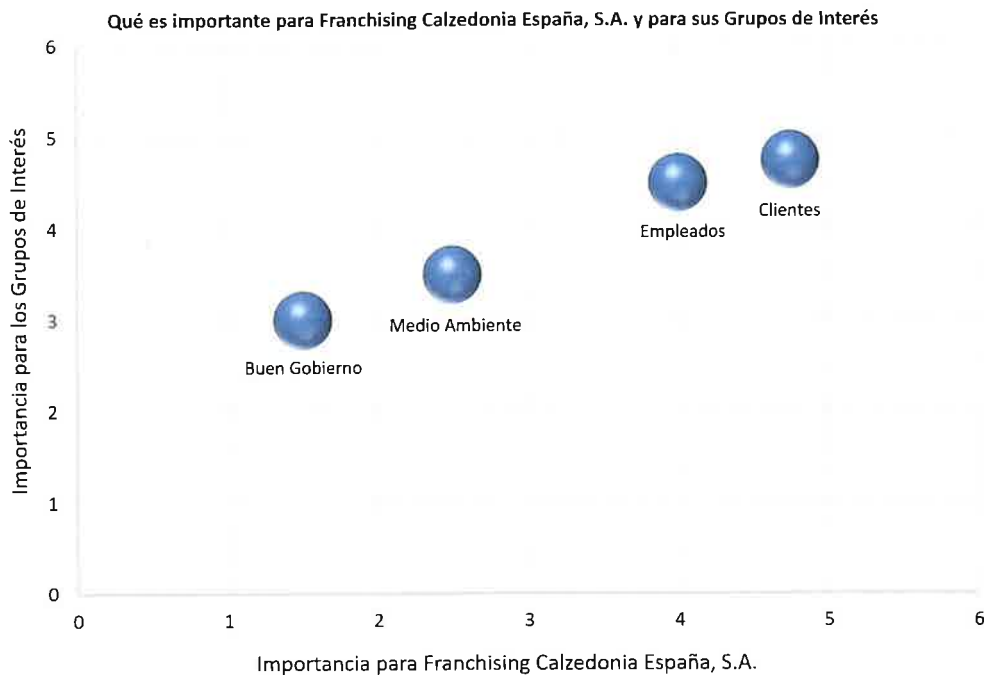
La entrada en vigor de los nuevos Estándares Universales GRI 2021 ha supuesto revisar el proceso de determinación de los asuntos materiales, centrando el análisis realizado sobre los impactos positivos y negativos, reales y potenciales de las actividades del Grupo Calzedonia.

En este sentido, durante 2022 en consideración a los cambios normativos en el Estándar 3 de GRI "Temas Materiales 2021", el Departamento de Sostenibilidad del Grupo lideró las actividades de actualización del análisis de materialidad involucrando - a través de debates y encuestas ad hoc - representantes de la dirección.



Los principales temas de materialidad que preocupan al Grupo y en los que se trabaja son: Medioambiente, Clientes, Comunidades, Proveedores, Buen Gobierno, personas y producto.

A partir del análisis de materialidad elaborado por el Grupo en 2021, Franchising Calzedonia España, S.A. pudo identificar sus temas más relevantes siendo éstas nuestros Clientes, Nuestros Empleados, el Medioambiente y el Buen Gobierno, y se está trabajando para actualizar la matriz de materialidad en base a la actualización de la matriz del Grupo.



## Buen Gobierno

El Grupo Calzedonia está dirigido por Sandro Veronesi, fundador y Presidente del Grupo, y su familia. Actualmente, ninguna de las empresas del Grupo cotiza en un mercado regulado.

Calzedonia Holding SpA, ejerce la dirección y coordinación de las empresas del Grupo, a las que también presta servicios de distinta naturaleza. Controla, entre otras, Calzedonia Finanziaria S.A., sociedad constituida con arreglo al Derecho luxemburgués, que a su vez controla y coordina la mayoría de las participaciones en sociedades no italianas.

El accionista de control de Calzedonia Holding SpA es la sociedad unipersonal De la Costa S.r.l., propiedad de Sandro Veronesi, fundador y presidente del Grupo. Calzedonia Holding SpA. ha adoptado un sistema de gobierno tradicional, que consta



de los siguientes órganos corporativos: la Junta de Accionistas, el Consejo de Administración, el Consejo de Censores de Cuentas y el Consejo de Supervisión.

La Junta General de Accionistas decide sobre los asuntos referentes a la ley o los estatutos.

El Consejo de Administración está investido de todos los poderes para la gestión ordinaria y extraordinaria de la sociedad, con facultad para adoptar acuerdos sobre todos los actos que se consideren convenientes para la consecución del objeto social, con exclusión de los atribuidos específicamente a la Junta General por la Ley y los Estatutos. El Consejo de Administración de Calzedonia Holding SpA actualmente en funciones está compuesto por los siguientes consejeros: Sandro Veronesi - Presidente, Marco Carletto - Consejero Delegado, Marcello Veronesi - Consejero, Matteo Veronesi - Consejero, Federico Veronesi - Consejero.

Calzedonia Holding SpA y las principales empresas italianas del Grupo han adoptado su propio modelo de organización, gestión y control, del cual el Código Ético es parte fundamental, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo 231 de 8 de junio de 2001 de Italia, para:

- Indicar los principios en los cuales el Grupo se inspira para tutelar a todos los grupos de interés
- Asegurar la transparencia y la equidad en la gestión
- Proporcionar una guía de comportamiento para empleados y colaboradores
- Prevenir el riesgo de delitos cubiertos por el Decreto 231 y sus adiciones posteriores

El modelo de gestión de riesgos del Grupo Calzedonia considera los principales riesgos que pueden comprometer la consecución de los objetivos estratégicos, así como poner en peligro el valor de las marcas corporativas.

Los Administradores evalúan periódicamente la adecuación de la estructura y supervisan los riesgos en función de los análisis derivados de los flujos de información sobre el entorno interno y el entorno externo

En Franchising Calzedonia España, S.A. el máximo gobierno de Dirección es el Consejo de Administración, vigente por un plazo de 5 años, formado actualmente por 3 consejeros españoles responsables de las áreas de Finanzas, Comercial y Expansión y un consejero italiano que ejerce como Presidente del Consejo.

Este órgano realiza funciones de gestión diariamente y vela por el cumplimiento en España del modelo de organización, gestión y control definido por el Grupo, mediante reuniones periódicas y toma de decisiones estratégicas para el buen funcionamiento de la compañía compartidas con la Dirección del Grupo en Italia y con el Presidente Fundador del Grupo en el caso de operaciones de gran envergadura.

Se realizan reuniones y feedbacks constantes entre Franchising Calzedonia España, S.A. y el Órgano Directivo del Grupo en Italia con el fin de supervisar y hacer un seguimiento del logro de los objetivos anuales fijados conjuntamente con el Presidente.



## Nuestros Clientes

El centro de nuestra actividad y los jueces finales de nuestro trabajo son nuestros clientes. En primer lugar, queremos que la relación entre el precio que pagan y el producto que reciben sea óptima. También queremos que nuestros productos sean cómodos y modernos. La experiencia de compra debe ser agradable, fácil y cada vez más sencilla. La elección tomada en referencia a la integración entre los canales de venta físicos y online está orientada precisamente en esta dirección.

Por ello estamos ampliando los métodos de compra, devolución y pago. Hoy en día el pedido online se puede entregar tanto en casa como en un punto de venta a discreción del cliente y la devolución de las ventas online puede realizarse a su vez en el punto de venta. También existe la posibilidad de realizar pedidos desde nuestras tiendas cuando no existe disponibilidad de un producto y que éste sea entregado en tienda o en el domicilio del cliente, mientras que se sigue trabajando en esta línea aportando mayores facilidades al cliente con otros servicios aún más avanzados. Estamos ampliando la gama de tarjetas de fidelidad y regalo, con interacciones extensas entre ambos canales online y offline.

En lo que respecta al método de pago, estamos invirtiendo en tecnología para mejorar la experiencia multicanal de nuestros clientes, proporcionándoles la más amplia gama posible de métodos de pago y simplificando los procesos. Los controles y estudios se están realizando en colaboración con algunas de las Entidades Financieras más importantes para garantizar a nuestros clientes sistemas tecnológicamente avanzados.

También intentamos mantener abiertos de una forma continuada los canales de comunicación con los clientes. Nos pueden contactar a través de nuestra página web activa las 24 horas del día, los 365 días del año, con una importante presencia en plataformas sociales y mercados.

El Servicio al Cliente está activo las 24 horas del día y accesible a través de un número gratuito, chat, formulario web y correo electrónico, y se puede interactuar directamente con nuestros clientes en las páginas de Facebook, Twitter e Instagram del Grupo. Uno de los objetivos principales de la compañía es ofrecer un óptimo servicio postventa adaptado a las exigencias de nuestros clientes y también en cumplimiento de la legislación vigente. Por ello, buscamos siempre integrar mejoras, tanto a nivel técnico como humano, para garantizar así la satisfacción del cliente mucho más allá del simple proceso de compra.

Los actuales métodos de compra implican necesariamente el intercambio mutuo de información y datos personales. Nos preocupamos por la privacidad de nuestros clientes y utilizamos las tecnologías disponibles para proteger su privacidad.

El Grupo Calzedonia garantizará la seguridad de cualquier medio de pago utilizado en las tiendas, ya sean tiendas físicas u online, con el fin de garantizar un adecuado seguimiento de los procedimientos de facturación y cobro, protegiendo así los datos de los clientes y evitando cualquier posible fraude.





El Código Ético muestra los principios que regulan la relación y el trato con nuestros clientes. Según este Código todos los empleados están obligados a actuar con respeto, dignidad y justicia ante los clientes, respetando así los diferentes antecedentes culturales y sin permitir ninguna forma de discriminación basada en raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social.

El Grupo llevará a cabo actividades promocionales de manera honesta para evitar proporcionar cualquier información falsa o engañosa que pueda inducir a error a sus clientes. Asimismo, los contenidos mostrados en cualquier soporte promocional o publicitario presentarán y promoverán la imagen de personas “healthy” evitando mostrar cualquier tipo de estereotipo lejos de la realidad.

## Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

El Grupo Calzedonia protege a sus clientes al establecer y exigir a todos sus proveedores, el obligado cumplimiento de las normas sobre salud y seguridad de los productos, al mismo tiempo que garantiza que todos los bienes vendidos por el Grupo no sean perjudiciales para la salud y seguridad de los clientes. Los empleados del Grupo Calzedonia están involucrados en garantizar que dichas normas se cumplan debidamente, además de cualquier otro reglamento o norma estandarizada sobre el procedimiento de etiquetado, calidad y características del producto. En este sentido, durante 2022 se han integrado nuevas lenguas a embalajes y etiquetas para garantizar una más amplia disponibilidad lingüística adaptada a las particularidades de nuestro territorio.

El Grupo Calzedonia dispone de un listado de especificaciones técnicas de conformidad y un listado de especificaciones de procedimientos operativos.

El primero contiene todas las regulaciones, requisitos y métodos de prueba diseñados para garantizar la seguridad química, física y mecánica de nuestros productos en los países donde está presente con sus marcas.

El segundo contiene todos los métodos y estándares de referencia que hemos adoptado al verificar las materias primas iniciales y los métodos de entrega de las mercancías.

El Grupo envía las especificaciones a todos sus proveedores quienes deben firmar el documento como visualizado e implementar los contenidos con las especificaciones requeridas.

En las fábricas del Grupo, por cada lote de materia prima entrante, se toman muestras donde generalmente se verifican estos parámetros: color, estabilidad dimensional, solidez del color, elasticidad.

Los laboratorios externos, donde se realizan análisis específicos mediante instrumentos especializados, se utilizan cuando se necesita certificar nuestros productos para marcas internacionales, o para evaluar las necesidades y demandas de algunos mercados (por ejemplo, China y Estados Unidos), o incluso en caso de tener que dar respuesta a reclamaciones de nuestros clientes en este ámbito.



## Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución.

Todas las consultas o reclamaciones de clientes relacionadas con las tiendas físicas de España o Andorra son gestionadas por el Departamento de Atención al Cliente de FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA, S.A.

Dicho departamento, está disponible para los consumidores vía e-mail, a través de la dirección de correo electrónico [atencion.cliente@calzedonia.es](mailto:atencion.cliente@calzedonia.es); vía telefónica, a través del teléfono 93.264.90.00; y a través de las hojas de reclamaciones disponibles en todos los puntos de venta físicos.

La gestión que se realiza de las consultas y reclamaciones es eficaz, garantizándose en todo caso los plazos máximos de respuesta legalmente previstos. Se da cumplimiento igualmente a todas las obligaciones establecidas para el empresario en materia de consumo, comercio y gestión de hojas de reclamaciones. Para ello, se utilizan programas de gestión de incidencias que permiten, además de gestionar con una mayor agilidad y efectividad las reclamaciones, realizar controles cuantitativos y también cualitativos para posteriormente llevar a cabo programas de mejora basados en las experiencias de los clientes.

Como se ha dicho, absolutamente todas las reclamaciones son gestionadas y obtienen una respuesta (salvo imposibilidad por falta de datos de contacto u otras circunstancias no imputables al empresario). Estas respuestas pueden ser favorables a las pretensiones de los clientes, de contestación a una consulta, o bien de no aceptación de las pretensiones del cliente cuando éstas contradicen las políticas de la compañía.

A continuación, se muestran algunos gráficos que contienen resúmenes de datos de las reclamaciones recibidas en el ejercicio 2022 en comparación con el año 2021:

MARCA	RECLAMACIONES		
	2021	2022	VARIACIÓN 2021 VS. 2022
CALZEDONIA	879	586	-33%
INTIMISSIMI	380	347	-9%
TEZENIS	369	390	6%
OUTLET	1	9	800%
FALCONERI	2	5	150%
	<b>1.631</b>	<b>1.337</b>	<b>-18%</b>

\*En el presente gráfico se muestran el número de reclamaciones totales recibidas durante los años 2021 y 2022 por cada una de las marcas que conforman GRUPO CALZEDONIA ESPAÑA, S.A. En la última columna se muestra el dato relativo al porcentaje de crecimiento o decrecimiento en el número de reclamaciones recibidas en 2022 respecto al año anterior. En este caso, se observa un decrecimiento debido a la implementación de formaciones y controles de calidad de la atención prestada a los clientes.



RECLAMACIONES TIPOS DE RESPUESTA						
MARCA Y TIPO DE RESPUESTA	RESPONDIDAS		NO RESPONDIDAS		TOTAL GENERAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>CALZEDONIA (CLZ)</b>	<b>848</b>	<b>560</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>879</b>	<b>586</b>
CONSULTA-OPINIÓN	716	521	-	-	716	521
DESFAVORABLE	86	19	-	-	86	19
FAVORABLE	46	20	-	-	46	20
<b>FALCONERI (FAL)</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
CONSULTA-OPINIÓN	1	4	-	-	1	4
FAVORABLE	1	1	-	-	1	1
<b>INTIMISSIMI (INT)</b>	<b>369</b>	<b>329</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>380</b>	<b>347</b>
CONSULTA-OPINIÓN	308	293	-	-	308	293
DESFAVORABLE	32	8	-	-	32	8
FAVORABLE	29	28	-	-	29	28
<b>OUTLET</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
CONSULTA-OPINIÓN	1	9	-	-	1	9
<b>TEZENIS (TEZ)</b>	<b>333</b>	<b>346</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>369</b>	<b>390</b>
CONSULTA-OPINIÓN	267	322	-	-	267	322
DESFAVORABLE	34	4	-	-	34	4
FAVORABLE	32	20	-	-	32	20
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.553</b>	<b>1.249</b>	<b>78</b>	<b>88</b>	<b>1.631</b>	<b>1.337</b>
	<b>95%</b>	<b>93%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>		

\*En este gráfico se muestran números de reclamaciones respondidas por marca y según tipo de respuesta en comparativa con el año precedente. Aquellas reclamaciones señaladas como no respondidas no han podido ser tramitadas debido a una falta de cumplimentación de los datos de contacto por parte de la persona reclamante.

## Iniciativas del Grupo referentes a la sostenibilidad

### MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

El 60% de la electricidad que usamos proviene de renovables fuentes.

30.000 toneladas de CO<sub>2</sub>e ahorradas gracias a intervenciones para aumentar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.



## TRAZABILIDAD Y TRANSPARENCIA

15 de nuestras fábricas se pueden visitar en 5 países diferentes a través de las fichas de producto de nuestro e-commerce. Los clientes pueden averiguar dónde estaban sus artículos fabricados, quién trabajó en ellos, y el compromiso con el medio ambiente.

## TRANSPORTE Y PERSONAS

Instalación de las primeras 16 estaciones de carga para electricidad coches en 3 centros de trabajo italianos diferentes.

Activación del proyecto car sharing en las oficinas de Italia, para sensibilizar a los empleados sobre las emisiones por viaje y ofrecer una solución efectiva y económica por que reducirlos.

## LAS PERSONAS Y EL MEDIO AMBIENTE

Aproximadamente 1.000 árboles plantados por empleados en proyectos de team building en los alrededores de nuestras áreas de influencia.

Más de 100 días limpiando playas con empleados y voluntarios.

## NUESTRAS TIENDAS

81 toneladas de ropa usada recogidas y donadas en 6 países diferentes por Intimissimi y Tezenis. Primeras tiendas Falconeri certificadas BREEAM con un buen resultado registrado en la sustentabilidad del diseño evaluación.

## PRODUCTOS

El 16% de los productos de nuestras contienen materiales de reducido impacto ambiental. En este sentido, la cantidad de productos de estas características ha aumentado 14 veces en comparación con 2020.

## OCEANOS

En 2021, el Grupo Calzedonia redujo el uso de plástico desechable en sus procesos industriales, así como en el embalaje del producto terminado y en los materiales presentados en las tiendas por una cantidad estimada de 423.210 kg de plástico. También se está analizando la limitación de la dispersión de microfibras al teñir tejidos sintéticos y al utilizar y lavar prendas de vestir.

Estas iniciativas se derivan de un proceso iniciado en 2017 por el Consejo de Administración del Grupo, en el que se decidió trabajar en dos direcciones: por un lado, mejorar y difundir las buenas prácticas ya existentes dentro del Grupo en términos de sostenibilidad y, por otro lado, identificar cualquier aspecto de sostenibilidad relevante para el grupo en áreas de mejora y posibles soluciones.

También se organizaron mesas redondas funcionales, representados por comités operativos que investigan los principales temas de sostenibilidad para el Grupo: medio ambiente, energía, personas, transporte y sociedad. Estas oportunidades de diálogo



con los directores de departamento y de producción, persiguen, por un lado, definir las prioridades de acción para cada área y, por otro lado, evaluar el desempeño

El Grupo es claramente consciente del hecho que, para trabajar de manera efectiva en la evolución sostenible del negocio, la sostenibilidad debe impregnar los procesos de toma de decisiones corporativas, convirtiéndose así en una parte fundamental de la estrategia corporativa.

Las acciones implementadas son diferentes en función de la cultura y la filosofía de cada marca, para garantizar que las variables de sostenibilidad se conviertan en un enriquecimiento de su identidad.

## FASHION PACT

### Los objetivos de la coalición en cuanto CLIMA

Estamos comprometidos con la implementación de los 16 principios de la ONU Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática con el objetivo de implementar los objetivos basados en la ciencia.

Apoyamos la adaptación y la resiliencia climática a través de la adquisición sostenible de materias primas clave. Por lo tanto, para 2025, nos comprometemos a asegurarnos de que el 25% de las materias primas clave tengan un bajo impacto climático.

Asimismo, nos comprometemos a cubrir nuestro consumo energético con un 50% de energías renovables

en nuestro negocio para 2025 y del 100% para 2030. Además, fomentaremos la implantación de energías renovables en todos los procesos productivos de alto impacto energético a lo largo de toda la cadena de aprovisionamiento.

### LAS ACCIONES DE LA COALICIÓN

Se ha creado una plataforma para compartir información y procedimientos que pueden ayudar a todas las empresas adheridas a lograr los objetivos fijados.

También está prevista la creación de un Colectivo Acuerdo de compra de energía virtual, una inversión que tiene como objetivo liberar nueva introducir electricidad en la red eléctrica para compensar el consumo asociado a las actividades del Grupo en el mercado Europeo.

### LOS HITOS DEL GRUPO CALZEDONIA

El Grupo ha evitado aproximadamente 29.984 toneladas de CO<sub>2</sub>e a través la compra de energía renovable y 776 toneladas de CO<sub>2</sub>e gracias a la producción de electricidad a través de sus paneles fotovoltaicos

Nuestras colecciones de ropa utilizan cada vez más prendas de bajo impacto ambiental. En 2021, los tejidos de bajo impacto ambiental representaron el 17%. n los próximos años se trabajará para lograr la meta del 25% para 2025.





## Los objetivos de la coalición en cuanto a BIODIVERSIDAD

Nos hemos comprometido a desarrollar estrategias de biodiversidad que resalten dónde deben enfocarse las acciones prioritarias en nuestras compras y la cadena de suministro con el fin de evitar cualquier pérdida de especies, prevenir la pérdida o el deterioro de los ecosistemas naturales y apoyar la restauración de los servicios que la naturaleza proporciona.

Nos comprometemos a la deforestación cero y actuamos para proteger y asegurar la gestión sostenible de los bosques naturales para 2025.

### LAS ACCIONES DE LA COALICIÓN

Para un segmento globalizado y heterogéneo como es la moda y industria textil, comprender el impacto sobre la biodiversidad exige competencias específicas y muy técnicas. Por eso la coalición ha apoyado a las empresas adheridas organizando talleres teóricos y seminarios web para aumentar la comprensión del tema. Además de esto, el Fashion Pact ha creado las herramientas necesarias para mapear la cadena de suministro y crear una estrategia de intervención que pueda eliminar o limitar la acción que dañe la biodiversidad, o al menos ayude a restaurarla.

### LOS HITOS DEL GRUPO CALZEDONIA

El Grupo está actuando de dos maneras diferentes sobre la biodiversidad.

Por un lado, ha colaborado con diversas asociaciones en materia de reforestación proyectos, plantando más de 300.000 árboles en todo el mundo y en los terrenos de propiedad del Grupo, generando beneficios para la biodiversidad, apoyando a las comunidades locales y ayudando a absorber el CO<sub>2</sub> de la atmósfera. Por otro lado, la segunda dirección tomada es la de usar papel y cartón obtenido de cadenas de suministro controladas, a fin de desincentivar la deforestación.

## Los objetivos de la coalición en cuanto a OCEANOS

Nos comprometemos a eliminar el “plástico desechable” en los envases B2C para 2025 y en envases B2B para 2030.

Nos comprometemos a garantizar que al menos el 50% de todo el plástico que utilizamos en los embalajes B2C y B2B sea 100% reciclado para 2025 y 2030 respectivamente.

### LAS ACCIONES DE LA COALICIÓN

El Fashion Pact está ayudando a las empresas de la coalición poniéndolas en contacto con los mejores innovadores del mercado en una apuesta por reducir el impacto ambiental de los envases dispersos en la naturaleza y, en consecuencia, también en los océanos. La estrategia busca reemplazar envases de plástico virgen con envases de papel o nueva tecnología de plástico con un final de vida sostenible o alternativamente para crear circuitos cerrados en los que se permite reciclar los envase



# Cuestiones medioambientales

## Introducción y Política Ambiental

En el apartado correspondiente a cuestiones medioambientales se presenta información relacionada con la gestión llevada a cabo por Franchising Calzedonia España, S.A de los aspectos medioambientales más relevantes de la compañía.

A continuación, se exponen las cuestiones medioambientales que se pueden ver alteradas por la actividad:

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	ACTUACION/RESPUESTA
Agotamiento de recursos	Análisis y seguimiento de los valores que nos indican el estado de consumos de agua, luz y combustible, entre los más destacados, para poder realizar el adecuado seguimiento tanto a medio como a largo plazo y establecer así una línea de acción, buscando en la medida de lo posible, la reducción de los consumos, aplicando medidas más respetuosas con el medio ambiente.
Emisiones de gases de efecto invernadero	Para reducir la emisión de gases de efecto invernadero se trabaja en el aprovechamiento de la energía solar con el fin de autoabastecerse de electricidad y así reducir nuestras emisiones.
Contaminación de aguas	La posibilidad de la contaminación de aguas por el vertido de los productos de limpieza utilizados en nuestras instalaciones es mínima ya que tratamos de hacer uso de productos respetuosos con el medio ambiente o de reducida toxicidad.
Ocupación del territorio	Franchising Calzedonia España S.A., trata de interferir en la menor medida en la ocupación del territorio usando suelo urbano para la ubicación tanto de sus puntos de venta como instalaciones auxiliares.

Franchising Calzedonia España S.A. apuesta por incluir criterios ambientales en todos los aspectos de la organización, así como en la mejora constante de los procesos y servicios, con el fin de optimizar el uso de recursos naturales y disminuir el impacto de nuestros procesos.

La política ambiental del Grupo Calzedonia a nivel mundial viene definida por el compromiso de llevar a cabo sus actividades de la manera más sostenible posible, mediante el fomento de la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales. El Grupo Calzedonia se compromete a minimizar el impacto ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos, desde la compra de materias primas, hasta el final de su ciclo de vida, aplicando medidas en la fase de diseño, fabricación, distribución, venta al por menor y uso final. Con el objetivo de reducir y compensar dicho impacto, el Grupo se compromete a:



- Promover un comportamiento ambiental responsable durante la planificación, en la gestión, y ejecución de sus actividades y las de sus socios comerciales, promoviendo así un comportamiento ambiental responsable entre su personal, sus proveedores y la empresa.
- Cumplir con las leyes y regulaciones ambientales que se aplican a sus actividades, además de cualquier otra obligación futura y hacer un esfuerzo especial para prevenir la contaminación reduciendo en la medida de lo posible el potencial impacto ambiental generado por la cadena de suministro
- Contribuir a proteger el medio ambiente mediante medidas de aplicación para la mejora continua y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, directa o indirectamente, así como reducir el consumo de recursos, minimizando el uso de componentes que son potencialmente peligrosos para el medio ambiente o para las personas.

Cabe destacar que la política ambiental es adoptada por cada una de las filiales de Grupo Calzedonia y que en el caso de Franchising Calzedonia España S.A., pone a disposición todos sus recursos para que esta política pueda ser desarrollada con el máximo nivel de garantías. Teniendo en cuenta que la actividad en España es la comercialización y distribución de producto textil, los esfuerzos se focalizan en reducir en el consumo de agua en sus puntos de venta y oficinas, así como la busca del ahorro de consumo energético de luz aplicando medidas de apagado automático de luces en los puntos de venta, uso de luminarias led, así como aprovechamiento de la energía solar en las oficinas centrales.

## Efectos actuales y previsibles de la actividad

Franchising Calzedonia España S.A. es una filial del grupo Calzedonia, cuya sede mundial está situada en Italia, siendo, por tanto, una filial dedicada exclusivamente a la distribución y comercialización de producto textil. El diseño, producción y logística están organizadas y gestionadas por la sede central de Italia.

El grupo Calzedonia a nivel mundial presenta una estructura en la que la distribución del producto se gestiona directamente o a través de franquiciados.

La información puesta a disposición en el presente apartado, así como en el resto del informe, no incluye información de las tiendas franquiciadas, por ser empresas independientes de las que por el momento no tenemos control sobre su gestión.

El número de tiendas directas de Calzedonia en España, durante el año 2022, estuvo en torno a 316, alcanzando una superficie total de cerca de 39.000 m<sup>2</sup> muy similar a los datos obtenidos en 2021 (40.000 m<sup>2</sup>).

La actividad de la compañía, principalmente, se desarrolla en las oficinas de la sede central situada en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), los puntos de venta y en un almacén logístico para mobiliario y documentación, ya que el producto procede directamente desde la central italiana.



Debido al tipo de actividad que Franchising Calzedonia España S.A. desarrolla no se dispone de provisiones y garantías para riesgos ambientales. De hecho, de acuerdo con la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, la compañía en España no tiene obligación de tener un seguro de responsabilidad medioambiental.

Del mismo modo, cabe anunciar que hasta la fecha Franchising Calzedonia España, S.A. no dispone de procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

Por tanto, los efectos ambientales significativos derivados de la actividad de Franchising Calzedonia España S.A. son el consumo de energía, de combustibles, materias primas (agua y papel, principalmente) y la generación de residuos, como pueden ser los envases plásticos y de cartón donde vienen empaquetados los productos que ponemos en el mercado.

Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente quedan especificados en la siguiente tabla, junto con los valores de consumo y producción:

ETAPA DEL CICLO DE VIDA	ASPECTO	IMPACTO AMBIENTAL
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo de Agua	Agotamiento de recursos
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo eléctrico	Agotamiento de recursos/emisiones de gases de efecto invernadero
OFICINAS	Consumo de combustibles por vehículos vinculados a los desplazamientos de los responsables de zona	Agotamiento de recursos
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo de productos de limpieza	Contaminación de aguas
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo de papel impresión	Agotamiento de recursos
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Generación de residuos	Contaminación del suelo, ocupación del territorio, emisiones gases de efecto invernadero



ASPECTO	CANTIDAD DE CONSUMO/ GENERACIÓN 2021	INDICADORES DE CONSUMO POR M <sup>2</sup> 2021	CANTIDAD DE CONSUMO/ GENERACIÓN 2022	INDICADORES DE CONSUMO POR M <sup>2</sup> 2022
Consumo de Agua	21.568 m <sup>3</sup>	0,49 m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	30.787 m <sup>3</sup>	0,79/m <sup>2</sup>
Consumo eléctrico	8.483.329,65 kWh	212,08 kWh/m <sup>2</sup>	7.429.844,41 kWh	190,51kWh/m <sup>2</sup>
Consumo de combustible por desplazamientos en vehículo	175.152,84 L	4,37 L/m <sup>2</sup>	144.887,02 L	NO aplica
Consumo de productos de limpieza	15.209,8 L (Limpieza) 9578 L (Hidroalcohólico)	0,61 L/m <sup>2</sup>	13.129,5 L (Limpieza) 1604,5 L (Hidroalcohólico)	0,34L/m <sup>2</sup> de producto de limpieza
Consumo de papel	42.610 Kg	1,065 kg/m <sup>2</sup>	47.375,97 Kg	1,21 kg/m <sup>2</sup>
Generación de residuos no peligrosos	754,01 t	0,018 t/m <sup>2</sup>	1180,14t	0,03 t/m <sup>2</sup>
Generación de residuos peligrosos	697 kg	0,0174 kg /m <sup>2</sup>	677 kg	0,017 kg /m <sup>2</sup>

En 2022, el nivel de actividad se podría considerar como actividad pre-pandemia, dado que las restricciones o limitaciones a sectores económicos han sido prácticamente nulas. continuación, se detallan algunas de las acciones llevadas a cabo para cada aspecto:

- Consumo de agua: el consumo de agua está derivado del uso de los baños (grifos y cisternas) de nuestros puntos de venta, sede y almacén, además de las tareas habituales de limpieza en dichas instalaciones. Para reducir el consumo de agua se instalan sensores de presencia y aireadores en los grifos y sistemas de doble descarga en las cisternas de los retretes.
- Consumo eléctrico: En nuevas aperturas y reformas es habitual la instalación de sistemas de iluminación de bajo consumo y sustitución de luminarias tradicionales por LED. En las operaciones de mantenimiento preventivo o correctivo también se hacen uso y sustitución de sistemas de iluminación de bajo consumo. Además, los puntos de venta y sede disponen de detectores de presencia y temporizadores para garantizar la máxima eficiencia en el consumo eléctrico. Ello implica este descenso en el consumo eléctrico donde en 2021 se consumieron 8.486.329,65 kWh frente a los 7.429.844,41 kWh del 2022.
- Consumo de combustible: Durante la auditoría anual, algunos criterios para contabilizar el consumo de combustible se han optimizado en aras de la mejora continua, lo que implica esta variación con respecto a 2021.
- Consumo productos de limpieza: La derogación de las medidas vinculadas a la pandemia COVID-19 implicó también la reducción de las limpiezas a fondo, suprimir las limpiezas de los probadores después de cada cliente y desinfectar





de manera continuada las superficies durante la jornada. Todo ello, ha contribuido a reducir el consumo de productos de limpieza.

Por otra parte, en la azotea de las oficinas centrales existe una instalación fotovoltaica que implica un menor consumo de la red eléctrica general y un autoabastecimiento de aproximadamente un 34%, donde el consumo de las placas solares en 2022 ha sido de 38.367,729 kWh del total de 118.043,7 kWh consumidos, frente a los 49.088,49 kWh del 2021.

- El consumo de combustibles fósiles es derivado del uso de vehículos de la red comercial. En Franchising Calzedonia España S.A., no se utilizan combustibles fósiles para calderas o generación de electricidad.
- Consumo de productos químicos. Durante el 2022 se ha mantenido en todos los centros de trabajo el requisito de limpieza exhaustivo con productos químicos, así como gel hidroalcohólico desinfectante de manos, desinfectante textil para la desinfección de prendas probadas, desinfectante de superficies etc. Los productos de desinfección son de base peróxido de hidrógeno o alcohólica, los cuales no son nocivos para el medio ambiente ni para las personas.
- Consumo de papel. Medidas como la digitalización de procesos, que se ha venido acentuando en los últimos años, impactan directamente en el consumo de papel. Para contribuir a la economía circular y reducir el impacto en la deforestación, la mayor parte del papel adquirido es de origen reciclado. Este año 2022, se evidencia un incremento en el consumo respecto a 2021 debido a la normalización de la actividad.
- Residuos no peligrosos: El aumento de las toneladas de residuos no peligroso es debido al nº de reformas y nuevas aperturas realizadas durante el año 2022 (39 nuevas aperturas y 30 reformas), aumentando la ruina generada en + de 300 toneladas.
- Generación de residuos peligrosos: En 2022 se produjeron 677 kg de residuos peligrosos, siendo principalmente tóneres usados en el día a día en los puntos de venta y oficinas. En 2021 fueron en total unos 697 Kg. Si bien es cierto, no disponemos de la información de la cantidad de residuos peligrosos generados en las tareas de mantenimiento, especialmente de iluminación o de sustitución de los sistemas de iluminación durante las obras. Se está trabajando activamente para poder conseguir esta información en los próximos años.



## Recursos Dedicados

Franchising Calzedonia España S.A., siguiendo el compromiso del grupo apuesta por realizar inversiones en sus instalaciones que permitan reducir el impacto generado por su actividad.

Es por ello que en cada reforma o mantenimiento se toman medidas que reduzcan el consumo de materias primas y las emisiones de GEI, a través de sustituciones de equipos de climatización, mantenimientos que garanticen un funcionamiento óptimo de estos o la sustitución de sistemas de iluminación menos eficientes por los tipos LED, en aquellas tiendas en las que todavía no hay.

En 2022 se ha mantenido un nivel alto de inversión en la renovación e instalación de equipos de climatización e iluminación más eficientes, alcanzando los 1.497.159,07 € frente a los 1.085.101,45 € del año anterior. Los datos publicados en años anteriores incluían el coste del equipo de climatización, pero este año se ha cambiado el criterio incluyendo el coste real de la renovación de equipos de climatización, de manera que se tiene en cuenta el coste de mano de obra y del proyecto además del coste de los nuevos equipos.

La inversión en mantenimiento preventivo de aparatos de climatización ha alcanzado una cifra de 547.819,89 €, el año pasado en cambio, fueron 373.781,15 €.

Por otra parte, el presupuesto destinado a la gestión de residuos procedentes de oficina y de las cerca de tiendas, en 2022 fue de 162.944,49 €, al dato obtenido en 2021, que era de 140.753,77 €. Con esta inversión Franchising Calzedonia España S. A. garantiza, a través de gestores de residuos autorizados, la valorización, reutilización y/o reciclaje de los residuos generados por su actividad, además del pago al sistema de gestión de Ecoembes por los residuos puestos en el mercado.

## Principio de Precaución

El principio de precaución implica que en caso de amenaza para el medio ambiente o la salud y en una situación de incertidumbre científica se tomen las medidas apropiadas para prevenir el daño.

Por tanto, Franchising Calzedonia España S.A., siguiendo con las directrices establecidas por el Grupo en materia de sostenibilidad y salud de sus trabajadores y siguiendo con el principio de precaución solo permite el uso de productos químicos autorizados para la limpieza de sus centros, los cuales están clasificados como no peligrosos y como no nocivos para los organismos acuáticos.



Franchising Calzedonia España S.A. no tiene capacidad de decisión sobre las fases de diseño, producción y logística, sin embargo, la política de medio ambiente del Grupo Calzedonia a nivel mundial pone de manifiesto el compromiso del Grupo con la salud de las personas y la sostenibilidad.

## Contaminación Atmosférica

Un foco potencial de emisiones relacionado con nuestra actividad es el procedente de los aparatos de climatización, los cuales pueden producir contaminación difusa como consecuencia de pequeñas fugas, averías u operaciones de mantenimiento.

Se ha tenido conocimiento de algunas fugas en aparatos de clima en algún punto de venta que ha provocado una intervención urgente del proveedor de mantenimiento con la correspondiente carga de gas Refrigerante, normalmente el modelo R410 A que, a diferencia de los refrigerantes haloalcanos que contienen cloro y bromo, el R-410A, que solo contiene flúor, no tiene impacto en la capa de ozono y por ello se utiliza ampliamente.

En Franchising Calzedonia España S.A. durante el 2022 se utilizaron alrededor de 46,02 Kg de Gas refrigerante de las instalaciones directas, por los 80Kg utilizados durante el 2021.

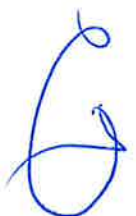
Además, se promueven entre el personal la realización de videoconferencias, incluso antes del inicio de la pandemia, para llevar a cabo reuniones y se prioriza la selección de proveedores de productos y servicios locales, con el fin, entre otros, de minimizar las emisiones por desplazamientos.

Franchising Calzedonia España S.A., no tiene un impacto acústico significativo en las áreas donde opera, así como tampoco impacto de contaminación lumínica de las zonas donde opera.

En agosto del 2022 en España, entró en vigor el Real Decreto 14/2022 sobre eficiencia energética que complementa el RITE, incrementando temporalmente las obligaciones de gestión y de consumo eficiente de los inmuebles de las administraciones públicas; los establecimientos comerciales, como grandes almacenes o centros comerciales; los espacios culturales, como cines o centros de congresos; o las infraestructuras destinadas al transporte de personas, como estaciones y aeropuertos.

Con más detalle:

- Tendrán las temperaturas de calefacción y refrigeración limitadas a 19 y 27 grados centígrados respectivamente.
- Exhibirán en carteles o pantallas las medidas obligatorias de ahorro, entre otras adicionales que reduzcan el consumo.
- Antes del 30 de septiembre deberán disponer de cierres automáticos en las puertas de acceso para impedir que se queden abiertas permanentemente, con el consiguiente despilfarro por pérdidas de energía al exterior.
- El alumbrado de los escaparates tendrá que estar apagado desde las 22.00 horas.



Todas estas medidas han sido implementadas por Fr. Calzedonia S.A., desarrollando un plan de acción en la instalación de puertas automáticas de manera progresiva en todos aquellos puntos de venta que no disponían de este mecanismo. La inversión en este aspecto ha sido de 289.097,03 € en todo 2022.

## Economía circular, Prevención y Gestión de Residuos

Franchising Calzedonia España S.A. promueve que la mayor parte de sus residuos generados sean destinados a la valorización, reutilización y/o reciclaje con el fin de minimizar la disposición final en vertederos. Actualmente no disponemos de la cantidad de residuos peligrosos generados por el cambio de sistemas de iluminación y operaciones de mantenimiento correspondiente al año 2022, dado que es un dato procedente de los proveedores de mantenimiento y obras. Actualmente se está trabajando para poder obtener dicha información para los próximos años.

Los residuos no peligrosos derivados de nuestra actividad en 2022 alcanzan las 1180,14 toneladas, frente a las 754,01 toneladas generadas en 2021, las cuales son generadas en nuestros puntos de venta, oficinas y almacén. Incluida en esa cantidad están los residuos producidos durante las remodelaciones de locales, con un total de 497,86 toneladas. En 2021 se produjeron 136,02 toneladas.

Afianzando el compromiso de la empresa con la sostenibilidad, el Grupo Calzedonia está implementando medidas en todo el ciclo de vida del producto para reducir la producción de residuos y contribuir a la economía circular.

En fase de producción, el Grupo Calzedonia ha empleado la tecnología LYCRA dualFX EcoMade para incrementar la proporción de plástico PET reciclado en varias líneas de productos de las diferentes marcas del grupo-

En fase de empaquetado, el Grupo Calzedonia se ha adherido al “Fashion Pact”, que tiene como objetivo, entre otros, eliminar todo el plástico de un solo uso de los embalajes y garantizar que al menos el 50% de todo el embalaje utilizado sea 100% reciclado antes de 2030. Algunas de las principales medidas ya implementadas en Franchising Calzedonia S.A. son:

- Uso de embalajes de cartón reciclado. Dando prioridad a FSC 100% reciclado.
- Siempre que sea posible, retirada de los embalajes de plástico que no afectan a la calidad del producto. Por ejemplo, para las medias de Calzedonia, se ha retirado el sobre de plástico que envolvía la caja.
- Sustitución de plástico de un solo uso de los envases por papel certificado.
- Reducción del grosor del sobre de plástico, donde no ha podido retirarse. (medida verificada por parte de ECOEMBES)



En fase de comercialización Franchising Calzedonia España S.A. retiró las bolsas de plástico de todos los establecimientos, proporcionando a los clientes el producto únicamente en bolsas de cartón.

Por otra parte, en 2022, Franchising Calzedonia España S.A., ha presentado la declaración de envases de Ecoembes con una cantidad de 657,56 toneladas frente a las 739,49 toneladas del 2021 de envases puestos en el mercado, liquidando la tasa correspondiente, lo cual ha supuesto 162.944,49 Euros. Éste dato indica una normalización en la actividad del sector y una contención en cuanto a la capacidad de generar residuos por parte de Franchising Calzedonia España S.A.

En esta línea, para el 2022 se han planificado varias acciones relacionadas con la retirada de residuos del entorno natural, especialmente del entorno marino, en colaboración con diferentes entidades y asociaciones ecologistas y de protección de la naturaleza.

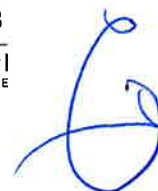
Una de ellas ha sido la colaboración realizada desde Franchising Calzedonia España S.A. a favor de preservar los mares y océanos, colaborando con WWF (World Wildlife Fund) el día mundial de los océanos con fecha 08/06/2022. Esta iniciativa consistía en donar 1€ por cada pieza de baño vendida, lo que recaudó un total de 23.821€ que fueron a parar íntegramente a la WWF.

Por otra parte, Franchising Calzedonia España, S.A., no considera que, debido a su actividad, ejerza un impacto relevante en el desperdicio de alimento, con lo que por esta razón no se cree conveniente aplicar medidas en este sentido.

## Uso Sostenible de los Recursos

Debido al tipo de actividad desarrollada por Franchising Calzedonia España S.A., el consumo de agua está relacionado con los baños y las tareas de limpieza que se llevan a cabo en los distintos centros, de los cuales muchos de ellos, por estar ubicados en centros comerciales no disponen de servicio. Por tanto, podríamos decir que no hay un uso intensivo del agua en nuestras instalaciones, aun así, se adoptan las siguientes medidas destinadas a minimizar el consumo:

- Instalación de grifos con sensores de proximidad, evitando pérdidas de agua por olvido en el cierre del grifo, en oficinas centrales.
- Instalación de sistemas de doble descarga en las cisternas de los sanitarios de todas nuestras instalaciones.
- Instalación de aireadores en los grifos instalados en los puntos de venta





## CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Franchising Calzedonia España S.A., siendo distribuidor del producto no reporta las cantidades de los materiales textiles puesto que es el Grupo quién realiza las compras de estas materias primas.

### Cambio Climático

Teniendo en cuenta el origen de la energía eléctrica utilizada según el país y otras actividades relacionadas con la actividad de la compañía, como el consumo de combustibles fósiles por la flota de vehículos, así como las emisiones producidas por los viajes de trabajo y el transporte de mercancías, se ha calculado la cantidad de **GEI producidos por Franchising Calzedonia España S.A. para el periodo de 2022**, ascendiendo a un total de **3.169,79 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente**. En el periodo 2021, se produjeron **2.721,55 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente**.

Por otra parte, contemplamos que el cambio climático puede afectar al medio ambiente, lo que podría llegar incluso hasta a requerir de adaptaciones en el modelo de negocio para poder tener una continuidad. Es por esta razón la importancia de estudiar posibilidades de implantar medidas de reducción o mitigación del impacto, pero desde la certeza que, a fecha de hoy, no se ha detectado impacto notable en nuestras instalaciones, así como actividad empresarial.

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Franchising Calzedonia España S.A. se han calculado usando la herramienta del Ministerio de Transición Ecológica puesta a disposición para ello. Dicho ministerio utiliza los factores de emisión de CO<sub>2</sub> y PCI que se incluyen en las distintas ediciones del Inventario Nacional de Emisiones de España y en las Directrices de 2006 del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

El cálculo de las emisiones producidas por la empresa Franchising Calzedonia España S.A., para el año 2022, se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las actividades sobre las que la empresa tiene control directo.

Las fuentes de emisiones de GEI en la organización utilizadas para el cálculo son:

Alcance 1: Las procedentes de consumo de combustibles por uso de vehículos en desplazamientos. Calculado a partir del combustible consumido por la flota de vehículos, compuesta por 186 vehículos. Pudiendo observarse la cantidad de emisiones en la siguiente tabla:



ALCANCE 1	Fuentes GEI	2021	2022
	Instalaciones fijas <sup>1</sup>	0,00	0,00
	Desplazamientos en vehículos <sup>2</sup>	441,34	344,72
	Refrigeración/Climatización <sup>3</sup>	153,88	96,0
<b>TOTAL ALCANCE 1</b>		<b>484,43 tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>440,72 tCO<sub>2</sub>eq</b>

- (1) Franchising Calzedonia España S.A. no dispone de sistemas de calefacción que impliquen combustiones adicionales a partir de gas natural u otros combustibles, por lo que no se ha incluido en las emisiones del Alcance 1.
- (2) Datos estimados a partir del gasto de combustible en 2022 y la media de precios en 2022 obtenido a través del IPC y datos reales de facturación.
- (3) En las instalaciones de Franchising Calzedonia España S.A. se ha detectado fugas de 46,02 kg en aparatos de climatización produciendo contaminación difusa. La incidencia ha sido resuelta y no hay constancia de más fugas tras la reparación del aparato.

**Alcance 2:** En base al consumo de electricidad de la totalidad de instalaciones de Franchising Calzedonia España, S.A. produciendo las siguientes cantidades de CO<sub>2</sub> equivalente:

ALCANCE 2	Fuentes GEI	2021	2022
	Electricidad oficinas y punto de venta <sup>4</sup>	2.180,89 tCO <sub>2</sub>	1.918,25 tCO <sub>2</sub>
	Electricidad oficinas y punto de venta <sup>5</sup>	1.186,60 tCO <sub>2</sub>	1.188,78 tCO <sub>2</sub>

- (4) A partir del dato de electricidad consumida, medida en kWh por las diferentes comercializadoras, basado en método Market-Based (Datos 2022).
- (5) A partir del dato de electricidad consumida, medida en kWh por las diferentes comercializadoras, basado en método Location-based, con el coeficiente de la Red Eléctrica Española (Datos 2022).
- (6) Las emisiones de alcance 2 basadas en el método market-based son superiores puesto que se ha empleado el factor de emisión de la comercializadora genérica, siendo el mismo superior al factor de emisión del método location-based.

**Alcance 3:** En 2022 se han calculado las emisiones indirectas producidas por el transporte de mercancías y los viajes de trabajo. Los datos de emisiones son proporcionados por los diferentes proveedores.

Fuentes GEI (tCO <sub>2</sub> )	2021	2022
Desplazamientos en avión	137,73	347,80
Desplazamientos en tren	7,54	33,15
Taxi	0,89	2,48
Transporte de mercancías	787,41	1.153,68
Mensajería interna	6,17	3,18
<b>TOTAL ALCANCE 3</b>	<b>939,74</b>	<b>1.540,29</b>



Franchising Calzedonia España S.A., tras la auditoría energética realizada, se puso en marcha un plan de acción a través del cual se han conseguido importantes reducciones en el consumo eléctrico. Algunas de las medidas destinadas a la reducción de nuestros consumos son:

- La inversión en puertas automáticas para todos los puntos de venta de Franchising Calzedonia S.A.
- Ampliación en la instalación de cortinas de aire, para reducir las pérdidas de aire frío o caliente de los accesos a las tiendas que se complementan con la instalación de puertas automáticas.
- En todas las nuevas aperturas o reformas en tienda, así como en los rótulos luminosos, se opta por la instalación de iluminación LED. Dichas luces consumen entre un 80 y un 90% menos que las bombillas y lámparas halógenas y tienen una vida útil más larga.
- Los sensores de movimiento en los almacenes o dependencias que no tengan una concurrencia alta, es un requisito básico en todos los puntos de venta.
- Instalación de placas solares en las oficinas centrales, que suponen un 34% de la energía total consumida en sede.

## Protección de la Biodiversidad

La mayor parte de los productos del Grupo Calzedonia, no están confeccionados a partir de materias primas de origen animal (pieles, plumas, etc.), en los casos en los que sí, en el proceso de adquisición de dichas materias primas el grupo Calzedonia, exige a sus colaboradores y proveedores que garanticen que dichos materiales no han sido obtenidos mediante prácticas crueles y que el maltrato y otras actividades perjudiciales son rechazados. Franchising Calzedonia España S.A. no tiene capacidad de decisión en los aspectos relacionados con el diseño o producción, los cuales están determinados por el Grupo Calzedonia a nivel mundial.

Cabe destacar también que la actividad desarrollada por Franchising Calzedonia España, S.A., no se encuentra en áreas protegidas, así como la ubicación de los centros de trabajo y puntos de venta no se encuentran en áreas donde podamos generar un impacto importante, ya que se ubican en entornos urbanos ya habitados.

El impacto más notorio es el debido al estilo de vida que fomentamos, así como el que requiere nuestra actividad para que los clientes encuentren todo aquello que necesiten, cuando lo necesiten.



## Nuestros Empleados

### Política de Recursos Humanos

Las personas son el recurso más importante y fundamental del Grupo, son quienes desarrollan día a día el trabajo en la organización haciendo que esta crezca y evolucione.

A cierre del ejercicio 2022 nuestro Grupo humano está formado por un equipo de 44.451 trabajadores, de los cuales el 59% se dedican a unidades de producción y el 35% a está focalizado en la actividad comercial y oficinas.



Average age and %  
women/men



La filial española cuenta con más de 2.250 empleados, que son el esqueleto de la organización, y de sus capacidades depende el éxito de la empresa; es por ello que siempre nos hemos propuesto crear las mejores condiciones posibles en el puesto de trabajo, promoviendo políticas de conciliación, la integridad psicofísica, la correcta gestión de la diversidad de los géneros menos representados con vistas a la integración y la inclusión.

Autenticidad, Pragmatismo, Pasión, Trabajo en equipo, Apertura mental y Dinamismo, expresan nuestra ética de trabajo y se utilizan como parámetro para la selección de personal y objetivo de desarrollo en la actividad de los colaboradores en la empresa.



Cualquier persona interesada en pertenecer al Grupo Calzedonia puede acceder a la web corporativa que proporciona una visión general de la empresa y describe nuestras áreas de negocio. En ésta tendrá la oportunidad de enviar su propia candidatura para la posición que se ajuste a sus propias ambiciones y a su área geográfica de preferencia.

En Grupo Calzedonia, se buscan personas que compartan los valores de la compañía, comprometidas con el trabajo y que estén abiertas a retos profesionales.

Durante el proceso de selección el Departamento de Recursos Humanos de Franchising Calzedonia España busca conocimientos, experiencia, aptitudes y capacidades específicas para cubrir determinados puestos de trabajo.

Este procedimiento trata de atraer las solicitudes y seleccionar a las personas más idóneas al puesto de trabajo en base a los requisitos establecidos en la oferta de trabajo que responde a la descripción del puesto y que tiene en cuenta el rol a desarrollar, funciones, requerimientos técnicos, entre otras cuestiones que puedan ser de interés para la empresa. Los elementos que conforman el análisis y descripción de los puestos de trabajo están establecidos en base a la posición y no sobre una persona y/o sexo determinado.

En la descripción y publicación de las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje neutro, determinando criterios objetivos que deberán cumplir las personas candidatas.

Los medios y canales de comunicación para ofertarlos son diversos, sin distinguir hombres o mujeres y accesibles para ambos.

Los canales utilizados por la compañía para publicitar puestos de trabajo vacantes son, principalmente a través de la promoción interna, siempre que ello sea posible y, a través de plataformas como Infojobs o LinkedIn.

En la publicación de las ofertas de trabajo no se utilizan imágenes ni lenguaje sexista.

En términos generales, dependiendo del puesto ofertado, llegan más currículums de mujeres. Ello es un reflejo del sector y su historia, a pesar de que Franchising Calzedonia SA en aras a conseguir un nivel de excelencia, apuesta por el talento, independientemente del género.

El procedimiento de selección se realiza bajo el principio de igualdad, valorando méritos y capacidades.

En la selección de la persona a cubrir el puesto ofertado, las entrevistas garantizan la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, capacidad y competencias para el puesto.

Franchising Calzedonia España realiza las mismas preguntas indistintamente del sexo, evitando preguntas de carácter personal o en relación con la situación familiar de la persona candidata.

Desde el inicio nos preocupamos por la adaptación y formación de los colaboradores, llevando a cabo un seguimiento a través del feedback continuo tanto con el colaborador como con su responsable.





Con el objetivo de lograr la integración, trabajamos favoreciendo la igualdad de oportunidades, la promoción profesional, permitiendo que el trabajador se prepare para la toma de decisiones y solución de problemas en el día a día, elevando su nivel de satisfacción.

Dos veces al año se realizan encuentros formales colaborador, trabajador - manager donde se refuerzan las competencias, áreas de mejora y se establecen los objetivos a trabajar durante el siguiente periodo.

El área de Recursos Humanos coordina y apoya los procesos de feedback, realizando un seguimiento de la disponibilidad, ambiciones y evaluaciones de las personas. De esta forma, promovemos y estimulamos el crecimiento interno, permitiendo que nuestros equipos continúen progresando profesionalmente, aportando un entorno de trabajo seguro, enriquecedor y motivador con condiciones atractivas que nos permita retener el talento y potenciar su compromiso.

El Grupo ofrece oportunidades de promoción Internacional en las diferentes filiales repartidas alrededor del mundo. En 2022 talentos de la filial española han realizado experiencias formativas en el extranjero en países como Brasil, Reino Unido y Estados Unidos. A su vez, perfiles potenciales han brindado soporte en cuanto a aperturas y formación a filiales como Brasil, Reino Unido. Dichas informaciones se comparten a través de newsletters internas con todo el personal.

Consideramos que la remuneración debe reflejar no solo la posición ocupada por el empleado, su experiencia, sino también, y en gran medida, los resultados obtenidos, tanto a nivel personal como a nivel de empresa.

La base de estos sistemas es el proceso denominado "meritocracia", transversal a las personas, que proporciona una evaluación individual obtenida también a través de dos reuniones formales durante el año entre colaborador y manager. En particular, las personas que trabajan en la oficina central pueden recibir bonificaciones vinculadas tanto al resultado del grupo consolidado (EBITDA) como a los resultados particulares obtenidos durante el año en su actividad. La red comercial tiene la posibilidad de recibir bonificaciones en relación con el logro de los objetivos comerciales, el mantenimiento de los resultados anteriores, o recompensas adicionales en caso de superar el Budget previsto.

Con el fin de conciliar la vida de nuestros equipos, satisfaciendo sus necesidades personales, sociales, económicas y culturales, hemos implementado un plan de bienestar corporativo que nos permite brindar una serie de beneficios y servicios proporcionados en condiciones favorables.

Para el personal de oficinas: posibilidad de realizar un día de teletrabajo a la semana, flexibilidad horaria (entrada y salida, pausa de comida), bolsa de horas anual disponible para asuntos propios, cursos de idiomas fuera del horario laboral, ticket restaurante diarios, seguro médico privado, descuentos en los productos de las marcas del Grupo Calzedonia y posibilidad de asistencia a los eventos organizados por el grupo tanto en España como fuera del país.

Para los perfiles con mando intermedio de la red comercial: comida diaria, seguro médico privado, descuentos en los productos de las marcas del Grupo Calzedonia y posibilidad de asistencia a los eventos organizados por el grupo tanto en España como fuera del país.



Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE EN ESPAÑA:

2021

Empleados por sexo a 31/12/2021	Hombre	93
	Mujer	2.119
	TOTAL	2.212

Empleados por edad a 31/12/2021	Menores de 30 años	1.117
	Entre 30 y 49 años	1.088
	50 años o más	7
	TOTAL	2.212

Empleados por categoría profesional a 31/12/2021	Hombre		Mujer	
	Apoderado/a	1	Apoderado/a	2
Jefe/a Sección	27	Jefe/a Sección	121	
Administrativos/as	11	Administrativos/as	43	
Encargados/as	12	Encargados/as	358	
Dependientes/as	39	Dependientes/as	1.595	
Ayudantes	0	Ayudantes	0	
Personal almacén	1	Personal almacén	0	
Jefe mantenimiento	2	Jefe mantenimiento	0	
Técnico mantenimiento	93	Técnico mantenimiento	2.119	
TOTAL	84	TOTAL	1.865	

Empleados por modalidad de contrato a 31/12/2021		Hombre	Mujer
	Contrato indefinido	72	1.376
	Contrato temporal	21	743
TOTAL	93	2.119	



2022

Empleados por sexo a 31/12/2022	Hombre	91
	Mujer	2.176
	<b>TOTAL</b>	<b>2.267</b>

Empleados por edad a 31/12/2022	Menores de 30 años	1.210
	Entre 30 y 49 años	1.047
	50 años o más	10
	<b>TOTAL</b>	<b>2.267</b>

Empleados por categoría profesional a 31/12/2022		Hombre		Mujer
	Apoderado/a	1	Apoderado/a	2
	Jefe/a Sección	23	Jefe/a Sección	148
	Administrativos/as	11	Administrativos/as	46
	Encargados/as	15	Encargados/as	382
	Dependientes/as	30	Dependientes/as	1.480
	Ayudantes	5	Ayudantes	118
	Personal almacén	3	Personal almacén	0
	Técnico mantenimiento	3	Técnico mantenimiento	0
	<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.176</b>

Empleados por modalidad de contrato a 31/12/2022		Hombre	Mujer
	Contrato indefinido	90	2.008
	Contrato temporal	1	168
	<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>2.176</b>



EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE EN ANDORRA:

2021

Empleados por sexo a 31/12/2021	Hombre	6
	Mujer	31
	TOTAL	37

Empleados por edad a 31/12/2021	Menores de 30 años	31
	Entre 30 y 50 años	6
	Mayores de 50 años	0
	TOTAL	37

Empleados por categoría profesional a 31/12/2021		Hombre		Mujer
	Encargados/as	0	Encargados/as	3
	Dependientes/as	6	Dependientes/as	28
	TOTAL	6	TOTAL	31

Empleados por modalidad de contrato a 31/12/2021		Hombre	Mujer
	Contrato indefinido	1	11
	Contrato temporal	5	20
TOTAL	6	31	

2022

Empleados por sexo a 31/12/2022	Hombre	1
	Mujer	21
	TOTAL	22

Empleados por edad a 31/12/2022	Menores de 30 años	20
	Entre 30 y 50 años	2
	Mayores de 50 años	0
	TOTAL	22



Empleados por categoría profesional a 31/12/2022		Hombre		Mujer
	Encargados/as	0	Encargados/as	2
	Dependientes/as	1	Dependientes/as	19
	TOTAL	1	TOTAL	21

Empleados por modalidad de contrato a 31/12/2022		Hombre	Mujer
	Contrato indefinido	1	14
	Contrato temporal	0	7
	TOTAL	1	21

## Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS EN ESPAÑA:

2021

	Por sexo	
	H	M
Contrato Indefinido	69,62	1.285,34
Contrato a temporal	5,85	193,74
Contrato a tiempo parcial	22,13	804,86

	Por grupos de edad		
	<30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
Contrato Indefinido	523,09	825,52	6,35
Contrato a temporal	149,49	50,03	0,07
Contrato a tiempo parcial	512,89	312,37	1,73





Categorías profesionales	Contrato Indefinido	Contrato a temporal	Contrato a tiempo parcial
Apoderado/a	3	-	-
Jefe/a Sección	143,05	-	0,89
Administrativos/as	58,44	0,80	4,25
Encargados/as	379,89	2,21	134,46
Dependientes/as	766,09	196,58	823,47
Ayudantes	-	-	-
Personal almacén	2	-	-
Jefe Mantenimiento	1	-	-
Técnico Mantenimiento	1,49	-	-

2022

	Por sexo	
	H	M
Contrato Indefinido	81,83	1.421,35
Contrato a temporal	5,62	212,11
Contrato a tiempo parcial	34,87	1.014,97

	Por grupos de edad		
	<30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
Contrato Indefinido	605,31	888,39	9,48
Contrato a temporal	170,53	47,08	0,12
Contrato a tiempo parcial	666,04	380,20	3,60

Categorías profesionales	Contrato Indefinido	Contrato a temporal	Contrato a tiempo parcial
Apoderado/a	3	-	-
Jefe/a Sección	162,06	-	-
Administrativos/as	68,85	0,02	0
Encargados/as	393,57	1,92	130,65
Dependientes/as	869,17	215,62	919,02
Ayudantes	-	-	-
Personal almacén	2,57	0,17	0,17
Jefe de Mantenimiento	1	-	-
Técnico Mantenimiento	2,96	-	-



PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS EN ANDORRA:

2021

Por sexo					
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
H	M	H	M	H	M
1	11	5	20	4	21

Por grupos de edad								
Contrato indefinido			Contrato temporal			Tiempo parcial		
Menores de 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más	Menores de 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más	Menores de 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
8	4	0	23	2	0	23	2	0

Por categoría profesional					
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
Encargados/as	Dependientes/as	Encargados/as	Dependientes/as	Encargados/as	Dependientes/as
3	9	0	25	0	25

2022

Por sexo					
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
H	M	H	M	H	M
1	8,44	0,10	82,24	0,10	80,56

Por grupos de edad								
Contrato indefinido			Contrato temporal			Tiempo parcial		
Menores de 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más	Menores de 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más	Menores de 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
7,51	1,93	0	5,30	77,04	0	3,73	76,93	0



Por categoría profesional					
Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial	
Encargados/as	Dependientes/as	Encargados/as	Dependientes/as	Encargados/as	Dependientes/as
2,16	7,28	0	82,34	0	80,66

## Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

### DESPIDOS EN ESPAÑA

2021

	Por sexo	
	H	M
Despidos	2	32

	Por grupos de edad		
	<30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
Despidos	12	22	0

Categorías profesionales	Despidos
Apoderado/a	-
Jefe/a Sección	6
Administrativos/as	2
Encargados/as	4
Dependientes/as	22
Ayudantes	-
Personal almacén	-
Jefe Mantenimiento	-
Técnico Mantenimiento	-



2022

Por sexo		
	H	M
Despidos	3	26

Por grupos de edad			
	<30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
Despidos	14	15	-

Categorías profesionales	Despidos
Apoderado/a	-
Jefe/a Sección	3
Administrativos/as	-
Encargados/as	9
Dependientes/as	17
Ayudantes	-
Personal almacén	-
Técnico Mantenimiento	-

DESPIDOS EN ANDORRA

2021

Por sexo		
	H	M
Despidos	3	8

Por grupos de edad			
	<30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
Despidos	6	5	0



Categorías profesionales	Despidos
Apoderado/a	-
Jefe/a Sección	-
Administrativos/as	-
Encargados/as	1
Dependientes/as	10
Ayudantes	-
Personal almacén	-
Jefe Mantenimiento	-
Técnico Mantenimiento	-

2022

	Por sexo	
	H	M
Despidos	0	18

	Por grupos de edad		
	< 30 años	Entre 30 y 49 años	50 años o más
Despidos	16	2	0

Categorías profesionales	Despidos
Apoderado/a	-
Jefe/a Sección	-
Administrativos/as	-
Encargados/as	-
Dependientes/as	18
Ayudantes	-
Personal almacén	-
Jefe Mantenimiento	-
Técnico Mantenimiento	-





## Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y brecha salarial

La brecha salarial en FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA Y ANDORRA en 2021 fue de **0,32**

### REMUNERACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS EN ESPAÑA 2021

Promedio total anual 2021	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Brecha Salarial
		20.271,09	29.934,34

*Fórmula de Brecha salarial = (Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres.*

Promedio de retribuciones por edad 2021	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Menores de 30 años	18.586,84	20.153,03	18.631,74
Entre 30 - 49 años	21.614,22	33.377,44	22.354,14
50 años o más	20.168,72	25.369,06	20.380,50

Promedio de remuneraciones por clasificación profesional 2021	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Jefe de sección	31.918,61	39.401,98	33.258,87
Administrativos	30.133,61	34.276,99	30.891,09
Encargados	20.561,29	21.032,07	20.576,54
Dependientes	18.197,31	18.848,76	18.211,62
Ayudantes	-	-	-
Personal almacén	-	28.378,43	28.378,43
Técnico mantenimiento	-	35.762,40	35.762,40



La brecha salarial en FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA Y ANDORRA en 2022 es de **0,30**. REMUNERACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS EN ESPAÑA 2022

Promedio total anual 2022	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Brecha Salarial
	22.094,81	31.746,81	0,30

*Fórmula de Brecha salarial = (Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres.*

Promedio de retribuciones por edad 2022	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Menores de 30 años	19.885,51	20.911,13	19.926,46
Entre 30 - 49 años	23.938,64	37.377,74	24.736,39
50 años o más	25.370,36	-	25.370,36

Promedio de remuneraciones por clasificación profesional 2022	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Jefe de sección	36.852,90	46.599,32	38.296,28
Administrativos	32.920,78	35.050,70	33.346,43
Encargados	29.705,59	21.385,83	29.315,15
Dependientes	19.658,03	19.494,79	19.654,48
Ayudantes	-	-	-
Personal almacén	19.329,71	26.980,66	26.505,97
Técnico mantenimiento	-	33.276,79	33.276,79



## REMUNERACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS EN ANDORRA 2021

Promedio salario anual 2021	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio	Brecha Salarial
	14.983,05€	16.755,82€	15.202,37€	10,58%

Promedio de retribuciones por edad 2021	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Menores de 30 años	13.237,33€	14.986,34€	13.371,88€
Entre 30 - 49 años	22.395,28€	18.374,92€	21.274,07€
50 años o más	-	-	-

Promedio de remuneraciones por clasificación profesional 2021	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Consejeros*	-	-	-
Directivos*	-	-	-
Encargados/as	24.112,94€	-	24.112,94€
Dependientes/as	13.200,87€	16.755,82€	13.714,12€

\*En Andorra no hay consejeros ni directivos.

## REMUNERACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS EN ANDORRA 2022

Promedio total anual 2022	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio	Brecha Salarial
	24.735,43	-	24.495,60	-

\* Por motivos de confidencialidad, al tratarse de una sola persona, no se presentan los datos de hombres ni la brecha salarial.

Promedio de retribuciones por edad 2022	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Menores de 30 años	25.329,47	-	25.178,65
Entre 30 - 49 años	20.661,96	-	20.311,95
50 años o más	-	-	-

\* Por motivos de confidencialidad, al tratarse únicamente de una persona por rango de edad, no se presentan los datos de hombres desagregados por edad.



Promedio de remuneraciones por clasificación profesional 2022	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Salario promedio
Consejeros*	-	-	-
Directivos*	-	-	-
Encargados/as	-	-	-
Dependientes/as	24.701,74	-	24.495,60

\*En Andorra no hay consejeros ni directivos.

\*\*Por motivos de confidencialidad, al tratarse de únicamente dos personas, no se presentan los datos de mujeres de la categoría de encargados/as desagregados por sexo.

\*\*\*Por motivos de confidencialidad, al tratarse únicamente de una persona, no se presentan los datos de hombres de la categoría dependientes/as.

### REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Promedio total anual	2020	2021	2022
	139.142,32€	139.889,71€	161.112,17€

En Franchising Calzedonia España, S.A. la categoría profesional de consejeros y directivos está formada por 3 personas que ejercen al mismo tiempo el cargo de consejero y directivo. La remuneración media de consejeros y directivos hace referencia a las percepciones salariales, tanto fijas como variables, recibidas por parte de Franchising Calzedonia España, S.A., habiendo un único consejero y directivo hombre que recibe remuneración por parte de Franchising Calzedonia España, S.A. Por ello, y con el fin preservar el carácter estrictamente privado y confidencial de la remuneración del único hombre consejero y directivo en España, no se presenta la información de la remuneración media desagregada por sexo, puesto que esto permitiría deducir, de forma inequívoca, la remuneración concreta de uno de los consejeros y directivos”.

### Empleados con discapacidad 2021 y 2022

En 2021 constaban 4 personas con algún grado de discapacidad superior al 33%. En 2022 constaban 2 personas.

En Andorra, en 2021, constaban 0 personas con algún grado de discapacidad superior al 33%. En 2022 constaban 0 personas.

### Número de horas de absentismo 2021 y 2022

Las horas de absentismo totales en Andorra en el año 2022 han sido 1.258,42 (3.592 en 2021), teniendo en cuenta accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias comunes. La gran mayoría son procesos de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes.



Las horas de absentismo totales en España en el año 2022 han sido 274.525 (276.155 en 2021), teniendo en cuenta accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias comunes. La gran mayoría son procesos de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes. Al tratarse de procesos de incapacidad temporal, la información es especialmente sensible y, esta mercantil desconoce los motivos que han provocado este incremento respecto del año anterior

## Política Preventiva de Salud y Seguridad en el Trabajo:

La Dirección de Franchising Calzedonia España S.A. consciente de que la Seguridad y la Salud Laboral es implícita a todas las actividades desarrolladas en la compañía, determina el conjunto de actuaciones y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política de prevención de riesgos coherente, coordinada y eficaz.

Franchising Calzedonia España S.A. concibe la seguridad y salud de sus empleados como intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que la seguridad debe ser asumida en cada una de las actividades realizadas, integrándose en toda la línea de mando.

La política de prevención de la empresa está basada en los siguientes criterios:

- El elemento humano es la base de la Empresa, por lo cual, su cuidado se constituye como una prioridad.
- Es preciso disponer los medios necesarios y adecuados para combatir de manera activa cada uno de los accidentes e incidentes laborales, incluyendo los accidentes de seguridad vial.
- Las prácticas de prevención encuadradas dentro de la Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud constituyen una obligación.
- Toda la línea jerárquica se constituye como responsable de ejecutar y fomentar prácticas adecuadas a la prevención y seguridad laboral. El grado de responsabilidad será en función del nivel jerárquico que cada cual ocupe dentro del organigrama de la Empresa.
- La materialización de un accidente no debe considerarse una cuestión de azar, sino como el resultado de uno o varios condicionantes que deberán ser analizados e investigados para lograr su eliminación o control.
- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo tipo de acoso, así como de cualquier discriminación, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, religión, edad,





raza u origen étnico. La Empresa velará por que existan tratos correctos, respetuosos y dignos, que respete la intimidad y la integridad física y moral.

La meta que persigue Franchising Calzedonia España S.A. es la de fomentar una auténtica cultura, sentimiento y espíritu de prevención de los riesgos en el trabajo en toda la plantilla, con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y optimizar las condiciones de trabajo para mantener la integridad y salud de sus trabajadores/as.

Franchising Calzedonia España S.A. adopta todos los medios necesarios para la difusión e implantación de esta política de prevención.

## Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Franchising Calzedonia España S.A, siguiendo su política preventiva, tiene implementado un modelo organizativo de prevención, el cual está constituido por un Servicio de Prevención Propio (SPP) que asume las especialidades de la Seguridad en el trabajo y la Ergonomía y Psicología aplicada, y las dos especialidades restantes de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud, por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

La empresa, a través del SPP, ha establecido un programa de evaluación y corrección de deficiencias para poder reducir y/o eliminar los riesgos detectados a través de las diferentes intervenciones; las Evaluaciones de Riesgos, los Controles Periódicos, Auditorías, sugerencias o iniciativas del personal y mandos, o bien de las inspecciones internas.

Los riesgos se recogen en el documento, Evaluación de Riesgos Laborales, que contempla como mínimo los siguientes contenidos: deficiencia detectada/causa del riesgo, centro de trabajo y sección, acción correctora, nivel gravedad del riesgo/ nivel de prioridad, responsable de la resolución, fecha de realización (prevista y real) y presupuesto.

En 2021 se pudieron realizar unas 145 Evaluaciones a lo largo del territorio. En 2022, se han realizado 164 Evaluaciones de Riesgos de las distintas especialidades (seguridad, higiene y/o ergonomía), llevados a cabo por los técnicos tanto del SPP como del SPA.

Derivado de los informes de Revisión o Evaluación inicial de riesgos, se dispone de un documento de planificación de la actividad preventiva, la cual determina en tiempo y forma las medidas correctoras o preventivas detalladas en el informe, planificando su ejecución y seguimiento.

En cumplimiento de la Ley de PRL y del R.D. Real Decreto 171/2004, sobre Coordinación de Actividades Empresariales, todos los trabajadores externos que prestan servicio a nuestra empresa, son informados sobre los riesgos existentes en nuestros centros y se comprueba que hayan realizado la formación en PRL adecuada a su puesto, dispongan del ofrecimiento de la vigilancia de la salud y los EPI's necesarios para desempeñar su trabajo en condiciones de seguridad y salud.



Se lleva a cabo también una homologación de proveedores en base a requisitos de seguridad y salud, donde se facilitan una serie de documentos a cada proveedor para que puedan tener conocimiento tanto de las normas básicas de seguridad y salud en los centros de Calzedonia como los requisitos de acceso.

Debido a las características de nuestra plantilla, donde predominan las mujeres, son habituales los embarazos. Por lo que la empresa, a través del SPP, presta especial atención a su seguridad y salud, adaptando el puesto de trabajo, desde el momento en el que se tiene constancia del embarazo, y facilitando un documento informativo (“El Manual de Protección del Embarazo”), el cual incluye información sobre las adaptaciones al puesto de trabajo, los procedimientos relacionados con el embarazo y recomendaciones de salud a nivel laboral y fuera del ámbito del trabajo. Durante la pandemia, se les proporcionó medidas de protección adicional frente al contagio COVID.

Otra medida destinada a promover la seguridad y salud del personal sensible es la entrega de un cinturón especial para embarazadas destinado a aquellas trabajadoras que deben de realizar desplazamientos en coche durante su jornada laboral. Este cinturón permite mejorar la ergonomía y el confort al volante.

Otras acciones que se han llevado a cabo en 2022 para fomentar la cultura preventiva y la seguridad de los trabajadores son:

- Revisión de procedimientos ya implantados en materia de PRL, sobre el desarrollo de la vigilancia de la salud a toda la plantilla.
- Difusión de documentación de PRL genérica a Puntos de Venta a través de los canales de comunicación interna (Shoppy), tales como Protocolo de acoso laboral o procedimiento de actuación en caso de accidentes
- Entrega de documentación y procedimientos de PRL específica de cada Punto de Venta (PAU del centro comercial, Evaluación de Riesgos etc.)
- Difusión de medidas de emergencia standard para Puntos de Venta Directos.
- Comunicación directa con dpto. Técnico y Mantenimiento para el desarrollo de medidas preventivas y correctoras.
- Comunicación directa con dpto. Compras para el aprovisionamiento de elementos, productos y equipos seguros.
- Control de aprovisionamiento y entrega de Equipos de Protección Individual.
- Seguimiento controles periódicos trimestrales de elementos contra incendios/emergencias por empresa especializada.
- Análisis de los incidentes y accidentes, implantación de medidas para subsanar la situación de riesgo de la que pueda derivarse un AT.
- Informes periódicos de siniestralidad.
- Gestión del requisito legal de consulta y participación con la Representación legal de los trabajadores del territorio a través de reuniones trimestrales con comités de seguridad o comunicación continua con la RLT del punto de venta de referencia.
- Gestión de 64 Prestaciones por Riesgo durante el Embarazo.



	CON BAJA				SIN BAJA			
	2021		2022		2021		2022	
	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre
In itinere	17	0	26	2	0	0	0	0
Lugar de trabajo	24	1	25	3	27	0	34	1
Enfermedad Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0

## Accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EF)

A continuación, se presentan los datos e índices de siniestralidad registrados en España en 2021 y 2022.

¿Cómo se calcula el índice de frecuencia de accidentes?

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes}}{\text{Nº de horas Trabajadas}} \times 10^6$$

¿Cómo se calcula el índice de Gravedad?

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Nº de días de Baja}}{\text{Nº de horas Trabajadas}} \times 10^3$$

Índice de frecuencia de accidentes			
2021		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
17,39	1,89	10,52	23,83

Índice de gravedad de accidentes			
2021		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1,66	0,04	0,33	0,97

\*La diferencia de valores respecto al año anterior viene dada de la diferencia de horas trabajadas y de los días de baja acumulados del año anterior.

\*El número de accidentes, empleado para el cálculo de los índices, incluyen accidentes de trabajo con baja desarrollados en los centros de trabajo, pero quedan excluidos los accidentes *in itinere*, siguiendo las recomendaciones del INSST (Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo).



\*El número de horas trabajadas que se ha tenido en cuenta alcanza 2.501.227 horas (1.909.477 horas en 2021) de las cuales son 125.868,69 horas hombres y 2.375.358,31 horas mujeres

A continuación, se presentan los datos e índices de siniestralidad registrados en Andorra en 2021 y 2022.

	AT <u>CON</u> BAJA				AT <u>SIN</u> BAJA			
	2021		2022		2021		2022	
	mujer	mujer	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre
In itinere	0	0	0	0	0	0	0	0
Centro de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0

Índice de frecuencia de accidentes			
2021		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0	0	0	0

Índice de gravedad de accidentes			
2021		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0	0	0	0

Franchising Calzedonia España S.A. no tiene convenio colectivo propio, por lo que se rige por los convenios del comercio textil al por menor provinciales. Desde el Servicio de Prevención Propio se garantiza el cumplimiento de los distintos convenios en materia de seguridad y salud, principalmente en relación con la periodicidad de la vigilancia de la salud y las pruebas diagnósticas que se realizan en los mismos.

### Igualdad de oportunidades

Franchising Calzedonia España S.A. está conformada mayoritariamente por mujeres, además, cumpliendo con las exigencias legales, ha elaborado un Plan de Igualdad, que tiene por objeto la mejora de la gestión de la empresa en relación con la aplicación del principio de igualdad. Los resultados, por tanto, benefician tanto a mujeres como



a hombres y, fundamentalmente, mejora la productividad y competitividad de la empresa.

Las medidas previstas en el plan de igualdad están divididas en tres líneas de actuación diferentes:

Línea 1. Dotar de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para garantizar el desarrollo efectivo del Plan de Igualdad, contando con recursos tanto internos como externos.

Línea 2. Desarrollar una política de personal orientada a promover la presencia y la participación igualitaria de mujeres y hombres en la organización.

Línea 3. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

Durante el ejercicio de 2022, las acciones que se han llevado a cabo son:

- Acciones de comunicación para dar a conocer el Protocolo para la prevención y tratamiento de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o moral y su funcionamiento.
- Registro de denuncias/ presunciones de situaciones de acoso a fin de conocer las situaciones que se producen en la empresa.
- Revisión del Protocolo para la prevención y tratamiento de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o moral, con la inclusión de un Anexo destinado a definir la protección de las empleadas que sufren violencia de género.
- Diseño y puesta en marcha del protocolo de gestión de conflictos así como habilitar una canal de comunicación efectivo para este tipo de situaciones
- Formación en Riesgos Psicosociales para todo el personal de Franchising Calzedonia España S.A.
- Inclusión de criterios de igualdad en procesos de selección.
- Actualización “Manual de Protección del Embarazo” como recurso de acompañamiento a las mujeres embarazadas.

Integrados en la política de igualdad se llevan a cabo en, fechas señaladas, campañas, acciones y actividades que dan visibilidad al compromiso de nuestra organización con la igualdad de oportunidades y en repulsa de la violencia de género.



También, se ha iniciado el nuevo diagnóstico del Plan de Igualdad que representará Franchising Calzedonia España S.A. a partir de 2023 en base a los nuevos requerimientos legales vigentes.

## Protocolos contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo

El Franchising Calzedonia España S.A. dispone de un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o moral, con el objetivo de establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se lleven a cabo conductas que puedan suponer situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o moral, en el ámbito de la organización y dirección de la empresa.

Cualquier persona que forme parte del Franchising Calzedonia España S.A. y considere que está siendo objeto de algún comportamiento no deseado, dispone de un buzón electrónico de denuncia interna a través del cual se activa el protocolo de prevención de cualquier tipo de acoso ocurrido en ámbito laboral.

No se han desarrollado casos de denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, ni en 2021 ni en 2022. A pesar de ello la compañía pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras canales de denuncia que evidencian, en la mayoría de las ocasiones, conflictos interpersonales.

En estos casos, el protocolo de prevención del acoso en el ámbito laboral se convierte en una vía de entrada para la resolución de conflictos, permitiendo reconducir situaciones inadecuadas, así como favorecer el liderazgo y la gestión de las personas de forma satisfactoria.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal del Franchising Calzedonia España S.A. de que estas conductas de acoso son inaceptables este protocolo se da a conocer a través de las vías internas disponibles de acceso a la información, con la participación de las personas representantes de los trabajadores/as y mediante las formaciones de prevención de riesgos laborales.

## Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Franchising Calzedonia España, S.A. no tiene convenio colectivo propio, por lo que se rige por los convenios del comercio textil al por menor provinciales. El 100% de los empleados están cubiertos por los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada una de las provincias donde existen centros de trabajo.





## El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Desde el Servicio de Prevención Propio se garantiza el cumplimiento de los distintos convenios en materia de seguridad y salud, principalmente en relación con la periodicidad de la vigilancia de la salud y las pruebas diagnósticas que se realizan en los mismos.

### Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

#### 1. FORMACIÓN PRL

El Servicio de Prevención colabora con el Dpto. de Recursos Humanos y el Dpto. de Formación para programar las acciones de información, la formación del personal, diseñar los contenidos del curso y los destinatarios de la información y la formación de prevención de riesgos laborales.

El Servicio de Prevención, se encarga de garantizar que el personal de nueva incorporación recibe información y una formación sobre los riesgos y las medidas preventivas a tener en cuenta en su puesto de trabajo. En el año 2022, se ha ofrecido en materia de seguridad y salud en el trabajo las siguientes formaciones:

TÍTULO DE CURSO	PARTICIPANTES	TIEMPO EFECTIVO (horas)
SINIESTRALIDAD 2021 (10') *	19	3,16
FORMACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES (30')	598	113
PREVENCIÓN RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO SPP (1h)	1.942	1268
PREVENCIÓN RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO SPA (30')	86	48
<b>TOTAL</b>	<b>2.645</b>	<b>1.432,16</b>

- el curso se realiza en el 2022 para los accidentados en el 2021

Las horas de formación impartidas en 2021 fueron 588,5 horas.

Estos datos son reales, extraídos del tiempo medio invertido por participante en la formación online gracias a la plataforma CALZACADEMY.

Toda la formación realizada este año se ha podido ofrecer en modalidad ONLINE.



Tanto la información como la formación aportada a los trabajadores y trabajadoras queda registrada documentalmente. En dichos registros queda constancia del programa de contenidos de las acciones formativas, documentación entregada al alumno, controles de asistencia, copia de los certificados entregados etc.

El Servicio de Prevención también lleva a cabo Campañas Informativas y de Sensibilización para potenciar una cultura preventiva en la empresa y concienciar al personal sobre su participación en las condiciones de seguridad de su centro de trabajo. Campañas relacionadas con la igualdad de género, alimentación saludable

Las horas de Formación impartidas en Andorra ha sido las siguientes:

TÍTULO DE CURSO	PARTICIPANTES	TIEMPO EFECTIVO (horas)
PREVENCIÓN RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO SPA (30')	17	59,5
FORMACIÓN TNB (Técnico de Nivel Básico)	2	50
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>109,5</b>

En 2021 se realizaron un total de 12h de formación derivadas de las necesidades formativas.

## 2. FORMACIÓN PUNTOS DE VENTA Y RED COMERCIAL

La formación, como base de la capacitación técnica y del desarrollo de las soft skills, es uno de los pilares del Grupo Calzedonia. Mediante la creación de un planning formativo anual con revisiones cuatrimestrales, queremos situar a todos los empleados en la zona de aprendizaje, para mantenernos en continuo crecimiento y desarrollo. El vínculo con nuestros clientes es parte esencial de nuestro día a día, por eso aspiramos a la excelencia en el conocimiento del producto y en la atención al cliente.

Durante 2022, también hemos invertido parte de la propuesta formativa en perfiles de management para desarrollar un estilo de liderazgo consciente, conciliador y positivo que genere un impacto en los equipos.

Desde 2019, contamos con un LMS (Learning management system) de Success Factors de SAP. Hemos llamado a dicho aplicativo C.People (Calzedonia People) y se ha convertido en el canal formativo más importante (por encima del envío de mails con materiales formativos o los cursos presenciales). Cada empleado de Grupo Calzedonia tiene su propio usuario del portal y con él tiene acceso al módulo de formación del mismo. En él, además de encontrar cursos, formaciones y otro contenido de interés asignado a su categoría y rol, tiene acceso a innumerables cursos y formaciones disponibles que contribuyen de manera directa en su desarrollo.

En el último año, hemos iniciado un camino hacia la formación híbrida online/presencial, dejando para las formaciones más técnicas formatos no presenciales y apostando por formatos presenciales para las formaciones de mayor calado psicoemocional.



Gracias a este formato, hemos conseguido aumentar considerablemente las horas formativas impartidas a cada empleado, ya que tanto las formaciones online en vivo como las formaciones online en diferido tienen mayor alcance. Es el propio empleado el que decide cuándo y cómo participar o asistir a estas formaciones sin límites geográficos o de tiempo.

	Número de horas de formación específica actividad empresa 2021	Número de horas de formación específica actividad empresa 2022
Jefes Sección	4.665	13.835
Encargados	7.874	19.140
Dependientes	13.267	8.465
<b>TOTAL</b>	<b>25.806</b>	<b>41.440</b>

### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Las oficinas centrales de Franchising Calzedonia España, S.A. se encuentran en la actualidad adaptadas a personas con movilidad reducida.

Las obras de adecuación y mejora que la empresa viene realizando durante los últimos años en nuestros puntos de venta cumplen con la normativa de accesibilidad vigente.

## Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos

### Política de subcontratación y relación con proveedores

Franchising Calzedonia España, S.A. tiene como actividad la distribución en el sector retail de los productos proporcionados exclusivamente por el Grupo, siendo nuestro principal proveedor Calzedonia S.p.A. en Italia. La empresa española no realiza el diseño ni la fabricación de los productos que se distribuyen en el mercado.

No obstante, se indica a continuación el proceso de producción de las mercaderías que realiza el Grupo.



Los proveedores de materia prima suministran principalmente tejidos, hilados, accesorios (elásticos, botones, cremalleras, etc.). Los tejidos proceden principalmente de Italia, China, Serbia y Sri Lanka. El Grupo, en general, está orientado a empresas punteras del sector de referencia, con las principales certificaciones de calidad en tejido y tintorería, así como certificaciones medioambientales, ya que el tema de la sostenibilidad ha sido durante mucho tiempo uno de los aspectos cruciales de la producción y teñido de tejidos.

La cuidadosa selección de proveedores se realiza cumpliendo requisitos específicos, tales como:

- las Especificaciones Técnicas de Conformidad, que contienen los requisitos que Calzedonia exige tanto de naturaleza mecánica, química y física y normalmente se elabora de acuerdo con la legislación más restrictiva entre las vigentes en los países en los que opera el Grupo;
- Código Ético del Grupo, las empresas proveedoras están generalmente obligadas a aprobar expresamente el Código Ético, mediante el cual se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios y normas contenidos en el mismo. El Código, además de recordar la necesidad de cumplir con las leyes y reglamentos vigentes, describe las normas relativas a las áreas relacionadas con las personas, el medio ambiente, la transparencia, inspirándose en las disposiciones reglamentarias internacionales pertinentes, como los convenios de la OIT, y prestando especial atención a respeto de los Derechos Humanos en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como otras mejores prácticas de la industria. El Grupo se ha fijado el objetivo de extender la obligación de aceptación del Código Ético como condición previa para trabajar con Calzedonia a todos los proveedores.

Tras la elección de la colección y la definición de volúmenes, la oficina de Logística y Compras procede a la definición de la compra de los materiales definidos en la fase de desarrollo.

Por tanto, el suministro de la obra se encomienda a las plantas de producción del Grupo Calzedonia.

Los proveedores de productos terminados se seleccionan solo después de la verificación por parte de la oficina de investigación y desarrollo de materiales de Calzedonia del estado de las plantas de producción, que también son monitoreadas durante la producción a través de inspecciones en línea.

En particular, la oficina de Investigación y Desarrollo de Materiales acuerda una visita de investigación con el nuevo posible proveedor para evaluar su confiabilidad, capacidad de producción y requisitos técnicos. Solo si la retroalimentación es positiva, se le pedirá al proveedor que acepte nuestras Especificaciones Técnicas de Conformidad, el Código de Ética y los procedimientos operativos. En esta fase cognitiva, los proveedores también proporcionan pruebas y certificaciones de su producción responsable y rastreada.

El seguimiento de proveedores es un proceso continuo que prevé un diálogo constante con ellos también para verificar periódicamente el cumplimiento del Código de Ética en toda la cadena de suministro. Actualmente tratamos de visitar proveedores con los que desarrollamos volúmenes más importantes o proyectos particulares.

Si bien las visitas a las plantas de los proveedores son frecuentes dentro de los términos indicados anteriormente, hasta el momento no se ha puesto en marcha un proceso estructurado de auditoría de sostenibilidad en nuestros proveedores. Creemos que



debemos actuar partiendo de una fase de sensibilización y comunicación de los valores que el Grupo Calzedonia considera imprescindibles, comenzando por nuestros proveedores y subcontratistas ubicados en países del Lejano Oriente. El deseo del Grupo de establecer relaciones de cooperación a largo plazo se ve confirmado por este proceso de involucrar a los proveedores en temas de sostenibilidad, que tiene como objetivo difundir la importancia de crear entornos productivos sostenibles, velando por la protección del medio ambiente y la salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como el cumplimiento de las normas y requisitos establecidos por las normativas locales e internacionales aplicables.

La gran parte de la cadena de suministro de Calzedonia está formada por compañías que pertenecen al Grupo, cuya administración es de exclusiva responsabilidad del Grupo. Aunque el Grupo es consciente de los márgenes de mejora, está orgulloso de los resultados alcanzados diariamente en términos sociales, ambientales y de producción.

El proceso de compra en un grupo que produce bienes de consumo y quiere reducir los costes para el cliente final tiene varias complicaciones: es necesario encontrar materias primas y productos que satisfagan las demandas y los gustos de los consumidores; es necesario que estos materiales y estos productos, además de atractivos, sean seguros para el usuario; Necesitan tener costes razonables y sostenibles para el modelo de negocio; y finalmente, deben ser producidos en condiciones respetuosas y sostenibles. Los proveedores de materiales no esenciales suministran principalmente mobiliario y sistemas de iluminación para las tiendas del Grupo.

El camino por recorrer no siempre es fácil, como lo muestra una serie de sucesos acaecidos que han afectado a otros grupos de gran importancia, y es importante verificar en su totalidad todo el proceso de la cadena de producción. No siempre es posible tener la certeza de que las cosas se hacen de la mejor manera, por esta razón el compromiso de todos es necesario para que, los actores del mercado y la cadena de producción y distribución emprendan un viaje de mejora gradual y continua. El Grupo ha iniciado este viaje y tiene la intención de seguirlo con determinación y claridad.

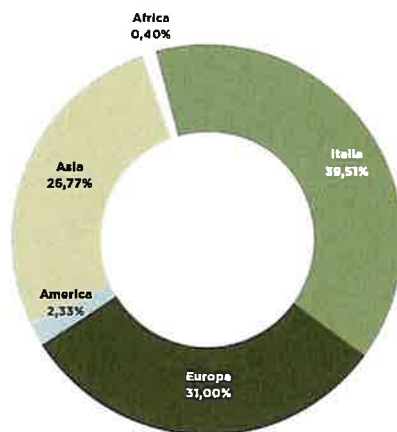
En línea con los principios anteriores, a partir de 2021, comenzamos a rastrear las políticas de sostenibilidad implementadas por nuestros proveedores. Estos datos representan un primer paso hacia la creación de un proceso de evaluación no basado únicamente en el rendimiento operativo. La información recogida está disponible en una sección específica de nuestro sitio web corporativo o en el *Open Apparel Registry*

En la medida de lo posible, el Grupo opta por la contratación de proveedores locales en los distintos contextos en los que trabaja, con el fin de beneficiarse de las ventajas logísticas, generar ingresos y crear oportunidades de empleo en las comunidades en las que trabaja.

El Grupo Calzedonia reparte su volumen de negocio de compras a los proveedores de los distintos países en los que opera, también con el fin de evitar cualquier dependencia de las compras que pudiera constituir un riesgo empresarial. Los principales proveedores del Grupo se encuentran en Italia, Europa y Asia, según las principales áreas de interés comercial operativo, como se muestra en el gráfico siguiente relativo al 2022:







El año 2021 también marcó el inicio del proyecto de gestión de la cadena de suministro sostenible, por el que el Grupo se fijó el ambicioso objetivo de evaluar a los actores de su cadena desde el punto de vista de la sostenibilidad y animarlos a la transición hacia una mejora continua de los impactos sociales y medioambientales. Por ello, hemos empezado a recabar información de nuestros proveedores sobre sus políticas sociales y medioambientales, insertando nuevas variables en el diálogo con ellos. Este esfuerzo aún no se ha convertido en un factor discriminatorio en la elección de la colaboración, pero cada vez es más importante para las futuras relaciones comerciales.

En 2022, el compromiso del Grupo creció aún más con el lanzamiento de un gran proyecto de mapeo, evaluación y auditoría de proveedores en toda la cadena de suministro. La calidad de los proveedores se evaluó en referencia a las principales áreas de criticidad en términos de ética laboral y cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales.

Desde Franchising Calzedonia España no se realizan auditorías a proveedores ya que el único proveedor es el mismo Grupo Calzedonia.

Los proveedores de materiales no básicos suministran principalmente mobiliario y sistemas de iluminación para las tiendas del Grupo.

La elección de los materiales utilizados en las tiendas del Grupo Calzedonia y, por consiguiente, la selección de proveedores es una elección informada que también tiene en cuenta los aspectos de eco-compatibilidad de los productos.

Las tiendas están diseñadas para garantizar la seguridad de los clientes y los empleados, con elementos de calidad que perduran en el tiempo, lo que es posible gracias a un amplio uso de materiales certificados.

En 2021, dos tiendas de Falconeri obtuvieron la certificación BREEAM con resultado "muy bueno" registrado en la evaluación de la sostenibilidad del diseño. Esta certificación es esencial para perfilar el diseño de todas las próximas tiendas del Grupo.

Durante 2022, la marca Falconeri también obtuvo la certificación medioambiental ISO 14001 para la fábrica Avio (que representa una parte importante de su cadena de suministro), junto con la empresa de calcetería Trever SpA y la fábrica de tintes Ti.bel SpA





## Información sobre el respeto de los derechos humanos

El Grupo Calzedonia opera consciente de que la cadena de suministro en el sector textil y de la confección presenta riesgos relacionados con la falta de visibilidad de toda la cadena de suministro. Por ello, es necesario el compromiso de todos los actores de la cadena de producción y distribución por un camino responsable de cooperación orientado a crear un modelo de negocio sostenible a largo plazo.

La gran mayoría de los productos distribuidos por Franchising Calzedonia España, S.A. son producidos en las fábricas de propiedad del que hoy producen cerca del 77% de los bienes que se ofrecen en las tiendas con un control casi total de la cadena de suministro.

Este enfoque ha permitido mantener constantemente un detallado, minucioso y escrupuloso control sobre las condiciones de trabajo dentro de las instalaciones de producción y sobre el modo en que éstas actúan según el entorno en el cual se encuentran.

Durante 2022, el Grupo Calzedonia produjo internamente y a través de subcontratistas, 351 millones de prendas. De ellas, el 35,80% fueron producidas por Calzedonia, el 27,10% por Intimissimi, el 36,60% por Tezenis, el 0,48% por Falconeri y el 0,02% por Atelier Emè.

Gran parte de la cadena de suministro de Calzedonia está formada por empresas pertenecientes al Grupo cuya gestión es de nuestra exclusiva responsabilidad. Las fábricas del Grupo están ubicadas en: Italia (Avio, Brentino Belluno, Biella, Castiglione delle Stiviere, Castel Goffredo, Gissi, Grole), Croacia, Serbia, Bulgaria, Sri Lanka, Bosnia y Etiopía (cerrado temporalmente por causas de fuerza mayor).



Para el Grupo Calzedonia, producción significa estándares de construcción y producción alineados con los requisitos italianos y europeos para todas las plantas, independientemente de su ubicación. Siempre tratamos de proporcionar a nuestras fábricas con las mejores tecnologías disponibles para asegurar condiciones de trabajo óptimas para nuestros empleados, eligiendo las máquinas y sistemas más avanzados que permitan minimizar el trabajo manual y repetitivo, cumpliendo con los más altos estándares de salud y la seguridad.

Si bien somos conscientes de nuestros márgenes de mejora, estamos orgullosos de las metas alcanzadas a diario como parte del camino del desarrollo sostenible que hemos emprendido. El empoderamiento de la mujer en la comunidad de referencia, la eficiencia energética de las plantas y la puesta en común de un modelo industrial que limita el desperdicio y promueve el respeto son ejemplos concretos de nuestras acciones de responsabilidad social.

También está en marcha un programa de seguimiento y estudio de posibles mejoras en referencia al mantenimiento y actualización de los procedimientos de seguridad de algunas de nuestras fábricas, para adecuar nuestro negocio a las mejores prácticas del sector.

Con el fin de prevenir y mitigar los riesgos de carácter físico, químico o mecánico y asegurar el cumplimiento de las Especificaciones Técnicas de Conformidad, se prueban todos los parámetros técnicos como la estabilidad de los tejidos, la tenacidad, la suavidad y el conteo de los hilos, la solidez color, así como evaluaciones con pruebas cualitativas como la reacción al sudor.

En particular, se reciben muestras representativas de los proveedores antes del envío. Estas muestras se examinan en el laboratorio ubicado en la sede del Grupo y en las plantas de producción. Para llevar a cabo los análisis más complejos, en los que se requieren instrumentos especiales, se utilizan laboratorios externos certificados (por ejemplo, pruebas estándar requeridas por la norma GB 18401, pruebas de inflamabilidad requeridas para la ropa según las normas 16 CFR 1610 y ASTM D1230, etc.).

Los informes de prueba publicados se catalogan para su posterior análisis con vistas a futuras mejoras y se mantienen disponibles. Esto puede suceder en casos de disputa sobre el producto terminado.

Las pruebas pueden realizarse, según corresponda, sobre las materias primas indicadas como muestras y / o avances y repetirse posteriormente en la fase de producción. Además, durante la producción se realizan controles de calidad y procesos para monitorear el desempeño de las operaciones, que además de optimizar los recursos, tienen como objetivo disminuir la segunda elección y por ende el desperdicio de material.

Siempre que se utilizan tejidos y / o hilos nuevos, se realizan todas las pruebas de laboratorio (por ejemplo, solidez, estabilidad, etc.) y, en función de la criticidad de la composición de la prenda y / o el tipo de material utilizado, se envían muestras para pruebas de laboratorio adicionales, como pruebas de composición e inflamabilidad.

Las pruebas se solicitan en la fase de muestreo y, a veces, se vuelven a realizar en producción. Todos los hilos, tejidos y accesorios entrantes se prueban normalmente durante todo el año.



La selección de los productos a ensayar con respecto a los posibles efectos en la salud y seguridad de los clientes se realiza teniendo en cuenta la criticidad de los materiales y accesorios que componen los artículos, así como la categoría de edad a la que están destinados.

Los informes de no conformidad realizados por nuestros clientes son de la Oficina de Atención al Cliente. En estos casos, el artículo se retira y se envía a uno de los laboratorios equipados para verificar la presencia de sustancias alergénicas que excedan los límites permitidos y que puedan irritar la piel.

El Grupo Calzedonia se dedica constantemente a la investigación y el desarrollo de colecciones de moda. Todo el proceso de diseño de las colecciones se lleva a cabo dentro de la Compañía. La elección de materiales se define durante las fases de desarrollo de la colección por las oficinas de estilo y producto sobre la base de consideraciones estilísticas y cualitativas, estrategias de costes y capacidad de producción.

El Grupo, también en respuesta a las necesidades de los consumidores, avanza hacia la selección y el uso de tejidos más naturales que provienen de cadenas de suministro sostenibles. Por este motivo, las materias primas se seleccionan cuidadosamente, prefiriendo, en la medida de lo posible, aquellas de menor impacto ambiental.

A partir de 2019, el número de materiales con un impacto medioambiental reducido ha aumentado de forma constante, alcanzando el 28% del total hasta la fecha. Este resultado se sitúa tres años por delante del objetivo recogido por los compromisos del Fashion Pact de utilizar al menos un 25% de materias primas de bajo impacto para 2025, lo cual atestigua la voluntad del Grupo de cumplir sus compromisos, así como su voluntad de reducir la huella climática de sus productos, para poder ofrecer a los clientes alternativas cada vez más responsables.

Para lograr este objetivo, cada una de las empresas del Grupo ha emprendido diferentes estrategias:

Calzedonia sigue ofreciendo a sus clientes, también en 2022, la colección de medias fabricadas con fibra Q-NOVA, un hilo reciclado según un sistema trazado y certificado por la Global Recycle Standard (GRS)<sup>11</sup>, que permite reducir los residuos y los recursos utilizados

En 2022, las colecciones también incluirán leotardos de algodón ecológico trazado y certificado GOTS por GRS. Todos los artículos de la marca Calzedonia con hilo de Micromodal, Modal y Viscosa (incluidos los leggings de una colección cápsula lanzada en 2022, han sido confeccionados con modal Tencel® de la empresa Lenzing.

En la colección Mare 2022, el uso de poliéster reciclado en casi todos los colores de todas las categorías de productos de la serie continuativo y el uso parcial en las colecciones de moda.



Para la colección de moda S/S 2022-2023 y F/W 2023, la marca Intimissimi ha mantenido el número de serie con sostenibilidad etiquetado con el cartel #intimissimicares

Entre las fibras utilizadas se encuentran la poliamida reciclada preconsumo Q-NOVA de la empresa Fulgar, la seda con certificación Bluesign12 que certifica un menor impacto de los productos químicos utilizados en el teñido y el modal Tencel13 de la empresa Lenzing, que garantiza una gestión sostenible de la madera de la que se extrae la celulosa. y los agentes químicos usados para extraer la fibra de la celulosa.

En la colección de ropa de baño Intimissimi Uomo se está probando un nuevo embalaje que sustituirá las actuales bolsas de polietileno por bandas de papel adhesivas. En cambio, para los accesorios las cajas estándar se han reconvertido a nuevas cajas de papel reciclado FSC y, en la medida de lo posible, los soportes interiores de plástico se eliminaron o se utilizó un plástico reciclado.

Tezenis ha adoptado nuevas fibras para los artículos de la colección "Be the change", incluido el algodón orgánico certificado (GOTS y OCS) que garantiza un menor uso de agua, la ausencia de pesticidas nocivos para el hombre y el medio ambiente y un trato justo a todos los trabajadores.

Falconeri favorece el uso de fibras naturales para la realización de sus prendas, compatibles con los límites técnicos de su producción. De hecho, existen producciones específicas orientadas a la sostenibilidad y materiales regenerados; en estos casos la búsqueda de proveedores sigue criterios basados en certificaciones relacionadas con la sostenibilidad

Además, a lo largo de los años se ha perseguido el compromiso de reducir el uso de materiales con alto impacto ambiental y se ha incidido también en la fase de envasado.

En particular, para una gran parte de los productos, el envase se realiza utilizando plástico reciclado y papel con certificación FSC.

También las bolsas adquiridas por el departamento de Embalaje y Visual para actividades promocionales se realizan con criterios de sostenibilidad: las bolsas de verano 2022 de Tezenis se fabricaron con PET reciclado de botellas de PET y las de Calzedonia en algodón reciclado y papel FSC.

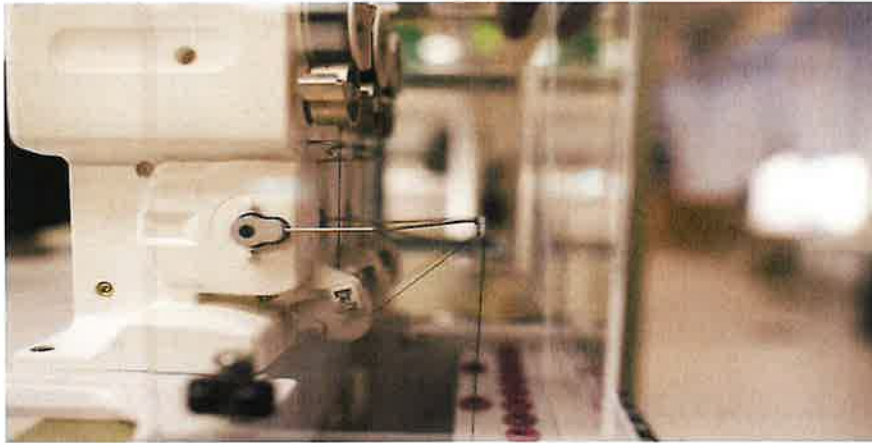
En 2022 también se prefirieron los maniqués de plástico en lugar de los de fibra de vidrio y se pasó al PLA20 para las muestras 3D de preproducción.

Para los proyectos de 2022, tuvo especial importancia material de papel decorativo para la creación de los escaparates de verano de Calzedonia y Tezenis, y la iniciativa continuará en 2023.



En 2022, el Grupo adoptó las siguientes soluciones: Sustitución de las bolsas de calcetería y ropa de plástico por alternativas más respetuosas con el medio ambiente, eliminación del film de polipropileno mediante la introducción del nuevo embalaje 100% papel en las medias Premium Collection, el uso extensivo de papel FSC en etiquetas, bases de papel y cartón, eliminación total del film térmico en los almacenes Ducal y Gissi, nuevo embalaje protector y pedulino para eliminar el gancho de plástico

A continuación, se presentan algunas imágenes de las fábricas del Grupo:







Siempre se ha propuesto crear las mejores condiciones posibles en el lugar de trabajo al apoyar a los empleados de las fábricas, incluso fuera, si fuera necesario, con iniciativas en diferentes áreas.

El riesgo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil es muy bajo, pues la mayor parte de fábricas son propiedad de la matriz en Italia y tienen una gestión directa por su parte tal como profundizamos más adelante.

Las mujeres constituyen la gran mayoría de los empleados y ocupan los primeros puestos en los departamentos y oficinas de las fábricas de acuerdo con una lógica empresarial de empoderamiento. El Grupo, en la medida de lo posible, intenta satisfacer las necesidades de las mujeres a través de diversas iniciativas.

Se han instalado sistemas de vigilancia de seguridad en las fábricas en Italia, Croacia, y Etiopía se ha desarrollado un sistema de monitoreo de seguridad laboral integrado con un software para la administración y el mantenimiento del sistema. En los centros de producción ubicados en Serbia, Bulgaria y Sri Lanka, se ha iniciado la implementación de sistemas para la seguridad y el mantenimiento.

Durante la fabricación, se realizan controles de calidad y de proceso para monitorizar el desempeño de las operaciones, que además de optimizar los recursos tienen el objetivo de reducir el desperdicio de material. Las pruebas obtenidas en los procesos de calidad se almacenan para su posterior análisis con el fin de obtener mejoras futuras.

En todas las fases del trabajo, la búsqueda constante de nuevas soluciones de industrialización y mecanización ayuda a minimizar tanto como sea posible el trabajo manual y repetitivo, una fuente de problemas para las personas. Estamos en continua colaboración con proveedores de maquinaria para estudiar nuevas aplicaciones

Algunas de las fábricas del Grupo se encuentran situadas en países como Sri Lanka y Etiopía regulados por leyes diferentes a las europeas.

Por ello el Grupo se ocupa de las diferentes necesidades de sus empleados y trata de contribuir, en la medida de lo posible, de una manera específica, de acuerdo con las necesidades de la comunidad de sus empleados. En Sri Lanka existen cuatro empresas y más de 13.000 empleados. La primera fábrica fue inaugurada en 1999, en un país aún devastado por la guerra civil. El grupo ha crecido con el tiempo y considera a que ha





contribuido al desarrollo de las áreas en las que trabaja. Las características del país han llevado a realizar una serie de acciones a favor de los empleados. Existe una preocupación por la salud del personal, y se dispone de espacios apropiados y personal calificado para atender a las necesidades de los empleados en situaciones de accidente, enfermedad o incidencias durante las horas de trabajo.

Dos veces por semana, en la enfermería de las empresas hay un médico y, a diario, hay disponibles dos o más enfermeras que pueden administrar medicamentos. Las comadronas profesionales están presentes dos veces al mes para proporcionar un chequeo médico a las empleadas embarazadas. Los asesores profesionales trabajan diariamente dentro de las compañías de producción para proporcionar un primer apoyo psicológico a los empleados que experimentan situaciones de dificultades personales o familiares.

Cada establecimiento tiene un comedor de la empresa con un área común que se utiliza para comer. El almuerzo o la comida se ofrecen gratuitamente a todos los empleados. Además, respetando la tradición cingalesa, el té se sirve dos veces al día en recesos especiales. Para aquellos que hacen horas extras también se ofrece disponibilidad de cena.

Se ofrece un servicio de transporte seguro y gratuito para todos los empleados. El grupo tiene un total de más de 250 líneas de autobuses que cubren una distancia promedio del hogar al trabajo de más de 50 km por fábrica. En los casos en que es necesario permanecer en la empresa más tiempo de la jornada establecida, se proporciona un servicio de minivan para garantizar que cada uno de los empleados regrese a casa de manera segura.

Se concede a los empleados cingaleses pequeños préstamos en efectivo a cero intereses. Los empleados del Grupo en Sri Lanka luego tienen acceso a gimnasios, canchas de fútbol, canchas de básquet y voleibol, para ser utilizados libremente después de las horas de trabajo. Cada año se organizan diversos eventos en las empresas (Fiesta de Navidad, Fiesta de Verano, Día de la Familia) que representan momentos de ocio y encuentro para los empleados con música y conciertos en vivo, refrigerios, juegos, regalos para los hijos de los empleados, visitas internas a los establecimientos para los miembros de la familia.

En la fábrica del Grupo en Etiopía existen beneficios y servicios para sus empleados tales como asistencia médica con personal calificado; espacios y herramientas disponibles para los empleados en caso de accidente / enfermedad; suministro de agua potable a través de entregas semanales, financiamiento de pozos, posibilidad de uso de duchas externas para los empleados; comedor corporativo con área común; organización e instalaciones para el transporte de casa al trabajo.

En Sri Lanka, en materia de diálogo entre empresa y empleados, existe desde el año 2006 el proyecto «Equipo de diálogo»: un equipo compuesto por un representante para cada departamento que se ocupa de recopilar los principales problemas de trabajo de sus compañeros y compartirlos con otros miembros del equipo y un representante de recursos humanos para encontrar soluciones colectivas compartidas con la empresa. Además, desde 2010, la compañía ha estado involucrada en la capacitación de un empleado cada 15 en IBPS (resolución de problemas basados en intereses) y mediación.

Por el contrario, en Etiopía no existe de momento ningún proyecto en este sentido debido a su reciente creación.



La decisión del Grupo Calzedonia de verticalizar su modelo de negocio mediante la inversión en instalaciones productivas determina una serie de responsabilidades que el Grupo tiene decidido contratar, incluido el respeto por sus empleados y la ayuda mutua con comunidades adyacentes a las fábricas.

El año 2020 no solo fue difícil por la pandemia de COVID-19 que ha afectado a todo el mundo, sino que nuestros compañeros etiopes también vivieron el estallido de una violenta guerra civil.

El epicentro del enfrentamiento es la región de Tigray, lugar donde se encuentra Itaca Textile, una de nuestras fábricas.

Cuando en la primavera de 2021, la guerra parecía haber terminado, intentamos reabrir la fábrica, que, por desgracia sólo permaneció operativa en junio, antes de ser cerrada de nuevo al intensificarse el conflicto. Una vez más, intentamos seguir pagando los salarios a nuestros compañeros, a pesar de las dificultades para realizar transferencias bancarias y la escasez de dinero en los bancos de la región.

Ante esta terrible crisis, el Grupo ha vuelto a demostrar que reconoce sus responsabilidades, permaneciendo junto a sus empleados, con la esperanza de ofrecer estabilidad en un momento tan difícil. Calzedonia ha ayudado a sus empleados tanto continuando con el pago del salario mensual, a pesar del cierre del Establecimiento como mediante un mantenimiento activo de contactos con organizaciones internacionales presente en el territorio.

Todos los expatriados pudieron regresar a sus países de origen gracias a una Intervención combinada con las fuerzas de las Naciones Unidas.

En 2022 se normalizaron gradualmente las relaciones entre el gobierno central etíope y los Tigray, que se espera conduzca a una paz duradera. A lo largo del año se reanudaron ligeramente las operaciones, empezando por el transporte aéreo a Mekelle, donde se encuentra la fábrica, y la reanudación de los bancos. Siguiendo estas señales, pero manteniendo precaución para garantizar la seguridad de sus empleados, el Grupo se está habilitando para reactivar la planta establecida en 2018.

## Envases y Embalajes

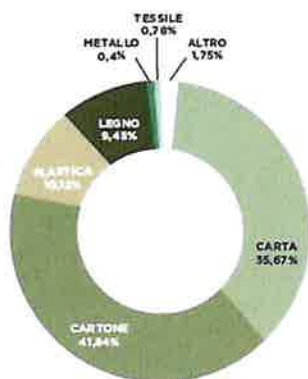
En 2022 se produjo una recuperación completa de las actividades de producción y, por tanto, el consumo de material ha en comparación con los dos años anteriores, aún afectado por las consecuencias de la pandemia del Covid-19.

El Grupo Calzedonia canaliza su compromiso 20 - Polímero termoplástico derivado de azúcares naturales, como el almidón de maíz y la caña de azúcar, y representa una alternativa sostenible al plástico, especialmente el plástico desechable, ya que es completamente biodegradable. También para la reducción del impacto medioambiental asociado al uso de envases, se centra tanto en el número de unidades utilizadas como en el tipo de material empleado, con especial atención al plástico, sobre todo si es virgen y el papel sin certificación FSC.

De hecho, el Grupo está avanzando hacia la eliminación de embalajes innecesarios para reducir la cantidad de materiales desechables. Cuando esto no es posible se sustituyen los envases de plástico por otros con productos más degradables, como papel o cartón, que ya suponen el 90% del total de envases.



A continuación, se muestra una representación de los envases y embalajes por tipo de material usado durante el ejercicio 2022:



En 2022, los materiales de embalaje utilizados en nuestras tiendas y nuestros canales de comercio electrónico ascendieron a 12.688 toneladas respecto 4.282 toneladas en 2021, que provienen en un 75% de fuentes certificadas por el FSC y el 10% de materiales reciclados.

Siempre que es posible, el Grupo elige productos duraderos en lugar de desechables, y desarrolla localmente los envases necesarios para reducir el impacto del transporte y apoyar las economías locales. Además, ofrece a los clientes la posibilidad de adquirir una bolsa de algodón orgánico no desechable como alternativa a la bolsa de papel FSC reciclado. Esto ha reducido, también en 2022, el consumo de bolsas para los artículos comprados (-22% en comparación con 2021)

A continuación se detallan las cantidades de envases, desglosadas por tipo, utilizadas en el Grupo durante el periodo de referencia para ver la evolución:

	2020	2021	2022
Carta	4.829	5.339	5.838
DI cui FSC/riciclata	52%	70%	76%
Cartone	4.856	5.941	6.850
DI cui FSC/riciclata	39%	87%	93%
Legno	962	1.475	1.547
Plastica	1.327	1.528	1.657
DI cui riciclata	0%	1%	29%
Metallo	58	71	65
Tessile	22	52	127
Altro	155	170	286
<b>Totale</b>	<b>12.209</b>	<b>14.576</b>	<b>16.370</b>



En 2022, el Grupo adoptó las siguientes soluciones:

- Sustitución de las bolsas de calcetería y ropa de plástico por alternativas más respetuosas con el medio ambiente
- Nuevo embalaje en los protectores de pie para eliminar el gancho de plástico
- Eliminación del film de polipropileno mediante la introducción del nuevo embalaje 100% papel en las medias Premium Collection
- Uso extensivo de papel FSC en etiquetas, bases de papel y cartón
- Eliminación total del film térmico en los almacenes de Ducal y Gissi

Incluso los materiales utilizados para la realización de las piezas arquitectónicas se manipulan de acuerdo con las normas más estrictas de seguridad y compatibilidad medioambiental. Por poner un ejemplo, las pinturas murales utilizadas son exclusivamente al agua.

Todos los proveedores de suelos cuentan con las certificaciones ISO 14001, ISO 14021, ISO 9001 con la etiqueta ecológica Ecolabel - Reglamento europeo por el que se establecen los criterios de la política medioambiental e industrial - y son miembros del Green Building Council Italia.

Los proveedores de madera declaran que todos los tableros y materiales utilizados para la producción de sus artículos cumplen la norma UNI EN 13986 y respetan el umbral de formaldehído indicado en la misma. Los materiales de decoración utilizados en 2022 para el equipamiento de las tiendas de las tiendas consisten en suelo cerámico (36%) metal (25%), madera (24%) y plástico (10%).

## Lucha contra la corrupción y el soborno

### Política para prevenir la corrupción y el soborno:

El Código Ético del Grupo Calzedonia que sirve de guía a las filiales como Franchising Calzedonia España, S.A., fue aprobado por el Consejo de Administración de Calzedonia Holding S.p.A. el 12 de noviembre de 2018.

El Código Ético es una declaración pública que establece las pautas generales y las reglas de conducta para los empleados y colaboradores de Calzedonia y todos aquellos que, directa o indirectamente, participan en el éxito y contribución del bienestar económico de los países donde el Grupo Calzedonia opera.

Calzedonia Holding S.p.A. y las empresas sujetas a su gestión y coordinación adoptan este código ético con el fin de definir los valores a seguir con la máxima claridad y transparencia al tiempo que dan concreción y credibilidad al contenido del código, y a este fin se han adoptado los instrumentos de organización y los principios de control general, entre los cuales, la legitimidad formal y sustancial de la conducta de los miembros de los órganos rectores y de los propios empleados en cualquier nivel



organizativo, la transparencia contable y la difusión de una cultura orientada hacia el control y la gestión de las actividades.

Dada la actividad desarrollada por Franchising Calzedonia España, S.A., la compañía no es una entidad obligada a incorporar las medidas de Prevención de Blanqueo de Capitales establecidas en la Ley 10/2010

## Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo Calzedonia está firmemente comprometido a luchar contra cualquier forma de corrupción en todos los países en los que opera y con ese fin, se compromete a prevenir y luchar contra cualquier forma de corrupción en el sentido más amplio, público o privado, y en particular:

- corrupción activa donde una persona le da o promete a otra cualquier beneficio (dinero, regalos u otros) con el propósito de persuadir a esa persona para que no cumpla con sus propios deberes;
- corrupción pasiva cuando una persona solicita o recibe de otra cualquier beneficio con el propósito de no cumplir con sus propios deberes.

En este sentido, Calzedonia condena cualquier tipo de conducta o comportamiento contrario a las leyes y regulaciones o, en cualquier caso, conducta que incumpla las reglas internas o los principios de negocios sólidos y transparentes.

Regula la gestión y principios en los cuales se inspiran las empresas del Grupo según los métodos establecidos por este Código ético en las relaciones con los distintos interesados (autoridades públicas y funcionarios públicos en particular, pero también fabricantes y proveedores, socios comerciales, organizaciones no gubernamentales organizaciones y comunidades locales).

Calzedonia garantiza la prevención de posibles delitos de corrupción basándose en todos los instrumentos y recursos disponibles a través de la capacitación del personal, a través del monitoreo constante de las actividades en riesgo y a través de la aplicación de sanciones por dichas violaciones.

El Grupo persigue estrictamente las conductas que no se ajustan a los principios éticos y legales e implementa políticas para interactuar e involucrar a miembros del personal y terceros (proveedores y colaboradores) con la convicción de que todas las partes interesadas pueden ayudar a prevenir y mitigar los riesgos propios en las actividades de la empresa en términos de sostenibilidad a medio-largo plazo

La compañía realiza un seguimiento para prevenir los conflictos de interés de modo que los empleados del grupo Calzedonia evitarán cualquier situación que pueda causar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los del grupo. Además, se abstendrán de representar al grupo y de participar o expresar su propia opinión durante





cualquier actividad decisoria si ellos mismos o a través de cualquier parte relacionada tienen intereses personales, directa o indirectamente. No pueden depender de su propia posición dentro del grupo para obtener un beneficio económico o personal de ningún tipo o para aprovecharse de cualquier oportunidad de negocio para sí mismos. Los empleados del grupo Calzedonia no podrán realizar actividades como consultores, ejecutivos, directores, empleados o asesores de ninguna empresa competidora del grupo Calzedonia. En el marco de dicha política de respeto, se insta a los empleados a informar al Consejo de Administración de Calzedonia Holding S.p.A. de cualquier conflicto de intereses, ya sea personal o con respecto a los propios parientes que puedan suponer un riesgo para la debida objetividad o profesionalidad en cumplir con sus propios deberes dentro del grupo Calzedonia para que las respectivas medidas para el beneficio mutuo del grupo y las personas involucradas puedan tomarse en consecuencia.

## Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Franchising Calzedonia España, S.A. es una entidad no sujeta a temas de blanqueo de capitales. La creación de un sistema de control y cumplimiento permite a la empresa identificar los instrumentos necesarios de prevención, control y reducción de riesgos, lo que permite que las discrepancias sean identificadas entre los objetivos preestablecidos y los resultados perseguidos y, por consiguiente, intervenir para implementar las acciones correctivas apropiadas. Así realizamos mediante controles internos de Auditoría y procesos de check contables y físicos el control de los ingresos obtenidos diariamente en nuestras tiendas, habiendo creado un departamento nuevo para analizar la prevención del Fraude.

El personal del Grupo Calzedonia estará obligado a cumplir con las regulaciones y normas internas y seguir las instrucciones recibidas sobre la implementación de las mismas. El Código Ético deberá prevalecer sobre cualquier otra regulación interna, a no ser que esta última imponga normas más estrictas.

## Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio

Los empleados de Franchising Calzedonia España, S.A realizan aportaciones a título personal para causas sociales y benéficas que deciden los propios empleados.

El Grupo Calzedonia siempre ha ofrecido su contribución a las comunidades en las que opera, impulsado por su compromiso de mejorar la calidad de vida de quienes han tenido menos oportunidades y el deseo de fortalecer las relaciones externas de la compañía.

Mediante el uso de los recursos de la empresa, el Grupo ofrece su contribución en apoyo de actividades sociales, deportivas, culturales, asistenciales e incluso pequeñas obras públicas, garantizando siempre el principio de transparencia.

En el ámbito social, Calzedonia ha creado la FUNDACION SAN ZENO (se puede obtener más información en su propia web [www.fondationesanzeno.org](http://www.fondationesanzeno.org)), que destina fondos a organizaciones y asociaciones para proyectos educativos y laborales en Italia y en todo





el mundo. Desde 1999, la Fundación San Zeno nacida por voluntad de Sandro Veronesi, ha apoyado cerca de 1.500 iniciativas colaborando con más de 550 entidades, por un importe total superior a los 80 millones de euros.

El desarrollo profesional es la principal vía para lograr la estabilidad económica y una vida digna. Por ello nos comprometemos, también a través de la labor de nuestra Fundación que apoya proyectos dedicados a la formación y la inserción laboral, a apoyar activamente la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los colectivos más pobres y marginados, contribuyendo a dar dignidad social y solidez económica a la población con su trabajo.

El trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino que también se convierte en una herramienta de inclusión social para superar los obstáculos a la integración y la afirmación de la propia identidad. Los proyectos apoyados por la Fundación San Zeno, a través de la vía del desarrollo laboral, tienen como objetivo último la inclusión social y la reducción de las desigualdades.

La Fundación San Zeno ha tomado acciones extraordinarias durante el periodo COVID-19 en 15 países con 6 proyectos apoyando en 494.000 eur a instituciones en resiliencia en la búsqueda de estrategias innovadoras para dar respuesta a nuevas necesidades, dando apoyo tanto alimentario como relacional, ayudando a las empresas sociales a reinventar su acción permitiendo a las instituciones continuar los caminos emprendidos donde no estaban previstos otras ayudas.

Además, en 2022, las distintas empresas del Grupo donaron más de 4,20 millones de euros al territorio en forma de contribuciones y patrocinios para el bienestar social, formación, iniciativas culturales y deportivas y eventos para promover el tejido productivo local. Durante el 2021 la donación fue de 2,23 millones de euros.

La mayoría de las intervenciones fueron de carácter asistencial y solidario. En cuanto a la distribución geográfica de las intervenciones, por otro lado, la mayoría de las donaciones económicas se realizan desde Italia, seguidas por las empresas del Grupo en Asia. Más concretamente, las empresas que operan en el territorio de Sri Lanka realizaron donaciones e intervenciones durante el año por un total superior a 150.000 euros.



Franchising Calzedonia España, S.A. no realiza acciones de asociación o patrocinio, mientras que el Grupo actúa en asociaciones deportivas, culturales e incluso de obras públicas.

El Grupo, también durante 2022, promovió una serie de iniciativas asistenciales y solidarias, apoyando proyectos para proteger la salud de las personas. Desde la sede del Grupo se apoyó el proyecto Donaciones por área de intervención 2022 'Hospitales Abiertos', que apoya instalaciones hospitalarias en Siria, y se financió el proyecto de Naciones Unidas para ayudar al pueblo ucraniano tras la invasión de su país.

Algunas filiales comerciales como Franchising Calzedonia España S.A., al igual que en 2021, este año también han promovido proyectos de sensibilización para la lucha contra el cáncer de mama mediante la campaña "Octubre Rosa" donando por parte de la filial española cerca de 100.000eur y el grupo un total de 225.000eur en esta causa.

También se ha promovido proyectos socioambientales entre otros, mediante la donación de 1€ por cada pieza de baño vendida durante el día mundial de los océanos siendo la aportación de Franchising Calzedonia España S.A, de cerca 25.000eur.



## Información económica y fiscal

### Los beneficios obtenidos país por país

2022

	Beneficios obtenidos antes de impuestos (miles de euros)	Beneficios obtenidos después de impuestos (miles de euros)
Beneficios en España	9.371.507,35€	7.138.706,65€
Beneficios en Andorra	93.169,68€	101.015,16€

2021

	Beneficios obtenidos antes de impuestos (miles de euros)	Beneficios obtenidos después de impuestos (miles de euros)
Beneficios en España	11.549.110,20€	9.248.236,69€
Beneficios en Andorra	74.717,48€	68.021,98€



## Los impuestos sobre beneficios pagados

2022

	Impuestos sobre beneficios Pagados por Resultado 2022- [Impuesto de Sociedades] (miles de euros)
España	2.179.722,67 € TOTAL. Pagos a cuenta 2022: 1.082.976,22€ 1.096.746,45€ a pagar en 2022
Andorra	0€ TOTAL. Pago a cuenta 2022: 0€. A pagar en 2022: 0€

2021

	Impuestos sobre beneficios Pagados por Resultado 2021- [Impuesto de Sociedades] (miles de euros)
España	2.253.542,79 € TOTAL. Pagos a cuenta 2021: 2.061.192,75€ 192.350,04€ a pagar en 2021
Andorra	6.695,50 € TOTAL. Pago a cuenta 2021: 0€. A pagar en 2021: 6.695,50€

## Las subvenciones públicas recibidas

No se han recibido subvenciones en 2021 ni en 2022.

## Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad

A través de esta tabla se vinculan los apartados del presente Estado de Información No Financiera que dan respuesta a los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad

Contenidos según la Ley 11/2018	Apartado	Página	Criterio de reporting
<b>Modelo de negocio</b>			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> <li>• Buen Gobierno.</li> <li>• Nuestros Valores.</li> </ul>	3-7, 13-14, 16-17	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-9
Mercados en los que opera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> </ul>	5-7	GRI 2-1, GRI 2-6
Objetivos y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa</li> </ul>	3-7	GRI 2-1, GRI 2-64
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> <li>• Nuestras Marcas en España.</li> </ul>	3-13	GRI 2-1
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>			
Descripción de las políticas que aplica la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros Clientes.</li> <li>• Cuestiones medioambientales.</li> <li>• Nuestros Empleados.</li> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> <li>• Lucha contra la corrupción y el soborno.</li> </ul>	18-21, 25-29, 37-39, 62-65, 75-77	GRI 2-23, GRI 2-24
Resultados de las políticas que aplican a la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros Clientes.</li> <li>• Cuestiones medioambientales.</li> <li>• Nuestros Empleados.</li> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> <li>• Lucha contra la corrupción y el soborno.</li> </ul>	18-21, 25-29, 37-39, 62-65, 75-77	GRI 103-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Nuestras Marcas en España.</li> <li>• Buen Gobierno</li> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos</li> <li>• Lucha contra la corrupción y el soborno</li> </ul>	3-4, 8-13, 16-17, 66-73, 75-77	GRI 2-1, GRI 2-65



<b>Perfil del estado de información no financiera</b>			
Análisis de materialidad	• Análisis de Materialidad.	14-16	GRI 3-1, GRI 3-2
Marco de reporting utilizado	• Introducción al Estado de Información No Financiera.	2	Estándares GRI y marco de reporting interno GRI 2-3, GRI 2-5
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> <li>• Iniciativas del Grupo referentes a la sostenibilidad.</li> </ul>	21-29	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	• Cuestiones medioambientales	25-29	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	• Recursos Dedicados.	30	Inversiones medioambientales en base a proyectos ejecutados
Aplicación del principio de precaución	• Principio de precaución.	30-31	GRI 2-1, GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	• Efectos actuales y previsibles de la actividad.	27-29	GRI 3-3 Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminación atmosférica.</li> <li>• Cambio Climático.</li> </ul>	31-32, 34-36	GRI 3-3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			





Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> <li>• Economía circular, prevención y gestión de residuos.</li> </ul>	26-29, 32-33	GRI 3-3 GRI 306-3 (2020)
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	27-28, 33	GRI 3-3, GRI 303-3
Consumo de materias primas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	34	GRI 3-3, GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	35	GRI 302-1, GRI 302-3
Medidas para mejorar la eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos dedicados.</li> <li>• Cambio climático.</li> </ul>	30, 34-36	GRI 3-3
Uso de energías renovables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminación Atmosférica</li> <li>• Cambio climático.</li> </ul>	31-32, 34-36	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminación Atmosférica.</li> <li>• Cambio climático.</li> </ul>	30, 33-35	GRI 305-1, GRI 305-2
Medidas para adaptarse al cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos dedicados.</li> <li>• Cambio climático.</li> </ul>	30,34-36	GRI 3-3
Metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos dedicados.</li> </ul>	30	GRI 3-3
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección de la biodiversidad.</li> </ul>	36-37	GRI 3-3
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y</li> </ul>	40-43	GRI 2-7, GRI 405-1



profesional y modalidad de contrato de trabajo	distribución de modalidades de contrato de trabajo.		
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.</li> </ul>	43-46	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.</li> </ul>	46-48	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y brecha salarial.</li> </ul>	49-52	Criterio interno
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y brecha salarial.</li> </ul>	49-52	(Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración media de los consejeros y directivos.</li> </ul>	52	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Recursos Humanos.</li> </ul>	37-39	GRI 3-3
Empleados con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleados con discapacidad.</li> </ul>	52	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Recursos Humanos</li> </ul>	37-39	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo.</li> </ul>	52-53	Criterio interno
Medidas para facilitar la conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Recursos Humanos</li> </ul>	37-39	GRI 3-3
<b>Salud y Seguridad</b>			
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</li> </ul>	54-55	GRI 403-1
Accidentes de trabajo por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	56-57	GRI 403-9



Índice de frecuencia por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	56-57	GRI 403-9
Índice de gravedad por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	56-57	GRI 403-9
Enfermedades profesionales por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	56-57	GRI 403-10
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</li> </ul>	59	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</li> </ul>	59	GRI 2-30
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</li> </ul>	60	GRI 403-4 (2016)
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Recursos Humanos.</li> <li>• Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</li> </ul>	60-61	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</li> </ul>	60-62	Criterio interno
Accesibilidad universal personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li> </ul>	62	GRI 3-3
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Recursos Humanos.</li> <li>• Igualdad de oportunidades.</li> </ul>	37-39, 57-58	GRI 3-3
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de oportunidades.</li> </ul>	57-58	GRI 3-3, GRI 2-23



igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li> </ul>	62	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Preventiva de Salud y Seguridad en el Trabajo.</li> <li>• Igualdad de oportunidades.</li> </ul>	53, 57-58	GRI 3-3, GRI 2-23
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> </ul>	66-73	GRI 2-26, GRI 3-3
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> </ul>	66-73	GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>	59	GRI 2-1, GRI 406-1, GRI 411-1
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos</li> </ul>	66-67	GRI 2-1, GRI 2-66, GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros empleados.</li> <li>• Igualdad de oportunidades.</li> </ul>	39, 58	GRI 2-1, GRI 2-66
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	71	GRI3-3, GRI 409-1



Abolición efectiva del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	71	GRI3-3, GRI 408-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política para prevenir la corrupción y el soborno.</li> <li>• Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.</li> </ul>	75-77	GRI 2-1, GRI 2-23, GRI 24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 3-3,
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.</li> </ul>	77	GRI 2-1, GRI 2-23, GRI 24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 3-3,
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio.</li> </ul>	77-79	GRI 201-1
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	66-73	GRI 103-2
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	66-73	GRI 103-2
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	66-73	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio.</li> </ul>	77-79	GRI 2-1, GRI 2-63
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de subcontratación y relación con proveedores.</li> </ul>	62-65	GRI 2-6, GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de subcontratación y relación con proveedores.</li> </ul>	62-65	GRI 2-6, GRI 2-24



Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de subcontratación y relación con proveedores.</li> </ul>	62-65	GRI 3-3
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.</li> </ul>	19	GRI 3-3
Sistemas de reclamación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</li> </ul>	20-21	GRI 2-16, GRI 2-25
Quejas recibidas y resolución de las mismas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</li> </ul>	20-21	GRI 2-25, Criterio Interno
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos país por país	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los beneficios obtenidos país por país.</li> </ul>	80	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los impuestos sobre beneficios pagados.</li> </ul>	81	GRI 207-4 Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables
Subvenciones públicas recibidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las subvenciones públicas recibidas.</li> </ul>	81	GRI 201-4





## Formulación del Estado de Información No Financiera (EINF) de Franchising Calzedonia España, S.A. del Ejercicio 2022

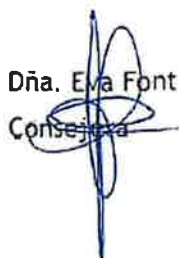
A 22 de marzo de 2023 y en cumplimiento con la normativa vigente, los miembros del Consejo de Administración integrado por D. Matteo Muraro, D. Carles Tello López, Dña. Eva Font Muntadas y Dña. Eva Roqué Rodrigo, formulan el Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio anual cerrado a 31 de diciembre de 2022, y delegan en Dña. Eva Roqué Rodrigo el visto de todas las hojas de los documentos originales anexos a este escrito.



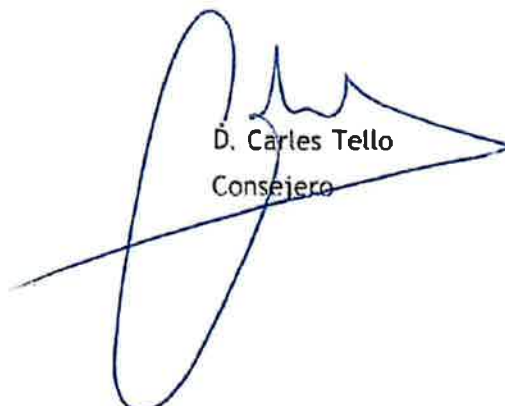
D. Matteo Muraro  
Presidente



Dña. Eva Roqué  
Secretaria



Dña. Eva Font  
Consejera



D. Carles Tello  
Consejero