



Informe de Sostenibilidad 2021

PRONOVIAS GROUP
CRAFTING JOY

“

El compromiso medioambiental es uno de los pilares clave de la estrategia del Grupo Pronovias. Como líder global en la industria, hemos sido pioneros en la creación de proyectos sostenibles como #WeDoEco, #SecondLife o #MyDressForHerFuture, con los que pretendemos ayudar a salvaguardar la naturaleza. Estas iniciativas están presentes en el plan de la compañía para seguir innovando y estando a la vanguardia de la sociedad. Todas nuestras firmas van a seguir cumpliendo los sueños de todas las mujeres de una manera responsable y ética, para seguir siendo una referencia en el sector.

En junio de 2021, el Grupo Pronovias se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, junto a otras empresas líderes del sector de la moda. Esta adhesión va en línea con nuestro compromiso de emprender acciones estratégicas para ayudar a promover los Objetivos de Desarrollo de las Naciones Unidas, incorporando estos principios a nuestra Estrategia ESG. ”

AMANDINE OHAYON, Chief Executive Officer



Contenido

1. Introducción	4	7.1. Empleo	46
2. Modelo de negocio del Grupo Pronovias	5	7.2. Organización del trabajo	53
2.1. Historia y actualidad del Grupo Pronovias	6	7.2.1. Absentismo	54
2.2. Estrategia y objetivos	7	7.2.2. Desconexión laboral	57
2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	8	7.3. Salud y seguridad	58
3. El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo	9	7.4. Relaciones sociales	61
3.1. Estructura del Gobierno corporativo del Grupo Pronovias	10	7.5. Formación	63
3.2. Modelo de prevención de riesgos penales implementado	11	7.6. Igualdad	64
4. El Grupo Pronovias y el respeto de los Derechos Humanos	14	7.7. Retribución	65
4.1. Código de Conducta de Proveedores	15	8. La contribución del Grupo Pronovias al bienestar de la sociedad	70
4.2. Modern Slavery and Human Trafficking Statement	16	8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	71
5. El Grupo Pronovias y la lucha contra la corrupción y el soborno	17	8.2. Cadena de suministro, subcontratación y proveedores	72
6. El Grupo Pronovias y el medioambiente	19	8.2.1. Red de proveedores de producto	72
6.1. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	20	8.2.2. Control de calidad del producto	73
6.1.1. Conclusiones sobre la huella de CO ² del Grupo Pronovias	33	8.2.3. Logística y distribución del producto	73
6.1.2. Contaminación lumínica	35	8.2.4. Selección de Proveedores	73
6.1.3. Contaminación acústica	35	8.2.5. Sistema de evaluación y control de proveedores	73
6.2. Protección de la biodiversidad	36	8.3. Consumidores	74
6.2.1. Materias primas	37	8.3.1. Satisfacción del consumidor	74
6.2.2. Fabricación	38	8.3.2. Información al consumidor	76
6.2.3. Transporte	38	8.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	77
6.2.4. Ciclo de vida del producto	39	9. Información fiscal	78
6.2.5. Gestión del agua	39	9.1. Resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado	79
6.3. Reciclaje y gestión de residuos	39	9.2. Subvenciones	79
6.4. Packaging	42		
7. Información relativa al personal del Grupo Pronovias	45		

1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera ("EINF") pretende informar acerca del impacto de la actividad de la sociedad Catiberia Acquisition Holdco, S.L.U. y sus sociedades dependientes (en adelante, también el "Grupo Pronovias", el "Grupo" "Pronovias" o la "Compañía") en relación con los derechos humanos, la preservación del medioambiente, la lucha contra la corrupción y el soborno, el cumplimiento fiscal y cuestiones en materia de personal.

El EINF tiene carácter anual, siendo éste el cuarto informe que el Grupo Pronovias elabora, de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Para su elaboración se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, tomando como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.





2. Modelo de negocio del Grupo Pronovias

2.1. Historia y actualidad del Grupo Pronovias

El Grupo Pronovias es un grupo empresarial fundado en Barcelona en 1964, con presencia internacional, y cuya actividad consiste en el diseño, fabricación, venta y distribución de vestidos de novia, ceremonia, fiesta y complementos.

En el año 2017, el fondo privado de inversión BC Partners adquirió la participación mayoritaria del Grupo, con el objetivo de impulsar su crecimiento desde su posición de liderazgo en el mercado de la moda nupcial. Desde entonces, el Grupo Pronovias ha sumado dos empresas más al Grupo, ambas dedicadas a la moda nupcial: en julio de 2018 la sociedad italiana Nicole Fashion Group, S.P.A. y en julio de 2019 la holandesa Ladybird, B.V.

Si bien la sede corporativa del Grupo Pronovias se encuentra en Barcelona (El Prat de Llobregat), desde el año 2018 el Grupo ha llevado a cabo una descentralización de las funciones comerciales y de marketing, para tener mayor proximidad con sus clientes en los mercados de mayor presencia y aprovechar las sedes existentes de las empresas adquiridas en los últimos dos años. A tal fin, el grupo cuenta con otras cuatro sedes en Nueva York (Estados Unidos), Huizen, Ámsterdam (Holanda), Centallo, Cuneo (Italia) y Shanghái (China).

En la actualidad, el Grupo comercializa sus productos bajo las siguientes marcas y colecciones de su propiedad: Atelier Pronovias, Pronovias,

Pronovias Privée, Pronovias The Party Edit, St. Patrick, St. Patrick Studio, St. Patrick La Sposa, White One, Les Accessoires, Nicole Couture, Nicole Milano, Nicole Jolies, Nicole Colet, Nicole Aurora, Nicole Romance y Ladybird. Asimismo, y como parte de su estrategia, el Grupo también comercializa productos bajo marcas de terceros, mediante licencias de uso suscritas en sendos contratos de licencia, cuales por ejemplo Ashley Graham for Pronovias, Marchesa for Pronovias o Vera Wang Bride.

Todos los productos son comercializados a través de distintos canales de distribución en función de la marca y colección; (i) la venta a consumidor final través de tiendas "PRONOVIAS" y "NICOLE" gestionadas directamente por el Grupo; (ii) la venta a franquiciados de tiendas "PRONOVIAS" y (iii) la venta a puntos de venta multimarca gestionados por revendedores autorizados.

El Grupo Pronovias lo conforma un equipo humano diverso de alrededor de 1.000 personas ubicado en 12 países. Los valores que comparten son el respeto, el trabajo en equipo, el empoderamiento, el enfoque a resultados y la innovación.

VERAWANG
BRIDE

PRONOVIAS

NICOLE
MILANO



WHITE
One

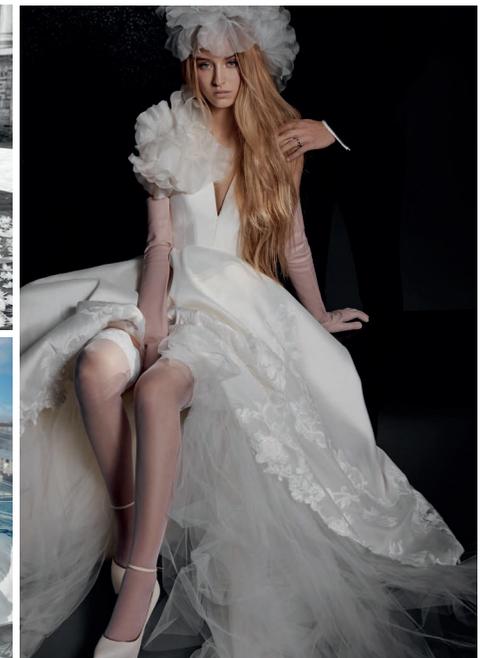
Ladybird

2.2. Estrategia y objetivos

Tras su adquisición mayoritaria por el fondo BC Partners en 2017, se abrió una nueva etapa en el Grupo Pronovias con el objetivo puesto en alcanzar un crecimiento geográfico sostenible y a largo plazo. Dicho modelo pasa necesariamente por poner en el centro de la atención el interés de la novia y del cliente, logrando la omnicanalidad en un sector de moda tradicional.

Para ello, los años 2018 y 2019 fueron dedicados a la transición y puesta en marcha de los primeros proyectos de crecimiento; la reestructuración del equipo directivo y creativo, del portafolio de marcas, la incorporación de colaboraciones con diseñadores famosos (Zac Posen) y reconocidas modelos (Ashley Graham), y el fortalecimiento de la presencia retail en Estados Unidos y China con la apertura de 6 nuevas tiendas en Estados Unidos y la inauguración de la primera tienda en Shanghái, China.

En 2020 y 2021 el Grupo ha seguido creciendo en sus colaboraciones con influyentes diseñadores en la industria nupcial, primero con como Marchesa (Georgina Chapman) y luego con Vera Wang, incorporando la comercialización de nuevas marcas a su portafolio (Marchesa for PRONOVIAS y Vera Wang Bride), cuyo primer lanzamiento tuvo lugar en 2021. Asimismo, el Grupo empezó a diversificar su producto al firmar una licencia con el diseñador italiano Carlo Pignatelli para la comercialización de trajes hombre para ceremonia (Carlo Pignatelli for PRONOVIAS), colección que también se lanzó en 2021.



2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.

Especial mención a la continuidad de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la crisis en la cadena de suministro.

Con anterioridad al inicio de la crisis sanitaria ocasionada por el virus COVID-19 (en adelante referida como "COVID-19"), el mercado de la moda nupcial global seguía creciendo. En paralelo, el Grupo Pronovias llevaba tiempo replanteando su estrategia para hacer frente a los retos del sector; la fragmentación de la competencia y la necesidad de digitalizar un sector de la moda típicamente tradicional.

La irrupción del COVID-19 ha supuesto la mayor recesión en la economía mundial de las últimas décadas y los años más desafiantes a los que jamás se haya enfrentado la industria de la moda nupcial, con la implementación de medidas restrictivas impuestas de forma intermitente por todos los gobiernos para frenar y contener el avance del COVID-19 que han impactado directamente la economía y en particular el sector nupcial (desde el cierre temporal de actividades comerciales a la imposibilidad de celebrar bodas en el formato tradicional). Dicha crisis sanitaria se ha extendido no sólo durante el año 2020, sino también durante todo el 2021, en periodos e intensidades alternos en función del territorio afectado. Las bodas se han ido cancelando y postponiendo en su mayoría, inicialmente hasta 2021 y, a medida que los efectos de la pandemia fueron prolongando, hasta el 2022.

Durante los años 2020 y 2021 el Grupo Pronovias ha centrado sus esfuerzos en proteger su liquidez, conteniendo el gasto, y en adaptar sus operativas según las necesidades de sus clientes, esperando el momento de paulatina reapertura de la economía gracias a la facilitación de vacunas contra el COVID-19.

Sin embargo, el año 2021 reparaba otra sorpresa para la recuperación de la economía mundial; a raíz de la pandemia, las cadenas de suministros y logísticas de todo el mundo se ralentizaron por motivos varios (ej. bajas de los trabajadores con motivo del contagio del COVID-19, imposibilidad de acudir a los centros de trabajo por la imposición de medidas restrictivas, etc.), causando escasez de productos y retrasos en los envíos, todo ello en un momento en el que el consumo volvía a incrementarse, y con ello la demanda generalizada de los productos de consumo. Todos los sectores se vieron afectados, en particular el textil, y la moda nupcial no fue menos.

El 2021 supuso otro año de retos para el Grupo Pronovias, y hacia final de este no sólo hubo que trabajar en estabilizar el flujo de entregas de sus productos, sino que además el último mes del año dio paso a una nueva oleada de pandemia que implicó la imposición de más medidas restrictivas. Con todo, el Grupo acoge de forma optimista el año 2022, esperando la regresión definitiva de la pandemia, la recuperación de la actividad económica y, con todo ello, la celebración de un importante volumen de bodas aplazadas.

El Grupo Pronovias ha cerrado el año 2021 alcanzando una cifra de negocios de 98,47 millones de euros, el 69% de los cuales se han realizado en Europa, un 25,11% en América, un 5,56% en Asia y un 0,23% en África y Oceanía.



3. El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo

3.1. Estructura del Gobierno corporativo del Grupo Pronovias

En España, el Grupo Pronovias está encabezado por la sociedad CATIBERIA ACQUISITION HOLDCO, S.L.U. El Consejo de Administración de esta sociedad dominante está compuesto a 31 de diciembre de 2020 por tres consejeros, dos de ellos mujeres y un hombre (una presidenta, un consejero y una secretaria consejera).

A final de 2021, el Comité Ejecutivo del Grupo Pronovias estaba integrado por un total de quince (15) directivos, seis (6) mujeres y nueve (9) hombres, según se detalla a continuación:

CARGO	NOMBRE
Chief Executive Officer	AMANDINE OHAYON
Chief Financial Officer	GLENN LAWES
Chief Legal Director	LUCILLA TALAMAZZI
HR Director	DARÍO ROCA
Chief Information Officer	MARCOS CONTRERAS
Supply Chain Director	JOSÉ LUIS GOÑI
Marketing Director	ERIKA DANIELE
Brand Communication Director	GEMMA ANDREU
Chief Creative Director	ALESSANDRA RINAUDO
Artistic Director LadyBird	INGRID VAN DEN BRINK
Managing Director South Europe, Middle East and Oceania	CARLO CAVALLO
Managing Director Dach, Benelux, Eastern Europe and Scandinavia	OLAF VAN DEN BRINK
Managing Director USA	MAURIZIO MANTOVANI
Managing Director China	DAVE ZHOU
Retail Manager	ANTONIO RODRÍGUEZ

En materia de ESG (environment, social & governance), en el año 2018 el Grupo constituyó un comité interno (Comité HappyWorld) compuesto por varios miembros del Comité Ejecutivo entre los cuales la CEO, dedicado al análisis, definición y ejecución de una estrategia que identificase correctamente los valores y la misión del Grupo, basada en los dos siguientes pilares: (i) el cuidado y la preservación del planeta y (ii) el empoderamiento de la mujer en la sociedad. La estrategia se ha plasmado en los cinco criterios que conforman ESG, con la definición de unos objetivos a medio plazo (2025) y unos indicadores de rendimiento (KPIs) para su medición. El Comité se reúne con una periodicidad mensual.

En junio de 2021 el Grupo Pronovias se adhirió al Pacto Mundial de la ONU, compartiendo junto con otras empresas líderes en el sector moda su compromiso de emprender acciones estratégicas para ayudar a promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

3.2. Modelo de prevención de riesgos penales implementado

A finales de 2021, de la mano del despacho de abogados Cuatrecasas, el Grupo Pronovias llevó a cabo una revisión del modelo de prevención de riesgos penales en España. A partir de la revisión de las políticas grupo, del modelo de prevención implementado, así como de la realización de entrevistas directa a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Grupo, se ha elaborado un mapa de riesgos y un plan de acción de mejoras a realizar. En concreto:

1) Se ha realizado un análisis de los riesgos penales a los que el Grupo Pronovias está expuesto, y en conjunción con ello se evaluaron dichos riesgos en base a los controles y medidas ya implementadas por el Grupo. Entre otros, el Grupo cuenta con:

- *Un Código de Conducta* vinculante para todos sus empleados y colaboradores, que difunde los valores éticos y establece la línea de conducta de los miembros de la organización en el desempeño de su actividad profesional y empresarial en cualquier parte del mundo. En base a estos valores éticos, todos los profesionales del Grupo Pronovias muestran respeto en el lugar de trabajo, actúan con integridad en el mercado, garantizan la ética y la responsabilidad en nuestra actividad profesional y comercial.
- *Un Código de Conducta de Proveedores*, con el fin de alinear a sus proveedores en el cumplimiento de los derechos humanos y fundamentales, así como otros derechos y obligaciones que atañen al mundo de la moda (i.e. medioambiente, derechos de propiedad intelectual, protección de datos, entre otros). Ver a continuación en

el apartado 4 una explicación más detallada acerca del mismo.

- *Un canal de denuncias (Whistleblowing channel)*, implementado a través de la plataforma de internet y asistencia telefónica del proveedor externo NAVEX GLOBAL, por el cual todos los empleados del Grupo Pronovias pueden denunciar cualquier incumplimiento de la normativa interna del Grupo sobre conducta y cumplimiento normativo. En 2021 se ha recibido y tramitado 1 denuncia anónima a través de este canal, y no es relacionada con la vulneración de derechos humanos. El Comité de Ética es el órgano responsable de investigar las denuncias tramitadas a través de este canal.

Órganos de control del Grupo Pronovias:

- *Comité de Ética:* La supervisión del cumplimiento y el aseguramiento del conocimiento del Código de Conducta, así como de cuantas políticas y reglamentos del Grupo que se deriven del mismo es responsabilidad del Comité de Ética, el cual se configura como un órgano autónomo en el ejercicio de sus funciones, orgánica y funcionalmente dependiente del Consejo de Administración, cuya misión principal es la de velar por el cumplimiento del Código de Conducta y políticas relacionadas, así como de cualquier norma o protocolo interno adoptado con el fin de reforzar el compromiso con el cumplimiento de la legalidad y la prevención, control y persecución de infracciones normativas, especialmente de carácter delictivo. El Comité de Ética está compuesto por tres miembros, que son los que reúnen los siguientes cargos: dirección de recursos humanos, dirección financiera y dirección de asesoría jurídica.

- *Comité de GDPR*: Asimismo, y con motivo del proyecto de adecuación al Reglamento Europeo de Protección de Datos llevado a cabo durante el año 2018, el Grupo Pronovias nombró el "Comité de GDPR", un órgano compuesto por el DPO nombrado voluntariamente por el Grupo Pronovias, miembros del departamento de asesoría jurídica, departamento de sistemas y asesores externos, dirigido a velar por el correcto cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos, sociedad de la información y seguridad de sistemas.

2) Se ha elaborado una matriz de riesgos, identificando controles genéricos y específicos, y un mapa de calor. A destacar que la matriz de riesgos no ha identificado riesgos de niveles particularmente elevados que supongan una contingencia para la empresa (el mapa de riesgo no ha detectado riesgos con calificación superior a 5 de 10 – donde 0 es sin riesgo y 10 es el máximo nivel de riesgo detectado –).

3) Se han propuesto unas recomendaciones para la mejora del modelo de prevención de riesgos.

Asimismo, durante el 2021 el Grupo culminó el proceso de revisión del modelo de prevención de riesgos penales bajo la normativa penal italiana, cuyo modelo quedó aprobado por el consejo de administración de la filial italiana durante el primer trimestre de 2022, junto con el nombramiento de un órgano de supervisión cuya función principal es la tarea de controlar el funcionamiento y el cumplimiento del modelo de compliance y su actualización.



Objetivos alcanzados en el 2021:

Durante el año 2021 se ha logrado:

- Revisar el mapa de riesgos para ajustar y adecuar el modelo de prevención de riesgos;
- Preparar una política específica de denuncia de comportamiento ilegales (Whistle-blowing) en cumplimiento de la Directiva Europea 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, la cual se está prevista que se apruebe durante 2022.
- Finalizar la revisión del modelo de prevención de riesgos penales bajo la normativa penal italiana.

Nuestro compromiso para el ejercicio 2022:

Durante el año 2022 el Grupo Pronovias se ha propuesto:

- Revisar y actualizar el Código de Conducta;
- Implementar una nueva política de compliance.
- Elaborar un listado de políticas a aprobar a nivel de Grupo, y trabajar en su redacción y aprobación.



4. El Grupo Pronovias y el respeto de los Derechos Humanos

El Grupo Pronovias está comprometido con la protección de los Derechos Humanos en todas sus actividades y con el respeto los principios internacionales de derechos humanos, incluidos, pero no limitados, a los expresados en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en los estándares de la Organización Mundial del Trabajo y el Modern Slavery Act 2015 y el California Transparency in Supply Chains Act 2010.

Durante el año 2021, el Grupo Pronovias no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, en línea con la tendencia de los años anteriores.

El Grupo Pronovias y sus empleados deben cumplir la legislación vigente en cada uno de los países en los que desarrolla sus actividades, incluyendo el respeto a los derechos humanos, debiendo adherirse al Código de Conducta, así como a las normas y regulaciones internas y a las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo.

Se hace constar que no existe trabajo infantil en ninguna de las sociedades que componen el Grupo Pronovias y que todas ellas cumplen la legislación vigente en el correspondiente territorio, particularmente referida a los derechos de los trabajadores. Tal y como se indica en el Código de Conducta, el Grupo Pronovias reconoce y protege los derechos de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el ordenamiento jurídico aplicable y las políticas internas.

4.1. Código de Conducta de Proveedores

El Grupo Pronovias cuenta con un Código de Conducta de Proveedores, el cual exige que todos nuestros proveedores respeten en todo momento los derechos humanos fundamentales y la dignidad del individuo y no practiquen ni toleren ninguna forma de discriminación en el lugar de trabajo en términos de contratación, remuneración, promoción o terminación por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, edad, estado civil, embarazo, afiliación sindical, afiliación política u otra base prohibida aplicable.

Los proveedores están obligados a cumplir con las leyes laborales y de seguridad aplicables y brindar condiciones de trabajo seguras y saludables para los empleados de acuerdo con leyes aplicable y otros estándares relevantes de la industria.

Asimismo, el Código de Conducta de Proveedores, así como el Código de Conducta, prohíben el trabajo infantil, referido a personas menores de 16 años o bajo la edad mínima legal para trabajar en el país. Los trabajadores menores de 18 años nunca pueden realizar funciones que puedan poner en riesgo su salud o su seguridad, incluidos turnos nocturnos y horas extraordinarias.

Los proveedores deben asegurar que eventuales subcontratistas involucrados en la provisión de materias primas y/o en procesos de producción cumplan con el Código de Conducta de Proveedores del Grupo, lo que comporta la responsabilidad de comunicar el contenido y garantizar que todas las medidas se implementen en consecuencia.

4.2. Modern Slavery and Human Trafficking Statement

El 28 de junio de 2021, la CEO del grupo Pronovias firmó el correspondiente *Modern Slavery and Human Trafficking Statement*, relativo al año 2020, en conformidad con los requerimientos de la homónima ley inglesa de 2015, por el cual el Grupo Pronovias reconoce la esclavitud como un crimen atroz contra la humanidad y un acto moralmente reprobable que hoy en día todavía representa un problema real para millones de personas en todo el mundo, incluidos los países desarrollados, que son explotadas y víctimas de diversas formas de esclavitud.

A través de dicha Declaración, nuestro Grupo informa sobre las particularidades de su modelo de negocio y se compromete públicamente a un enfoque de tolerancia cero con respecto a la esclavitud y la trata de personas en nuestras operaciones y cadena de suministro. Nuestro compromiso es actuar con ética e integridad en todas las relaciones comerciales y aplicar y hacer cumplir sistemas y controles eficaces para garantizar que el Grupo Pronovias no trabaje con proveedores que hayan incumplido de manera demostrable y reiterada las normas básicas de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido en la citada declaración *Modern Slavery and Human Trafficking Statement* se fijan los objetivos para seguir reduciendo el riesgo en las operaciones del Grupo y su cadena de suministro.

El Grupo se encuentra preparando el *Modern Slavery and Human Trafficking Statement* y California Transparency in Supply Chains statement correspondiente al ejercicio fiscal 2021.





5.
El Grupo Pronovias
y la lucha contra
la corrupción y
el soborno

Con el fin de reducir la exposición a los riesgos normativos de carácter penal, y en concreto a la comisión de delitos relacionados con la corrupción, el fraude y el soborno, el Grupo Pronovias ha aprobado en el mes de marzo de 2019 su "Política de lucha contra el soborno y la corrupción", comprometiéndose a llevar a cabo su actividad de manera ética y honesta y actuar con equidad e integridad en todas las relaciones comerciales. Los principios rectores de dicha política son la licitud, ética y respeto de las leyes y disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y soborno. Durante el año 2022 previsiblemente se revisará la citada "Política de lucha contra el soborno y la corrupción" para actualizarla y hacerla más completa. Una vez aprobada, se impartirá de nuevo formación sobre la misma tal y como se llevó a cabo tras su aprobación en 2019.

Por otra parte, el Grupo mantiene contratados los servicios de riesgo y cumplimiento normativo del proveedor externo DOW JONES para mejorar el proceso de *know your customer*, en concreto el servicio de consulta de base de datos que permite la identificación y evaluación de riesgos penales a la hora de instaurar nuevas relaciones comerciales con clientes relevantes y contratar servicios y productos con proveedores críticos. Como parte de su compromiso, durante el 2021 el Grupo se había propuesto revisar y redactar una política de *know your customer* para regular el proceso de alta de clientes, asegurando el cumplimiento de la normativa interna en materia de corrupción y soborno, Dicha política de *know your customer* ha sido preparada en 2021 y se encuentra pendiente de revisión y aprobación a lo largo del primer semestre de 2022.

Finalmente, cabe mencionar que en el año 2021 el Grupo no ha tenido conocimiento de la tramitación de ningún procedimiento judicial en materia de corrupción o soborno que le afecte o le pudiera afectar.





6. El Grupo Pronovias y el medioambiente

El Grupo Pronovias sigue en 2021 con su compromiso de cumplir y hacer cumplir en su cadena de suministro la legislación medioambiental aplicable y los estándares internacionales, con atención especial a la prevención de la contaminación, minimizando, en lo posible, el potencial impacto medioambiental que genera su cadena de suministro, tanto en los recursos naturales como en las personas.

En el año 2021 el Grupo Pronovias ha producido casi 148.000 productos, entre aproximadamente 114.000 de las marcas Pronovias (vestidos de novia, vestidos de fiesta y artículos de complementos), 19.000 de las marcas Nicole (vestidos de novia y vestidos de fiesta), más los vestidos de la marca Ladybird (15.000 vestidos de novia)

Somos conscientes de que las citadas cifras tienen como reflejo un impacto ambiental en los recursos naturales derivado de la producción y transporte de nuestros productos. Para contrarrestar esto, tenemos el deber de contribuir a la preservación del medioambiente y, por ello, contemplamos iniciativas sostenibles en nuestra cadena de producción y logística de distribución.

6.1. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Durante el año 2021 el Grupo Pronovias ha conseguido reforzar su compromiso con el desarrollo sostenible, minimizando el impacto medioambiental de sus actividades a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos hasta su disposición final, esto es, en cada etapa del proceso de diseño, fabricación, distribución y venta, y en concreto en relación con las emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

Siguiendo las indicaciones recibidas en 2019 de la sociedad de servicios de verificación, ensayos y certificación SGS, y ya explicado en memorias previas, el Grupo ha elaborado el inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (CO², N₂O, CH₄, HFC's) para el año 2020 y 2021, siguiendo los requisitos del Protocolo GHG.

El inventario se elabora siguiendo la metodología recogida en el "Control y Seguimiento de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero" según la siguiente fórmula de cálculo:

«t de CO² – eq = Dato de Actividad x Factor de emisión»

Es importante tener en cuenta que el Grupo Pronovias, en su compromiso con la presentación de estos datos de una manera cada vez más completa y transparente, incorpora por primera vez datos de emisiones para el Alcance 3 que consideran, no sólo la plataforma logística de Barcelona, sino también el resto de plataformas logísticas a nivel Europeo (Italia) e Internacional (Hong Kong, Estados Unidos y Brasil). La incorporación de estos datos sin duda proporciona una mejor visión de la actividad de transporte global del Grupo.

A continuación, se expone para cada fuente de emisión alcance, los resultados obtenidos siguiendo la metodología del procedimiento mencionado, presentando el dato comparado respecto del ejercicio anterior.



ALCANCE 1 - EMISIONES DIRECTAS

1. Combustión fija (gas natural): (oficinas centrales de Barcelona y oficina regional del norte de Europa (Holanda):

El incremento de este marcador respecto al año anterior se justifica con el restablecimiento de la actividad productiva en la central del Grupo Pronovias en Barcelona prácticamente al 100% en 2021:

Gas natural oficinas centrales					
Alcance	1				
Dato de actividad	2020	612.561	2021	917.151	kWh(PCI)
Factor de emisión		0,203		0,203	kg CO ² / kWh(PCI)
Emisiones		124.350		186.182	kg CO²

Una vez completado el traslado de edificios en la oficina regional del norte de Europa (Holanda), la nueva ubicación de dicha oficina apuesta por una energía menos contaminante y prescinde del suministro de gas del cual disponía anteriormente.

Gas natural oficina regional del norte de Europa (Holanda)					
Alcance	1				
Dato de actividad	2020	8.176	2021	0	m ³
Factor de emisión		2,03053		0,203	kg CO ² e/ m ³
Emisiones		16.602		0	kg CO²

En cuanto a la oficina regional del sur de Europa (Italia), no se presenta comparativa con el año anterior por no disponer de los datos. Ello, no obstante, los datos aportados para consumo directo de gas natural durante el 2021 son los siguientes:

Gas natural la oficina regional del sur de Europa (Italia)					
Alcance	1				
Dato de actividad				12.844	m ³
Factor de emisión	2020	2,03053	2021	2,03053	kg CO ² e/ m ³
Emisiones		0		26.080	kg CO²

2. Combustión fija (gasoil):

Siendo usado únicamente en los grupos electrógenos, con muy poco uso, el consumo se mantiene invariable.

Gasoil (oficinas centrales)					
Alcance	1				
Dato de actividad		150		150	L
Factor de emisión	2019	2,493	2020	2,493	kg CO ² / L
Emisiones		374		374	kg CO²

3. Combustión móvil (vehículos de empresa)

El dato recogido a continuación representa la flota de vehículos gestionados desde las oficinas centrales del Grupo Pronovias, así como los de las oficinas regionales del norte y sur de Europa. Debido a las restricciones de movilidad activas en 2021 con motivo del COVID-19, este epígrafe ha experimentado una ligera reducción a lo largo de 2021.

Vehículos de empresa					
Alcance			1		
OFICINAS CENTRALES					
Dato de actividad		889.509		643.940	km
Factor de emisión	2020	0,155	2021	0,1571	kg CO ² e / km
Emisiones		138.228		101.152	kg CO² e
OFICINA REGIONAL NORTE DE EUROPA					
Dato de actividad		5.215		8.125	L
Factor de emisión	2020	2,491	2021	1,908	kg CO ² e / L
Emisiones		12.989		15.504	kg CO² e
OFICINA REGIONAL SUR DE EUROPA					
Dato de actividad		150.293		150.293	km
Factor de emisión	2020	0,163	2021	0,163	kg CO ² e / km
Emisiones		24.457		24.457	kg CO² e
TOTAL		175.674		141.113	kg CO² e

4. Fugas de gases refrigerantes

Se reportan las siguientes emisiones directas fugitivas por fugas de gases refrigeran

Fugas de gases refrigerantes								
Refrigerantes utilizados		Cantidad Recargada (DA)	FE kg CO ² e / kg	Emisiones (kg CO ² e)		Cantidad Recargada (DA)	FE kg CO ² e / kg	Emisiones (kg CO ² e)
R134A	2020	66	1.430	94.380	2021	0	1.430	0
R410A		14	2.088	29.232		54,5	2.088	113.796
R407C		0	1.774	0		4,9	1.774	8.693
		TOTAL		123.612		TOTAL		122.489

ALCANCE 2 - EMISIONES INDIRECTAS

5. Consumo de energía (electricidad)

Con las tiendas habiendo recuperado los horarios habituales de apertura, se observa un incremento de los consumos eléctricos en el año 2021 respecto del 2020.

Centro	Número de centros		Consumo (kWh)	Emisiones (kg CO ₂ e)		Consumo (kWh)	Emisiones (kg CO ₂ e)	FE (kg CO ₂ e/kWh)	Número de centros
Centro de Producción	1	2020	1.442.695	504.943	2021	1.639.993	573.998	0,35	1
Oficinas	1		742.311	259.809		748.422	261.948	0,35	1
España	28		1.365.624	477.968		1.322.406	462.842	0,35	27
Francia	6		193.550	6.774		296.690	10.384	0,035	6
Italia (Pronovias)	2		215.676	87.564		312.872	127.026	0,406	2
Portugal	2		94.051	23.983		82.072	20.928	0,255	2
Reino Unido	1		166.565	22.986		23.895	3.298	0,138	1
México	2		21.581	11.373		116.988	61.653	0,527	2
Estados Unidos	5		230.508	120.325		232.712	121.476	0,522	7
Oficina del Norte de Europa (Países Bajos)	4		39.748	16.495		95.800	39.757	0,415	1
Nicole (Italia)	6		326.304	132.479		347.783	141.182	0,406	6
TOTAL	60		4.838.613	1.664.701		5.219.588	1.824.490	0,338	56

ALCANCE 3 – OTRAS EMISIONES INDIRECTAS

6. Importaciones en avión:

A diferencia de ejercicios anteriores, en esta ocasión se integran los datos de importaciones de las filiales de San Patrick, S.L.U. y de Pronovias Group Italia, S.p.A. Una contención del mercado y una mejor planificación de los stocks ha ayudado a una disminución de las cifras en este capítulo.

Importación avión (San Patrick, S.L.U. y de Pronovias Group Italia, S.P.A.)					
Alcance			3		
Dato de actividad		6.662.789	tkm		4.360.152 tkm
Factor de emisión	2020	1,13174	kg CO ² e/tkm	2021	1,13174 kg CO ² e/tkm
Emisiones		7.540.545	kg CO²e		4.934.558 kg CO²e

7. Importaciones en camión:

Análogamente al cálculo realizado en las importaciones aéreas, para las importaciones terrestres se han considerado los datos de las filiales de San Patrick, S.L.U. y de Pronovias Group Italia, S.P.A. (los datos de Pronovias Group Italia, S.P.A. no se habían considerado en ejercicios anteriores).

Importación camión (San Patrick, S.L.U. y de Pronovias Group Italia, S.P.A.)					
Alcance			3		
Dato de actividad		1.128.067	tkm		104.520 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emisiones		242.196	kg CO²e		22.440 kg CO²e

8. Distribución desde las oficinas centrales (Barcelona, España):

En este ejercicio se incorporan datos de distribución tanto mediante transporte aéreo como terrestre desde la oficina central de Barcelona.

Distribución camión desde las oficinas centrales (Barcelona, España)					
Alcance				3	
Dato de actividad		174.482	tkm		1.063.507.697 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emisiones		37.461	kg CO²e		228.335.103 kg CO²e

Distribución avión desde las oficinas centrales (Barcelona, España)					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		192.892.447 tkm
Factor de emisión	2020	1,13174	kg CO ² e/tkm	2021	1,13174 kg CO ² e/tkm
Emisiones		0	kg CO²e		218.304.098 kg CO²e

9. Distribución desde la oficina del sur de Europa (Centallo, Italia):

Análogamente al ejercicio realizado para las oficinas centrales, se consideran para la oficina regional del sur de Europa, tanto exportaciones terrestres como aéreas.

Distribución camión desde la oficina del sur de Europa					
Alcance				3	
Dato de actividad		20.580	tkm		276.406.570 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emisiones		4.419	kg CO²e		59.344.491 kg CO²e

Distribución avión desde la oficina del sur de Europa					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		18.642 tkm
Factor de emisión	2020	1,13174	kg CO ² e/tkm	2021	1,13174 kg CO ² e/tkm
Emisiones		0	kg CO²e		21.098 kg CO²e

10. Distribución desde otras plataformas internacionales:

Como novedad a ejercicios anteriores, se incluyen los datos de emisiones derivados de la distribución desde nuestras plataformas internacionales (Brasil, Canadá, Hong Kong y Estados Unidos), considerando, si existen, datos de envíos aéreos y terrestres:

Distribución camión desde Brasil (Brasil-Brasil)					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		1.011.032 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emisiones		0	kg CO²e		217.069 kg CO²e

Distribución camión desde Canadá					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		9.917.619 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emissiones		0	kg CO²e		2.129.313 kg CO²e

Distribución avión desde Canadá					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		110 tkm
Factor de emisión	2020	1,13174	kg CO ² e/tkm	2021	1,13174 kg CO ² e/tkm
Emissiones		0	kg CO²e		124 kg CO²e

Distribución camión desde Hong Kong					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		1.891.354 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emissiones		0	kg CO²e		406.074 kg CO²e

Distribución avión desde Hong Kong					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		393.131.004 tkm
Factor de emisión	2020	1,13174	kg CO ² e/tkm	2021	1,13174 kg CO ² e/tkm
Emissiones		0	kg CO²e		444.922.082 kg CO²e

Distribución camión desde Estados Unidos					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		679.665.485 tkm
Factor de emisión	2020	0,2147	kg CO ² e/tkm	2021	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emissiones		0	kg CO²e		145.924.180 kg CO²e

Distribución avión desde Estados Unidos					
Alcance				3	
Dato de actividad			tkm		6.401 tkm
Factor de emisión	2020	1,13174	kg CO ² e/tkm	2021	1,13174 kg CO ² e/tkm
Emisiones		0	kg CO²e		7.244 kg CO²e

11. Viajes de empresa en avión:

Una cierta recuperación de la normalidad en los viajes ha propiciado el incremento de la huella producida en este capítulo.

Viajes empresa avión					
Alcance				3	
Dato de actividad		1.976.000	km		2.320.039 km
Factor de emisión	2020	0,188	kg CO ² e/km	2021	0,14 kg CO ² e/km
Emisiones		371.488	kg CO²e		324.805 kg CO²e

12. Viajes de empresa en tren:

Igual que en el capítulo anterior, el volumen de desplazamientos en tren se ha recuperado en 2021.

Viajes empresa tren					
Alcance				3	
Dato de actividad		3.654	km		138.167 km
Factor de emisión	2020	0,188	kg CO ² e/km	2021	0,01 kg CO ² e/km
Emisiones		687	kg CO²e		1381,67 kg CO²e

13. Desplazamientos de casa al trabajo (autobús de empresa, oficinas centrales):

En 2021 se han modificado las frecuencias y las rutas habituales para adaptarlas a la afluencia de los trabajadores y al horario de trabajo por turnos.

Autobús de empresa (oficinas centrales)						
Alcance				3		
Dato de actividad		10.651	km		7.963	km
Factor de emisión	2020	0,921	kg CO ² e/km	2021	1,114	kg CO ² e/km
Emissiones		9.810	kg CO²e		6.530	kg CO²e

14. Consumos de agua:

Se considera el consumo para las oficinas centrales, la oficina regional del norte de Europa (Barcelona y Holanda) y las tiendas de Francia.

Consumo de agua								
Ubicación		DA (m ³)	FE	Emissiones (Kg CO ² e)	2020	DA (m ³)	FE	Emissiones (Kg CO ² e)
España	2020	4.885	0,395	1.929	2021	5.544	0,395	2.190
Resto		8.134	0,344	2.798		1.834	0,344	631

15. Gestión de residuos:

Los datos de España se refieren a los declarados en la DARI; los datos de la oficina regional del norte de Europa se han calculado tomando los datos indicados en el contrato de servicio de recogida colectiva dado que no existen registros específicos:

Gestión de residuos								
Residuo		Cantidad (t)	FE (kg CO ² /kg residuo)	Emisiones (kg CO ²)	2020	Cantidad (t)	FE (kg CO ² /kg residuo)	Emisiones (kg CO ²)
ESPAÑA								
Plástico	2020	5,54	0,12009	665	2021	10,26	0,12009	1.232
Fracción resto		62,67	0,64518	40.433		68,912	0,64518	44.460
Orgánico		28,95	0,63211	18.300		7,648	0,63211	4.830
Papel / cartón		46,68	0,05641	2.633		48,09	0,05641	2.710
RAEES		0	0,02135	-		-	0,02135	-
TOTAL		143,84	0,13962	62.032		134,91	0,13962	53.240
OFICINA NORTE DE EU								
Fracción resto	2020	5,14	0,64518	3.015	2021	78,80	0,58651	46.216 <i>estimación</i>
Papel / cartón		3,5	0,05641	74,725		78,80	0,02135	1.682 <i>estimación</i>
TOTAL		8,64	0,35744	3.088		157,60	0,35744	47.899
TOTAL		152,48	0,14439	65.120		278,88	0,14439	101.139

Nuestro compromiso para el 2022:

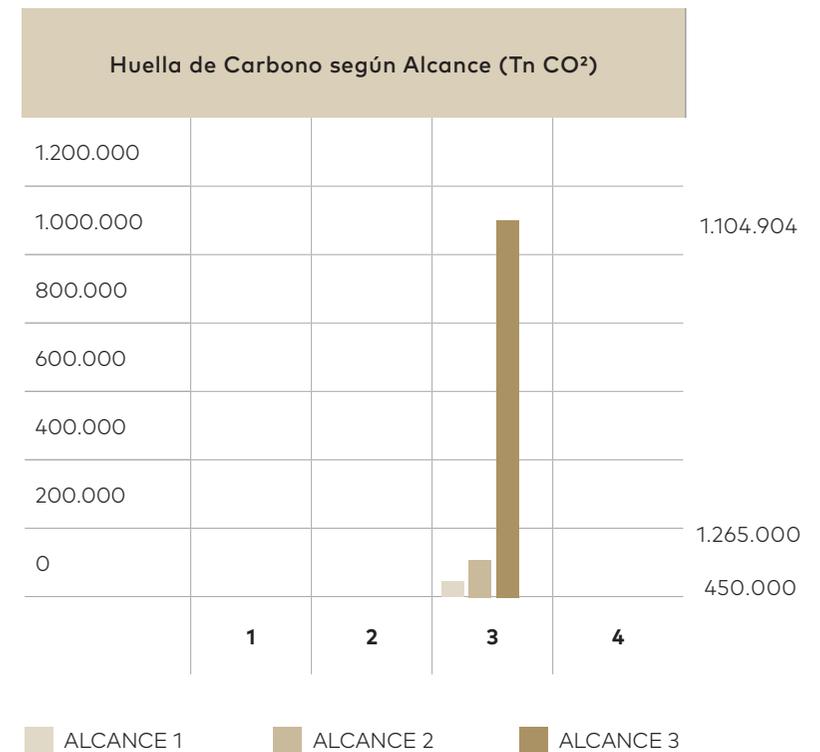
En 2022 nos planteamos el objetivo de desarrollar un proyecto de recuperación de residuos reciclables en buena parte de nuestras tiendas propias para disponer de una mejor trazabilidad de los residuos generados, especialmente de nuestra actividad de distribución. El proyecto contempla la implantación de recogida selectiva de cartón y plástico.

6.1.1. Conclusiones sobre la huella de CO² del Grupo Pronovias

Como novedad, este año hemos querido incluir una serie de marcadores que muestren la evolución del Grupo en términos de producción de CO². Así, derivado del análisis de este parámetro en ejercicios consecutivos, se desprende que el mayor impacto en la generación de huella de CO² del Grupo Pronovias procede del Alcance 3 (emisiones indirectas relacionadas principalmente con la distribución del producto).

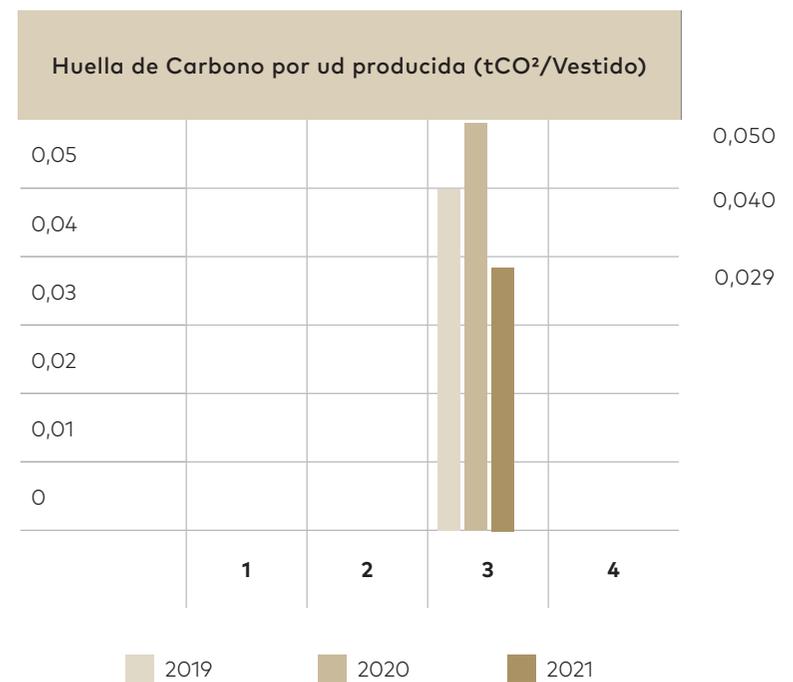
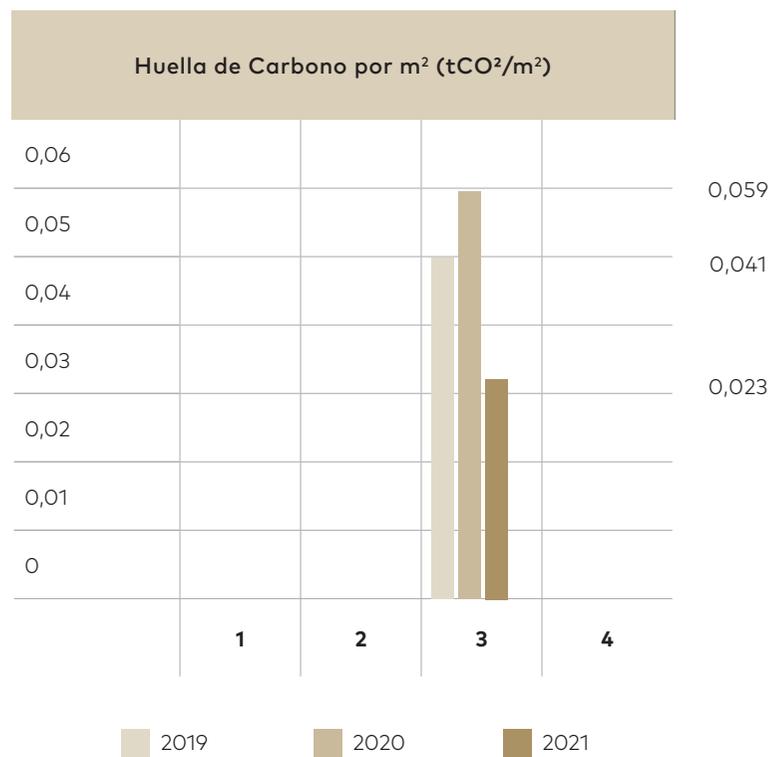
El Alcance 3 representa en la actualidad, con la inclusión de datos no considerados en anteriores ejercicios, más del 95% de las emisiones del Grupo.

Emisiones (Tn CO ²)				
Alcance	2020	%	2021	%
A1	307	2%	476	0,04%
A2	1.546	11%	1.273	0,12%
A3	12.110	87%	1.104.904	99,84%
TOTAL	13.963		1.106.652	



En lo que se refiere estrictamente a la huella generada por los Alcances 1 y 2 (emisiones directas e indirectas), provenientes de nuestra red comercial de tiendas propias y oficinas regionales, la observación de la evolución de este KPI muestra una tendencia decreciente en términos de la energía consumida por m² de nuestras instalaciones. Esto se debe en gran medida a la implantación del trabajo a turnos y al hecho de que se haya instaurado un horario de teletrabajo que permite contener el consumo energético en nuestras instalaciones.

Por último, también como novedad, procedemos a analizar la huella en relación con las unidades producidas, para esto, tomaremos los datos del Alcance 3 (otros indirectos) relativos a la huella generada por las importaciones: se observa que en 2021 ha habido una reducción significativa de la huella de CO² por unidad producida, fruto esto de una mejor planificación de las compras y un mejor análisis de las necesidades del mercado.



6.1.2. Contaminación lumínica

En línea con la disminución del impacto medioambiental que promovemos y para combatir la contaminación lumínica, Pronovias ha mantenido en 2021 los horarios establecidos para el encendido y apagado de las luminarias tanto de tiendas propias como de su sede central.

Asimismo, para reducir los consumos energéticos ha mantenido en 2021 el horario establecido en el año previo, según el cual, se establece un horario de encendido y apagado del sistema de climatización en la sede central, activo de 6h a 16h.

De la misma manera, hemos mantenido durante el 2021 los horarios de acceso a las instalaciones en horario nocturno y en fin de semana en el edificio denominado "Autovía", reduciendo por tanto los consumos energéticos en esos intervalos horarios.

Cabe destacar que a diferencia de lo sucedido en el año 2020 donde, durante el período de estado de alarma decretado por el Gobierno, Pronovias cesó parcialmente su actividad, inhabilitando los horarios de encendido de los alumbrados de tiendas y sede central, este año 2021 ha sido un año de funcionamiento continuo, distorsionando en consecuencia las comparativas entre años.

Adicional a lo comentado en el punto anterior, la nueva política de trabajo flexible impulsada por el Grupo tiene una influencia sobre los datos del 2021 que dificultan una comparativa homogénea entre años.

En nuestro compromiso con la reducción de gases de efecto invernadero, se inició en 2019, con implantación paulatina hasta 2022, un proyecto de sustitución de las luminarias de halogenuro instaladas tanto en sede central como en tiendas propias, por luminarias de bajo consumo LED. Este proyecto se vio afectado en su ejecución en 2020 dadas las restricciones y la apuesta por el teletrabajo en aras de contener la propagación de la pandemia, obligando a una replanificación de la implantación, como ya se indicó en el informe correspondiente al ejercicio fiscal 2020, previendo, no obstante, llegar a completarla en 2023. Este año 2021 la implantación ha seguido su curso permitiéndonos confiar en mantener el objetivo de alcanzar en el año 2023 la sustitución.

En tiendas, debido al impacto que provocó la interrupción de actividad derivada de la crisis del Covid-19 que anunciábamos en la memoria del año pasado, dada la situación de contención presupuestaria durante el año 2021 no se ha podido retomar el proyecto por lo que las cifras se mantienen invariables en este sentido. No obstante, el objetivo sigue siendo que, en los próximos dos años, esté completada la sustitución del alumbrado en todas las tiendas, teniendo en cuenta que, en el caso de las tiendas abiertas recientemente, ya se ha instalado luminaria de bajo consumo .

6.1.3. Contaminación acústica

La actividad del Grupo Pronovias no tiene un impacto significativo en cuanto a contaminación acústica. Las instalaciones en las que se ubica el centro de producción disponen de licencia en vigor para el uso al que se destinan.

6.2. Protección de la biodiversidad

Pronovias considera la protección de la biodiversidad una parte esencial de la salud de nuestro planeta, así como de la habilidad del sector de la industria de la moda de sostenerse a sí mismo. El Grupo Pronovias considera que a través de un uso responsable de los materiales y trabajando con los proveedores para minimizar el impacto, hasta las marcas de un tamaño pequeño o mediano pueden reducir su impacto medioambiental.

Como parte integrante de nuestra estrategia interna, en 2019 Pronovias empezó a evaluar todas las actividades que contribuyen directa e indirectamente a afectar la biodiversidad y los servicios de los ecosistemas a lo largo de las cadenas de valor, con el objetivo de mejorar continuamente nuestra sostenibilidad y conciencia.

Pronovias incluyó la protección de la biodiversidad como parte de un plan de ESG más amplio, lanzado en 2019, cuya máxima sería evitar, minimizar, reestablecer y compensar.

Siguiendo el camino iniciado en 2020, cabe destacar que en el año 2021 Pronovias ha lanzado su segunda colección #WeDoEco. La colección consta de más de 35 vestidos confeccionados con materiales sostenibles entre sus diferentes marcas.



6.2.1. Materias primas: extracción, producción y procesamiento de materias primas como algodón, viscosa, poliéster, metales, productos petroquímicos, papel, etc.

Tal y como se comentaba anteriormente, en 2021 se volvieron a presentar colecciones eco, respetuosas con el medioambiente, para las marcas Atelier Pronovias, Pronovias, White One, San Patrick y Vera Wang Bride donde una selección de vestidos tenía al menos un atributo eco-material relativo a los materiales utilizados. Esto incluye fundamentalmente certificado GRS de poliéster reciclado, certificado OEKO TEX, certificado GOTS para varios materiales y el certificado FSC de componentes de papel.

Durante el año 2021 hemos arrancado la iniciativa de dar una segunda vida a materiales sobrantes mediante la reintroducción de los mismos en la industria textil. Esta iniciativa se ha basado en acuerdos de colaboración con socios externos, mediante la cual hemos podido dar una segunda vida a más de 25.000 metros de tejido, así como a 4.500 unidades de apliques. A finales de año pusimos en marcha un piloto con una plataforma de marketplace en economía circular con unos primeros resultados positivos.

En la categoría de embalajes y fornituras, en 2021 Pronovias logró alcanzar para todas las marcas del Grupo su objetivo, buscando, seleccionando e introduciendo nuevos componentes (tales como etiquetas, fundas, perchas y cajas) con al menos un atributo eco-material respecto de los materiales utilizados.

El Grupo sigue la senda del objetivo marcado para el año 2025 en este punto.



6.2.2. Fabricación: el procesamiento y ensamblaje de materias primas en productos de confección intermedios y finales.

El Grupo Pronovias continúa comprometido con mitigar el potencial impacto en la biodiversidad generado por las fábricas donde se producen los artículos y no permite operaciones en ningún área protegida ni que pueda suponer un riesgo para especies en peligro de extinción, esto se asegura por medio de la total transparencia sobre las ubicaciones de los lugares de fabricación, incluyendo los de proveedores y subcontratistas.

6.2.3. Transporte: la distribución de productos terminados o parcialmente terminados desde las instalaciones donde se fabrican hasta nuestros centros de distribución.

Para el año 2021 el Grupo se había marcado un objetivo de alcanzar un 20% del transporte por vías alternativas al transporte aéreo. Debido a la crisis mundial de transporte marítimo reflejada en una falta de capacidad y de estabilidad en los tiempos de tránsito no ha sido posible alcanzar los objetivos fijados.

La inestabilidad, que se prevé continúe a lo largo del 2022, imposibilita fijar un objetivo para el año, pero el Grupo Pronovias continuará con su objetivo de buscar alternativas al transporte aéreo, permaneciendo atento en la medida que la crisis remita y se produzca una estabilización del mercado de transporte.

Como medida de mitigación, mantenemos contacto con nuestros principales proveedores de transporte para beneficiarnos de manera directa (mediante la participación en proyectos de protección de la biodiversidad ya en marcha) o de manera indirecta (por ejemplo, usando flotas más ecológicas) de sus acciones de mejora.



6.2.4. Ciclo de vida del producto: posibilidad de dar a nuestros productos una segunda vida.

En la memoria del año 2020 habíamos anunciado el desarrollo de una gama de productos de la marca Nicole y Pronovias que permitiera un uso múltiple de los mismos, con efectos en el año 2021, a través del llamado proyecto "second life". La crisis de la cadena de suministro no ha permitido que la esta iniciativa se pudiera presentar a finales de año como estaba previsto, postponiéndose su lanzamiento al primer mes del año 2022; con esta iniciativa, una serie de vestidos de novia se pueden adaptar para su uso en ocasiones posteriores, mediante una serie de alteraciones ya establecidas de antemano.

Asimismo, durante el 2021 se empezó a llevar a cabo la venta de sobrantes de telas adquiridas para fabricar vestidos, a través de una empresa externa especializada en este tema.

6.2.5. Gestión del agua

Pronovias sigue teniendo como objetivo la introducción de una política formal de recursos hídricos dentro de la estrategia ESG a largo plazo. Debido a la situación de crisis de cadena de suministro sufrida a lo largo de este año, no ha sido posible construir la política junto a nuestros proveedores.

Es objetivo de este año 2022 de disponer de la política.

6.3. Reciclaje y gestión de residuos

Nuestro programa de gestión de residuos está orientado a disminuir la huella generada mediante la mejora de su segregación para su posterior reciclaje y revalorización. Recordemos que la tasa de valorización se mide comparando el

total de residuos generados por las operaciones internas con la cifra de aquellos susceptible de ser destinada a reciclaje. En el marco de nuestra estrategia para alcanzar el objetivo del 50% de residuos reciclados en el año 2025, en el ejercicio 2021 se observa un gran avance en este sentido respecto a ejercicios anteriores.

Como se indicó en memorias anteriores, hace un par de ejercicios que se estableció el procedimiento correcto para segregar los residuos de plástico y de cartón que se producen en nuestro Centro de Producción de San Patrick, facilitando así el reciclaje por parte de la empresa relevadora, con un empleado del Grupo Pronovias dedicado a esta tarea 8 horas diarias. Este procedimiento se ha seguido aplicando hasta la fecha.

Además de los recursos propios, como ya se indica, el Grupo Pronovias dispone de contratos vigentes con empresas de reciclaje que realizan la recogida selectiva y posterior valorización de los residuos generados. A este fin se destinaron en 2021 algo más de 14.000€.

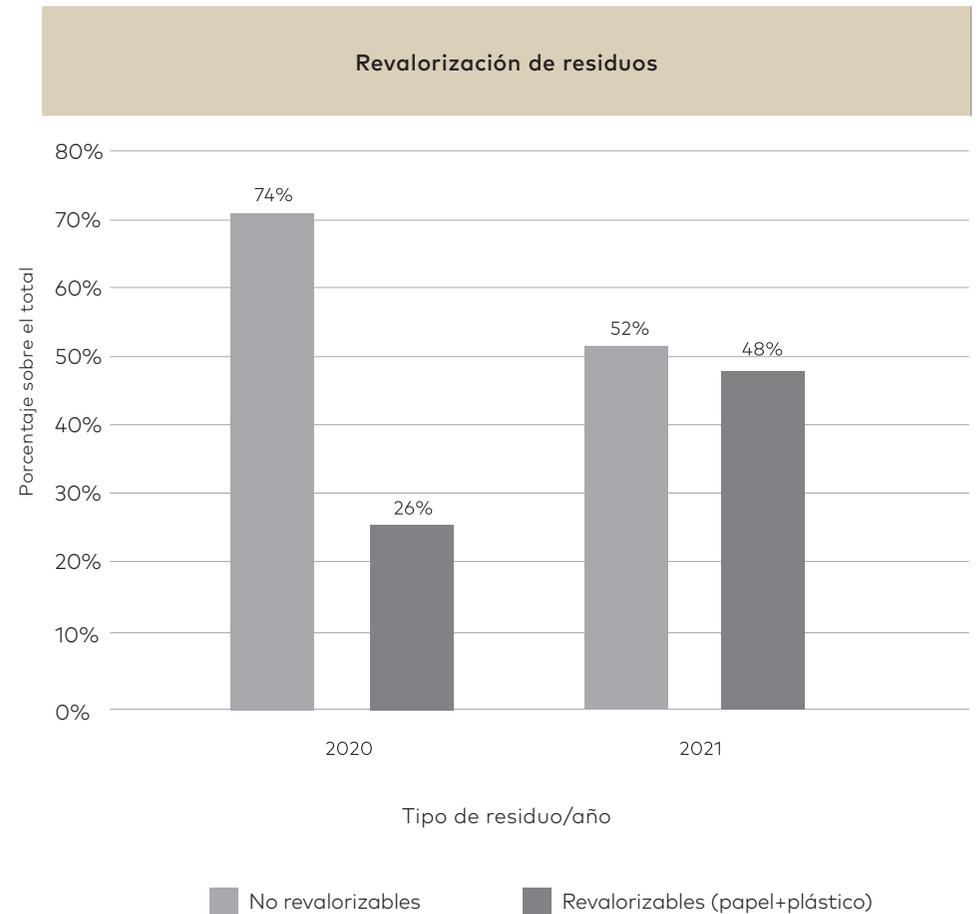
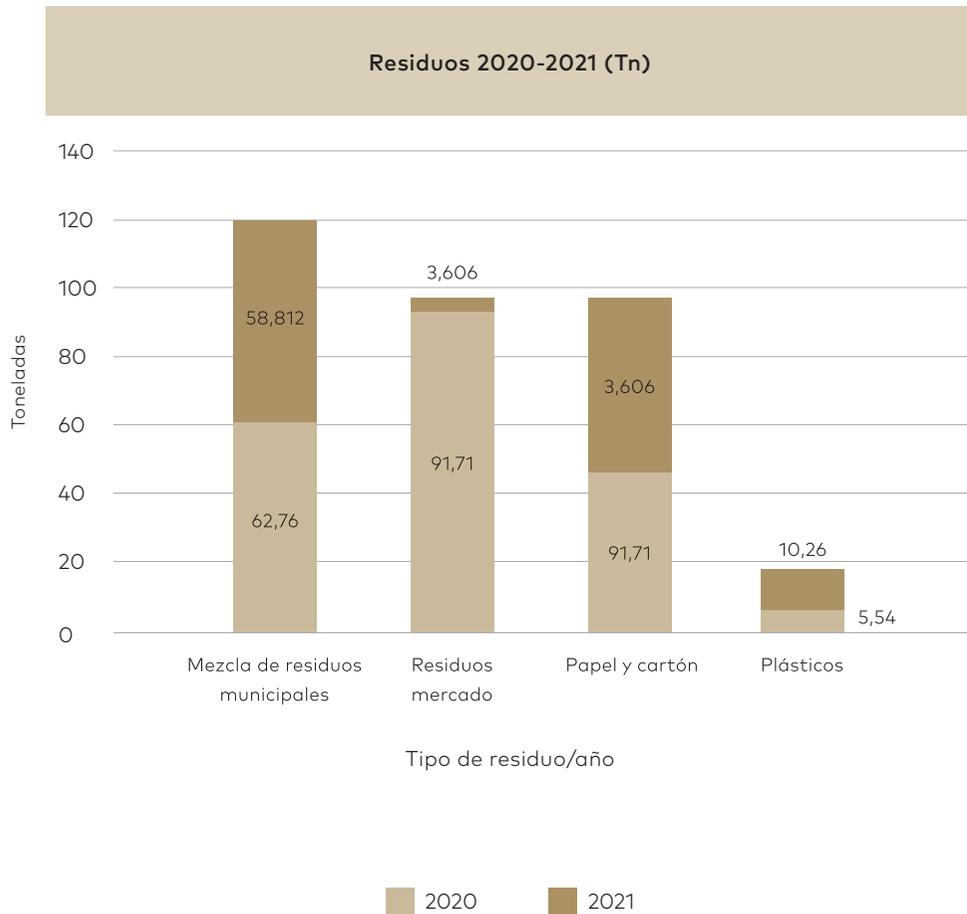
La intención del Grupo Pronovias, desde hace un par de ejercicios es extrapolar este procedimiento de segregación de residuos a la red de tiendas propias, así como en las otras filiales del Grupo. De esta manera, en Lady Bird ya existe un contrato con terceros para segregar el cartón de los residuos de mercado y desde el mes de febrero de 2022 se han iniciado rondas de contacto con empresas especializadas para desarrollar el mejor procedimiento en tiendas propias. A lo largo de 2022 se prevé por tanto implantar este procedimiento inicialmente en las tiendas de España.

Se indican a continuación los datos (en toneladas) extraídos de la "Declaración anual de Residuos" de San Patrick S.L., para los años 2020 y 2021 junto con el porcentaje que supone cada residuo respecto del total:

	2020	Segregación	2021	Segregación
Mezcla de residuos municipales	62,76	30%	58,812	49%
Residuos mercado	91,71	44%	3,606	3%
Papel y cartón	46,68	23%	48,064	40%
Plásticos	5,54	3%	10,26	8%
Total	206,69		120,742	

La comparativa absoluta, en términos de toneladas producidas llama favorablemente la atención porque denota una reducción significativa del volumen total de residuos generado, reducción respaldada por una menor recepción de mercancías a lo largo del año. La franja del cartón continúa bastante estable y los residuos de plástico siguen su ascenso respecto a años anteriores debido a que se continúan usando envases mono uso, como consecuencia de la pandemia del COVID-19.





En el detalle, una vez se agrupan los residuos valorizables, se observa que la cifra actual de estos (cartón y plástico) respecto al total, ya ronda el objetivo marcado para 2025. En 2021, Pronovias continúa manteniendo un convenio de colaboración con la empresa AMBILAMP para la gestión de residuos especiales (fluorescentes y bombillas) en sus edificios centrales.

Debido a que en estos edificios está ampliamente implantada la iluminación LED, el volumen de este residuo ha sido, en 2021 bastante residual, no siendo necesario solicitar ninguna recogida. Asimismo, la gestión de los residuos de pilas se continúa realizando a través de la empresa FOMENT DEL RECICLATGE.

Otro de los objetivos del Grupo para 2021 ha seguido siendo la minimización de los residuos orgánicos. Como comentamos en ejercicios anteriores, nos adherimos en 2019 al programa Stop Food Waste para la reducción de restos de alimentos implementado por nuestro proveedor de catering EUREST y que consiste en un mejor proceso de abastecimiento de comida para evitar su desperdicio. No obstante, aunque se ha mantenido el ideario del programa (se observa una reducción de la franja de residuos de mercado), debido a las medidas implementadas para evitar los contagios en el puesto de trabajo (trabajo a turnos y teletrabajo), nuestro proveedor ha suspendido temporalmente este programa que, en 2019, consiguió ahorrar 230 kg de comida desechada traduciéndose en una donación en € por esta misma cifra para Fundación Vicente Ferrer.

En las oficinas centrales de El Prat de Llobregat (Barcelona) seguimos disponiendo de un autobús lanzadera gratuito para los empleados del edificio que les comunica directamente con la estación de tren, fomentando así el uso del transporte público con la intención de minimizar el uso de vehículos privados. En 2021, los horarios de este servicio se han adaptado tanto en rutas como en frecuencia a las asistencias de los trabajadores.

6.4 Packaging

En Pronovias somos conscientes de la cantidad de residuos que se generan por nuestro packaging una vez los productos son adquiridos por los clientes.

Para contrarrestar este impacto, Pronovias ha implementado una serie de iniciativas para hacer que nuestra cadena de suministro sea más sostenible, entre ellas la reducción del exceso de materiales al final de temporada (implementando un modelo on demand, combinado con una mejor precisión de pronóstico y un alto grado de reutilización de materiales).

En 2021 hemos continuado trabajando en nuestras predicciones para ajustar las necesidades, sin embargo, debido a la crisis de suministro mundial sufrida este año y la inestabilidad de los tiempos de producción y transporte, no ha sido posible profundizar en mejoras.

Este año hemos puesto en marcha proyectos de estandarización de referencias de packaging (perchas y bolsas portatrajes) con el objetivo de un mejor control de stock y, en consecuencia, una reducción de la obsolescencia y desecho. Estos proyectos de estandarización cristalizarán a lo largo del año 2022.

Dentro de esos proyectos de estandarización, y enmarcado en la estrategia empresarial a largo plazo que prevé la conversión de todo nuestro packaging (incluyendo etiquetas, adornos, cajas, cintas, fundas, bolsas y perchas) en productos 100% sostenibles para el año 2025, se está aprovechando para transformar esos materiales en productos 100% sostenibles.



Nuestro compromiso para el 2022:

A lo largo del año 2021 el Grupo Pronovias se había propuesto llevar a cabo diferentes acciones con el fin de reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero en al menos **5%**, para alcanzar el objetivo de una reducción de hasta un **30%** de GEI para el año **2025**.

Además, tiene previsto adoptar una política medioambiental y una política de consumo de energía y agua y de gestión de residuos más específicas.

Entre las iniciativas planeadas para el próximo año cabe destacar:

- El lanzamiento del proyecto "*second life*" que permite, mediante ligeras adaptaciones, dar una segunda vida a una selección de vestidos de novia. Este proyecto, se encuentra ya en marcha a la fecha del presente documento.
- Continuar con la sensibilización de los trabajadores de buenas prácticas en oficinas y tiendas (regulación de la climatización, apagado de equipos, detectores de personas en zonas pocas transitadas, uso de escaleras en lugar de ascensor, etc.).
- Impulsar la sensibilización de los trabajadores con el medio ambiente con la organización de jornadas de apoyo a zonas de especial protección.
- Acelerar la transformación de los materiales auxiliares (perchas y bolsas portatrajés) a materiales ECO con el objetivo de llegar a final de año con un uso del 100% de materiales eco en esas referencias.
- Profundizar en el proyecto de estandarización de materias auxiliares extendiéndolo a nuevos artículos.
- Continuar con el proyecto de sustitución de las luminarias de halogenuro instaladas tanto en sede central como en tiendas propias, por luminarias de bajo consumo LED.
- Dotar de medios al proyecto de implantación de paneles solares en edificio llamado "CPD"
- Fomentar y facilitar la utilización de coche eléctrico con habilitación de bases de recarga.



7.
Información
relativa al
personal del
Grupo Pronovias

7.1. Empleo

El Grupo Pronovias está integrado a 31 de diciembre de 2021 por 954 personas de diferentes perfiles, culturas y nacionalidades.

En relación con la diversidad de género, la presencia mayoritaria de mujeres es una de las características más relevantes de la plantilla.

Así el 88% de empleados son mujeres, frente al 12% de hombres.

La distribución de empleados por país y género es la siguiente:

2020			
PAÍS	Hombre	Mujer	Total
Alemania	2	1	3
Brasil	1		1
China	2	9	11
España	88	509	597
Francia	1	42	43
Holanda	2	21	23
Italia	10	115	124
México	1	25	26
Polonia		4	4
Portugal		16	16
Reino Unido	1	25	26
USA	10	74	84
TOTAL	118	841	959

2021			
PAÍS	Hombre	Mujer	Total
Alemania		1	1
Brasil	1		1
China	2	11	13
España	88	508	596
Francia	1	44	45
Holanda	4	21	25
Italia	10	105	115
México		33	33
Polonia		5	5
Portugal		16	16
Reino Unido	1	23	24
USA	7	73	80
TOTAL	114	840	954

La clasificación de la plantilla por **tipo de contrato** y **edad** es la que se indica a continuación:

2020												
TIPO DE CONTRATO	>70	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	TOTAL
Indefinido Jornada Completa		24	77	114	95	112	118	92	73	34	3	742
Indefinido Jornada Parcial	1	7	20	23	16	8	30	16	11	4	2	138
Temporal Jornada completa		4	16	5	6	4	7	5	2	2		51
Temporal Jornada parcial		3	8	2	2	1	4	4	1	3		27
TOTAL	1	38	121	144	119	125	159	117	87	43	5	959

2021											
TIPO DE CONTRATO	<25	>65	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	19	10	76	82	79	79	100	93	77	31	646
Indefinido Jornada Parcial	4	2	14	21	29	31	33	25	15	11	185
Temporal Jornada completa	9		27	14	9	6	4	2	3	1	75
Temporal Jornada parcial	4	1	9	5	6	4	3	7	2	7	48
TOTAL	36	13	126	122	123	120	140	127	97	50	954

La clasificación de la plantilla por **país** y **edad** es la que se indica a continuación:

2020												
PAÍS	>70	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	TOTAL
Alemania								2			1	3
Brasil							1					1
China			2	3	4	1			1			11
España	1	10	52	81	70	92	116	84	59	29	3	597
Francia		8	7	10	5	3	6	1	1	2		43
Holanda			9	4	1	1	2	2	2	1	1	23
Italia		6	20	21	18	11	19	15	12	3		124
México			4	5	6	3	3	4		1		26
Polonia			1			1	1		1			4
Portugal				2	3	5	2	1	2	1		16
Reino Unido		2	3	4	2	4	6	3	2			26
USA		12	23	14	10	4	3	5	7	6		84
TOTAL	1	38	121	144	119	125	159	117	87	43	5	959

2021											
PAÍS	<21	>70	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	TOTAL
Alemania								1			1
Brasil							1				1
China	1		1	4	5	1			1		13
España	12	5	56	75	73	75	106	97	61	36	596
Francia	7	1	9	11	5	4	4	1	2	1	45
Holanda		1	9	4	2	1	1	2	2	3	25
Italia	5		18	11	17	15	15	14	17	3	115
México	1		5	3	9	6	4	4		1	33
Polonia			1			1	1		2		5
Portugal					4	6	2		3	1	16
Reino Unido	1		5	4	1	4	3	3	2	1	24
USA	9	6	22	10	7	7	3	5	7	4	80
TOTAL	36	13	126	122	123	120	140	127	97	50	954

La clasificación de la plantilla por **tipo de contrato** por **país** es la que se indica a continuación:

2020													
TIPO DE CONTRATO	Alemania	Brasil	China	España	Francia	Holanda	Italia	México	Polonia	Portugal	Reino Unido	USA	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	3	1	5	483	35	6	95	14	1	14	16	69	742
Indefinido Jornada Parcial			2	85	7	8	12	4		2	3	15	138
Temporal Jornada completa			3	13	1	3	14	8	3		6		51
Temporal Jornada parcial			1	16		6	4				1		27
TOTAL	3	1	11	597	43	23	125	26	4	16	26	84	959

El número personas por contrato y género es la que se indica a continuación.

Como se desprende del cuadro anterior, el 87% de los empleados del Grupo son trabajadores con contrato indefinido, de los cuales un 78% están contratados a jornada completa.

2021													
TIPO DE CONTRATO	Alemania	Brasil	China	España	Francia	Holanda	Italia	México	Polonia	Portugal	Reino Unido	USA	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	1	1	8	391	w31	3	94	23	3	15	10	66	646
Indefinido Jornada Parcial				134	2	12	16				7	14	185
Temporal Jornada completa			4	37	11	7	3	6	2	1	4		75
Temporal Jornada parcial			1	34	1	3	2	4			3		48
TOTAL	1	1	13	596	45	25	115	33	5	16	24	80	954

2021			
TIPO DE CONTRATO	Hombre	Mujer	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	100	546	646
Indefinido Jornada Parcial	4	181	185
Temporal Jornada completa	9	66	75
Temporal Jornada parcial	1	47	48
TOTAL	114	840	954

La clasificación por **tipo de contrato** y **categoría profesional** es la que se desglosa a continuación:

2020

TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	14	36	36	34	621	741
Indefinido Jornada Parcial			1	1	136	138
Temporal Jornada completa				1	51	52
Temporal Jornada parcial					28	28
TOTAL	14	36	37	36	836	959

2021

TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	13	22	42	24	545	646
Indefinido Jornada Parcial	1		3	3	178	185
Temporal Jornada completa		1			74	75
Temporal Jornada parcial					48	48
TOTAL	14	23	45	27	845	954

Desglose por **país** y **categoría profesional**:

2020						
PAÍS	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Alemania		1			2	3
Brasil					1	1
China	1	1		1	7	10
España	9	27	32	31	498	597
Francia					43	43
Hong Kong					1	1
Italia	1	4	2	3	115	125
Holanda	2		1	1	19	23
México					26	26
Polonia					4	4
Portugal					16	16
Reino Unido		1			25	26
USA	1	2	2		79	84
TOTAL	14	36	37	36	836	959

2021						
PAÍS	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Alemania						1
Brasil					1	1
China	1	1	2		9	13
España	8	13	38	26	511	596
Francia					45	45
Italia	2	2			21	25
Holanda	2	4	3	1	105	115
México					33	33
Polonia					5	5
Portugal					16	16
Reino Unido		1			23	24
USA	1	2	2		75	80
TOTAL	14	23	45	27	845	954

Debido al impacto del Covid-19 sobre la actividad de Grupo, obligado a cerrar sus tiendas varios meses durante el 2020 y a mantener medidas restrictivas en sus tiendas durante gran parte del 2021, el Grupo se vio obligado a adoptar en 2020 medidas económicas con el fin de preservar el empleo. En concreto, se aprobó la adopción de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor aplicado al personal de tiendas en España que finalizó el 31 de octubre de 2021 y un expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas al personal de oficinas centrales en Barcelona, que continuó durante todo el 2021 y finalizó el 28 de febrero de 2022. Igualmente, se adoptaron medidas similares, adaptadas a la normativa de cada país, que finalizaron el 30 de junio de 2021 en (i) equipo de tienda de Portugal; (ii) equipo de tienda y fuerza de ventas del canal wholesale en Francia; (iii) equipo de tienda de Reino Unido; (iv) equipo de tienda de Italia.

Discapacidad y empleo: A la finalización del ejercicio 2021, el Grupo emplea un 1,9% del número total de empleados del Grupo (18 personas en total) con discapacidad, de los cuales 6 corresponden a la filial italiana del Grupo y los restantes 12 a sociedades españolas. De este número, uno de ellos tiene una discapacidad superior al 65% mientras que el resto tiene una discapacidad de entre un 33% y un 65%. Este porcentaje se ha incrementado con respecto a los años anteriores, ya que suponía un 1,6% los ejercicios 2020 y 2019, y un 0,6% de trabajadores discapacitados del ejercicio 2018. En todos los casos estas personas desempeñan puestos de trabajo que no se ven afectados por su discapacidad, por lo que no es necesario adaptación específica del puesto de trabajo.

2020			
CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	Total
Comité Ejecutivo	2	2	4
Senior Manager	3	1	4
Manager	1		1
Resto de empleados	7	23	30
TOTAL	13	26	39

2020			
EDAD	HOMBRE	MUJER	Total
21-25	1	1	2
26-30	1	5	6
31-35	1	3	4
36-40	1	7	8
41-45	1	3	4
46-50	5	4	9
51-55	1	2	3
56-60	2		2
61-65		1	1
TOTAL	13	26	39

El número de despidos en el ejercicio 2021 fue de un total de 36 (8 hombres y 28 mujeres). El desglose por edad y por categoría profesional es el que se indica a continuación:

2021			
CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	Total
Comité Ejecutivo		1	1
Senior Manager	1	2	3
Manager	2	3	5
Especialistas	1	3	4
Resto de empleados	4	19	23
TOTAL	8	28	36

2021			
EDAD	HOMBRE	MUJER	Total
>25		2	2
26-30		4	4
31-35		4	4
36-40		1	1
41-45	2	6	8
46-50	1	6	7
51-55	2	1	3
56-60	2	1	3
61-65		3	3
65-70	1		1
TOTAL	8	28	36

El Grupo dispone de una política de selección y captación del talento, que incluye los procesos de movilidad y promoción interna, programa de selección e integración de becarios, así como la política de la captación de candidatos. Esta política recoge también los procesos a seguir en función del puesto de trabajo que se desea cubrir permitiendo la captación y selección del mejor talento para cada una de las key positions del Grupo.

7.2. Organización del trabajo

Desde el Grupo Pronovias se potencian medidas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

Existen en las oficinas centrales del Grupo políticas que favorecen el trabajo flexible tales como política de flexibilidad horaria (horario de entrada y salida flexible siempre que el puesto de trabajo lo permita), así como la conciliación personal y profesional para trabajadores con necesidades específicas a los cuales se les permite realizar teletrabajo. Los equipos de áreas de producción realizan horario intensivo, al igual que los equipos que, por motivos de servicio o para poder adaptarse a los horarios que gestionan, no pueden acogerse a la flexibilidad horaria (por prestar servicio a mercados con diferencia horaria desempeñan su trabajo en jornada intensiva de mañana o de tarde). En las tiendas los horarios varían en función de los horarios de apertura dependiendo de la regulación existente donde esté ubicada la tienda. En todo caso, Pronovias respeta las especificaciones a nivel de descansos y horas anuales marcadas por los convenios de aplicación y la normativa aplicable en cada caso.

En el año 2019 el Grupo Pronovias adoptó medidas específicas de ayuda a la conciliación del mundo profesional y familiar de los empleados de las oficinas centrales en Barcelona que son padres o madres.

Estas medidas, que no conllevan reducción salarial aparejada, y consisten en:

- Horarios especiales para mujeres embarazadas.
- Dos semanas de adaptación para padres y madres al incorporarse después del permiso de paternidad o maternidad.
- La solicitud de jornada compactada tras la maternidad o paternidad.

Durante el 2021, del total de 335 personas que trabajan en las oficinas centrales del Grupo, una persona se ha acogido a la reducción horaria por embarazo y tres personas a la jornada compactada tras la maternidad.

En el año 2020, Pronovias se anticipó a la equiparación del tiempo de baja por paternidad a la baja por maternidad reconocida en la legislación laboral aplicable, ampliando así el tiempo de baja por paternidad reconocido por la normativa. En 2020 el derecho legal de baja por paternidad era de 12 semanas, las otras 4 semanas se aplicaron mediante un permiso retribuido por parte de la empresa. Esta medida se aplicó únicamente en las oficinas centrales de Barcelona, ya que los empleados de tiendas en España son mujeres en la práctica totalidad. En 2020 se acogieron a estas medidas 2 trabajadores que fueron padres durante el 2020. En 2021, al haberse equiparado el tiempo de baja por la legislación esta medida careció de aplicación.

A nivel nacional, durante el año 2021 el número de personas con reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos ha sido de 72.

7.2.1. Absentismo

A continuación, se detallan los datos relativos al absentismo:

2020		
ESPAÑA		
Total horas	Total absentismo	Porcentaje absentismo
624.544,86	67.391,44	10,79%
Total horas	Total absentismo	Porcentaje absentismo
2021		
ESPAÑA		
Total horas	Total absentismo	Porcentaje absentismo
762.540,00	60.935,52	8%
Total horas	Total absentismo	Porcentaje absentismo

Desglose 2020 y 2021

2020							
GÉNERO	Permisos	Enfermedad	Maternidad	Lactancia	Accidente	Paternidad	Riesgo por embarazo
HOMBRE	194,35	6.527,96	0,00	0,00	0,00	2.455,49	0,00
MUJER	3.147,80	41.714,90	9.370,16	1.634,18	1.326,61	0,00	1.019,99
Total general	3.342,15	48.242,87	9.370,16	1.634,18	1.326,61	2.455,49	1.019,99

2021							
GÉNERO	Permisos	Enfermedad	Maternidad	Lactancia	Accidente	Paternidad	Riesgo por embarazo
HOMBRE	199,63	4.430,75	0,00	111,75	46,50	1.550,00	0,00
MUJER	1.797,98	40.898,62	8.597,40	1.774,83	438,92	0,00	1.089,13
Total general	1.997,62	45.329,37	8.597,40	1.886,58	485,42	1.550,00	1.089,13

Para la filial de Italia este es el desglose de horas de absentismo:

2021 - Horas por tipo de absentismo				
GÉNERO	Permisos	Enfermedad	Maternidad	Lactancia
HOMBRE	43,5	131	0,00	0,00
MUJER	84,2	9952,5	5.247	479,75
Total general	88,6	10.084	5.247	479,75

FILIAL/GENERO	Maternidad	Accidente	Permisos	Enfermedad	Total
Italia	4.680,00	96,00	2.692,00	12.147,04	19.615,04
HOMBRE				216,00	216,00
MUJER	4.680,00	96,00	2.692,00	11.931,04	19.399,04
Total	5.336,00	96,00	2.692,00	16.263,84	24.387,84

No se dispone de datos relativos al absentismo del resto de filiales.

7.2.2. Desconexión laboral:

En 2020 se firmó un acuerdo con la representación de los trabajadores de las sociedades San Patrick, S.L.U. y Estudio San Patrick, S.L.U. en el que se establece lo siguiente:

- Regular el cumplimiento de la obligación legal de registro de jornada diaria de trabajo en San Patrick, S.L.U. y Estudio San Patrick, S.L.U. con la finalidad de que los trabajadores conozcan su funcionamiento, las obligaciones y derechos que se derivan del mismo..
- Regular la forma de solicitud de ausencias en el trabajo.
- Determinar los colectivos de personas trabajadores que presentan ciertas particularidades en el registro de la jornada.
- Establecer los criterios de organización y documentación del registro de jornada diaria.

Igualmente, en este acuerdo, se establecen las medidas de desconexión digital, regulándose:

- 1) Las comunicaciones por medio de correo electrónico corporativo, whatsapp y teléfono de empresa realizadas fuera de la jornada laboral.

Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, se deberá contactar previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la posible consideración como prolongación de jornada.

En este sentido, para hacer un uso más eficiente de la jornada y respetar el tiempo de descanso las comunicaciones se enviarán por cualquier medio respetando los horarios de las personas trabajadoras, evitando el envío fuera de dichos horarios o durante los fines de semana o días de fiesta o vísperas de festivo.

- 2) Las vacaciones y tiempos de descanso.

Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, la Dirección de Empresa de San Patrick y Estudio San Patrick garantizará su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas, en los términos previstos en el apartado anterior.

Estas medidas fueron comunicadas a los empleados a través de la intranet corporativa.

Para facilitar la aplicación de las medidas de desconexión, en 2021 se implantó un aviso automático en el correo electrónico al enviar mensajes fuera del horario de trabajo, que aconseja el envío del correo electrónico dentro de la jornada laboral del destinatario.

7.3. Salud y seguridad

El Grupo tiene suscrito con un servicio de prevención ajeno la prestación de actividades en las especialidades de seguridad, higiene, ergonomía y medicina del trabajo para todos los centros de trabajo que el Grupo tiene en España.

El Grupo dispone de una evaluación de riesgos laborales elaborada por el servicio de prevención ajeno, que identifican los riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo y desglosan las correspondientes medidas preventivas. El Grupo Pronovias cumple con toda la normativa aplicable en materia de seguridad y salud de los trabajadores en todos los países en los que está establecida.

En las oficinas centrales del Grupo Pronovias existe un comité de Seguridad y Salud, para la sociedad San Patrick, S.L.U. constituido por tres personas, que se reúnen de forma periódica y un delegado de Seguridad y Salud para la sociedad Estudio San Patrick, S.L.U. y otro para la tienda situada en Barcelona.

Para el resto de los centros de trabajo, cualquier tema del ámbito de seguridad y salud de los trabajadores se canaliza a través de los responsables que se ponen en contacto con el departamento de Recursos Humanos y Mutua de prevención, si es el caso.

Los datos que se detallan a continuación corresponden a todas las filiales del Grupo excepto a la de Estados Unidos, ya que no se dispone de los correspondientes datos de dicha filial.



El desglose de accidentes laborales por empresa del Grupo y género durante 2021 es el que se detalla a continuación:

2021		
Empresa	Género	Días
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.U.	Mujer	28
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.U.	Mujer	18
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	1
SAN PATRICK, S.L.U.	Hombre	8
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	17
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.U.	Mujer	50
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.U.	Mujer	9
PRONOVIAS FRANCE, SARL	Mujer	5
Total		136

2021		
Género	Días	Núm. Accidentes/Persona
HOMBRE	8	1
MUJER	128	7
Total	136	8

Durante el año 2021 hubo un total de 672 horas de accidentes de trabajo, las cuales se debieron todas a accidentes de categoría "leve", ninguna a enfermedad profesional.

Los índices de frecuencia y de gravedad son los siguientes:

- Frecuencia: $8 \text{ accidentes} / 762.540 \text{ horas trabajadas} \times 106 = 10,49$
- Gravedad: $131 \text{ días accidente} / 762.540 \text{ horas trabajadas} \times 1000 = 0,17$

El desglose de accidente laboral por empresa del Grupo y género durante el 2020 es el que se desglosa a continuación:

2020		
Empresa	Género	Días
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	8
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	7
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.	Mujer	20
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.	Mujer	6
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.	Mujer	152
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.	Mujer	16
FINANCIERA PRONOVIAS, S.A.	Mujer	171
NICOLE	Mujer	12
PRONOVIAS UK LTD	Hombre	7
PRONOVIAS RETAIL MEXICO	Mujer	2
PRONOVIAS FRANCE	Mujer	25
PRONOVIAS PORTUGAL UNIPESOAAL LDA	Mujer	9

2020		
Género	Días	Núm. Accidentes/Persona
HOMBRE	7	1
MUJER	428	11
Total	435	12

En el 2020 el número de horas de accidente es de 1.326 con el siguiente desglose por género:

2020		
Género	Horas Accidente	Porcentaje
HOMBRE	0	0,00%
MUJER	1.326,61	0,26%
Total	1.326,61	0,26%

Durante el año 2020 hubo un total de 1.326,61 horas de accidentes de trabajo, las cuales todas atribuidas a accidentes de categoría "leve", ninguna a enfermedad profesional.

Los índices de frecuencia y de gravedad en el año 2020 fueron los siguientes:

- Frecuencia: $7 \text{ accidentes} / 624.544 \text{ horas trabajadas} \times 106 = 11,21$
- Gravedad: $380 \text{ días accidente} / 624.544 \text{ horas trabajadas} \times 1000 = 0,61$

Como se detalla posteriormente en el apartado de formación, Pronovias imparte una formación a todos los empleados de todas las sociedades del Grupo (con excepción de Lady Bird, B.V.) en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) cuyo objetivo es formar a todos los empleados en materia de seguridad laboral, adaptado a su puesto de trabajo.

A finales de 2019 se inició un estudio psicosocial para las oficinas centrales. No obstante, dicho estudio no llegó a completarse debido a la pandemia. Se realizó un primer análisis de la plantilla y encuestas de satisfacción, pero no se han estudiado ni los resultados ni buscado medidas para completar el estudio a causa del COVID-19 a partir de marzo de 2020. Durante 2021 este estudio continuó en suspenso sin haberse retomado.

Por otra parte, para fomentar la realización de actividades beneficiosas para la salud por parte de los empleados, en 2021 Pronovias Group realizó una iniciativa online para dar herramientas a sus empleados a nivel emocional con el objetivo de minimizar el impacto de la pandemia. Para ello, se organizaron dos rutas con 4 sesiones online:

- Ruta 1: **Mindfulness**, con el objetivo de conseguir un bienestar total del cuerpo aprendiendo a regular la sensibilidad emocional, facilitar la claridad mental, mejorar la concentración y conseguir un mejor descanso.
- Ruta 2: **Uplifting plan**, para activar el cuerpo con cuatro sesiones: tapping integrador, alimentación emocional, sintiendo el ritmo y consejos de higiene postural.

Las sesiones se impartieron en inglés y español con una hora de duración por sesión. Con el mismo fin se retomaron en 2021 las clases de yoga que se impartían una vez a la semana en las oficinas centrales del Grupo y que fueron suspendidas en marzo de 2020 a raíz del COVID-19, pero tras un periodo de dos meses y medio, se volvieron a suspender con motivo de las restricciones derivadas de la pandemia del COVID-19.

Igualmente, para facilitar la comunicación de la empresa con los empleados a raíz del incremento del trabajo no presencial con motivo de la pandemia, durante todo el 2021 se continuó enviando de forma mensual una newsletter "Pronovias People".

Otra de las acciones destacadas en materia de salud ha sido la celebración del PINK OCTOBER en colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer (AECC), iniciativa que se lleva realizando varios años. Mediante esta colaboración, los empleados de las oficinas centrales de España adquirieron productos de la AECC, colaborando de forma directa con esta causa.

7.4. Relaciones sociales

La totalidad de la plantilla en España se encuentra cubierta por un convenio colectivo. en función del puesto de trabajo al que cada uno de los trabajadores está adscrito. A nivel nacional, en las tiendas se aplican convenios provinciales. En las oficinas centrales el convenio de aplicación es el de industria textil nacional A continuación se especifica el convenio al que está adscrito cada uno de los trabajadores en España.



PROVINCIA	COD CONVENIO	PROVINCIA	COD CONVENIO
A CORUÑA	15003955012002	MADRID	28000795011982
ALICANTE	03000855011981	MALAGA	29004865011992
ASTURIAS	33000245011979	MURCIA	30000285011981
BADAJOS	06000155011981	PAMPLONA	31002305011981
BALEARES	07000195011981	SAN SEBASTIAN	20000355011981
BARCELONA	08000795011994	SEVILLA	41003455011998
BARCELONA_HQ	99004975011981	TENERIFE	38000465011984
CADIZ	11000725011981	VALENCIA	46000555011982
CASTELLON	12000145011966	VALLADOLID	47000075011983
CIUDAD REAL	13000085011982	VIZCAYA	48000595011982
CORDOBA	14000025011981	ZARAGOZA	50000305011982
HUELVA	21001905012002	VIZCAYA	48000595011982
JAEN	23000285011983	ZARAGOZA	50000305011982
LAS PALMAS	35000795011982		

En la tabla adjunta también se indica la legislación laboral para los países donde existe normativa específica sectorial:

FRANCIA	Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
PORTUGAL	CCT para o comércio do distrito de lisboa
ITALIA	CCNL Confcommercio
BRASIL	Convenção coletiva de trabalho
HOLANDA	collective bargain agreement salary

El Grupo respeta la legislación laboral vigente en cada uno de los distintos países en los que está establecida y tal y como se indicó anteriormente el Grupo Pronovias reconoce y protege los derechos de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el ordenamiento jurídico aplicable y las políticas internas. A nivel individual, adquiere para la organización una especial relevancia la conciliación de la vida personal y profesional y la fijación del salario teniendo en cuenta las funciones efectivamente desempeñadas respetando siempre como mínimo los salarios fijados en los Convenios Colectivos de aplicación. A nivel colectivo, el derecho a la Representación Legal de los Trabajadores es de máxima importancia para la organización para lograr canalizar y solucionar todos los conflictos colectivos que pudieran

llegar a existir, así como todas aquellas propuestas del personal que pudieran enmarcarse en las funciones correspondientes a los órganos legales de representación.

En cumplimiento de la normativa aplicable, el Grupo dispone de comités de empresa en las sociedades San Patrick, S.L.U. y Estudio San Patrick, S.L.U. Además, Financiera Pronovias, S.A.U. tiene Delegados de Personal o Comités de Empresa en los siguientes centros de trabajo: Madrid, Valencia, Alicante, Zaragoza, Barcelona, Las Palmas, Murcia y además la filial francesa tiene un Delegado de Personal en París que cubre toda Francia. El Grupo no está obligado por la normativa aplicable a tener más comités de empresa. En los casos en los que no hay representantes de los trabajadores el diálogo social de los empleados es directamente con éstos.

7.5. Formación

El Grupo Pronovias proporciona formación a sus empleados en materias diversas. Particularmente, en 2021, las principales acciones formativas fueron las siguientes:

- **Jornadas de onboarding** en las oficinas centrales en Barcelona para determinados puestos de trabajo, así como formaciones en las tiendas para los puestos que lo requieren, que se han llevado a cabo de forma online en algunas ocasiones debido a la menor presencialidad en la oficina durante el año 2020.
- **Pronovias Group Learning**, que se realiza de forma online y que incluye principalmente la formación en prevención de riesgos laborales (PRL), explicada anteriormente, la formación del Código

de Conducta, que tiene como finalidad difundir los valores éticos de Pronovias y establecer las líneas de conducta de los miembros de la organización en el desempeño de su actividad profesional y empresarial en cualquier parte del mundo, la formación del Protocolo de Acoso cuyo objetivo es facilitar recursos para comprender el alcance de las situaciones de acoso, así como conocer el procedimiento interno y cómo se llevan a cabo cada una de las fases y por último, la formación de la Política de lucha contra el soborno y la corrupción. A esta plataforma tienen acceso todos los empleados del Grupo.

- Igualmente, en la plataforma Pronovias Group Learning los empleados tienen acceso a formación en determinadas áreas como gestión de equipo, gestión de negocio, digital y redes sociales.

En 2021 el número de horas de formación fue de 8.568, de las cuales 3.932 horas corresponden a formación online, y 4.636 a formación presencial.

La clasificación de las horas de formación por categorías profesionales es la siguiente:

2021				
Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados
134	480	2.001,8	912	5.040,2
Total: 8.568				

Por su parte el número total de horas de formación en 2020 fue de 8.489, de las cuales 3.182 corresponden a formación online 857 horas corresponden a formación presencial y las 3.240 horas restantes fueron las dedicadas a la escuela de idiomas en oficinas centrales, que era mixto entre online y presencial. No obstante, desde mediados de marzo de 2020 hasta la finalización del curso en junio de 2020 las clases impartidas se celebraron en remoto.

7.6. Igualdad

Pronovias se encuentra comprometido con la promoción de la igualdad de género, desde el año 2011 de un Plan de Igualdad, elaborado para la sociedad San Patrick, S.L.U.

Estaba previsto actualizar el Plan de Igualdad en 2020 y a tal efecto se constituyó una Comisión de Igualdad. Asimismo, para arrancar la elaboración del nuevo Plan de Igualdad actualizado se llevó a cabo una encuesta interna para recoger el feedback de los empleados en esta materia y se estableció un plazo de hasta el 13 de marzo de 2020 para participar en la citada encuesta. No obstante, debido a la crisis del covid-19 este proyecto quedó en suspenso, teniendo previsto retomarlo a lo largo del año 2022.

El Grupo Pronovias, tal y como se establece en su Código de Conducta, en su compromiso con el respeto a la diversidad defiende una política de "tolerancia cero" con aquellas conductas constitutivas de acoso y discriminación. Ninguna persona será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual opinión política, edad, nacionalidad o género, y se tendrá especial consideración hacia la atención e integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

En su compromiso con la diversidad, el Grupo ha llevado a cabo durante 2021 una serie de acciones, enfocadas particularmente a fomentar la diversidad sexual e identidad de género.

- En junio de 2021 se emitió un comunicado a nivel Grupo a través de la intranet, plasmando el compromiso de Pronovias con la diversidad sexual e identidad de género, estableciendo la intención de trabajar 10 compromisos que ayuden a crear conciencia y aumentar la visibilidad LGTBI+.
- El primero de dichos compromisos se enfocó en el estudio de la percepción interna actual de Pronovias sobre esta cuestión para tener una mejor comprensión de nuestra realidad. Para ello se llevó a cabo una encuesta a todo el Grupo sobre diversidad sexual y los resultados fueron comunicados posteriormente.
- Se acordó modificar las políticas del Grupo para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género, estando actualmente trabajando en esta modificación.
- Durante todo el mes de junio, por ser el mes del orgullo LGTBI+, se solicitó a los empleados que modificaran la firma corporativa de sus correos electrónicos para plasmar el compromiso con esta causa.
- Acción "¡Muestra tus colores más auténticos!" que consistió en invitar a los empleados de las distintas oficinas del Grupo los días 28 y 29 de junio acudieran a su puesto de trabajo vestidos con los colores de la bandera LGTBI+, para demostrar su compromiso con la diversidad sexual y la identidad de género.

- Se constituyó un comité denominado "Love is Love" para el fomento de iniciativas en este sentido y seguimiento de los compromisos que se vayan alcanzando.

Los empleados, en cumplimiento con el Código de Conducta del Grupo, están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, en base a criterios de respeto, dignidad y justicia, estando prohibida toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio u hostil.

El Grupo Pronovias pone a disposición de todo el personal los protocolos de denuncia o queja correspondientes para garantizar un entorno de trabajo seguro. Como se mencionó en el apartado relativo a formación, el Grupo Pronovias dispone de un protocolo de acoso laboral y de un protocolo de acoso sexual y por razón de género. Durante 2021, no ha habido ninguna denuncia por acoso laboral.

Asimismo, con motivo del profundo compromiso de Pronovias en el empoderamiento de la mujer, en 2018 Pronovias adoptó un acuerdo pionero en materia de erradicación de la violencia de género, instaurando medidas que suponen una mejora a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género Ley Integral contra la Violencia de Género, dirigidas a apoyar a víctimas de violencia de género empleadas por el Grupo. El acuerdo prevé, entre otras medidas, disponer de permisos retribuidos, dotaciones económicas con o sin reembolso, cambio de ubicación dentro del centro de trabajo, seguimiento de horarios, asistencia y beneficios sociales. Además, mediante dicho acuerdo se instauró una Comisión de Apoyo contra la Violencia de Género constituida por un miembro del equipo legal y otra persona del Comité de Empresa para

ayudar y orientar las víctimas de violencia de género, garantizando en todo caso la máxima confidencialidad y discreción.

El 25 de noviembre de 2021, con motivo del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, se impartió en las oficinas centrales del Grupouna clase de autodefensa.

7.7. Retribución

La retribución de los empleados del Grupo Pronovias se estructura de diferente manera, atendiendo al cargo que ocupen.

Además del salario base que corresponde a cada persona en función de su categoría profesional, determinados puestos de trabajo perciben una retribución variable que puede ser:

- Bonus: Para ciertas posiciones de responsabilidad. Se diferencia entre: Specialist, Manager, Senior Manager y Executive. Asimismo, los objetivos planteados para estas posiciones son: de empresa, de colaboración e individuales, con un peso diferente en función de la posición del empleado/a.
- Primas/comisiones: mensualmente se calculan importes a abonar en función de diversos parámetros (ventas, absentismo, atención de citas, etc.) para los colectivos de: Customer; Representantes Wholesale; equipos productivos (expediciones, control de calidad y desarrollo de producto).

Comedor de empresa: Los empleados de las oficinas centrales del Grupo en Barcelona disponen de un servicio de comedor contratado con la empresa Eurest, del que una parte se detrae de la nómina de los empleados que hacen

uso de este servicio y otra se paga por el Grupo. Este servicio se suspendió de forma intermitente en 2021 a causa de las distintas olas de la pandemia del COVID-19 ya que el Grupo Pronovias sigue las directrices y recomendaciones en cuanto al teletrabajo establecidas por las autoridades particularmente las emitidas por la Generalitat de Catalunya ya que las oficinas centrales del Grupo se encuentran en dicha Comunidad Autónoma.

Plan de retribución flexible: En Pronovias disponemos de un Plan de Retribución Flexible para empleados de las sociedades españolas, a través del cual los empleados pueden destinar hasta un máximo del 30% de su retribución en la contratación de productos como: seguro de salud, guardería, formación, ticket transporte, ticket restaurante, con los consecuentes beneficios fiscales. La gestión de este plan se realiza a través de una plataforma externa contratada con el proveedor "COMPENSA" donde se da de alta a los empleados una vez se incorporan a la correspondiente compañía.

Evaluación del desempeño ("performance review"): con carácter anual los empleados establecen sus objetivos que son revisados por su responsable directo y a final de año se revisa el grado de cumplimiento de los mismos.

El Grupo Pronovias retribuye a todos los trabajadores por encima del salario mínimo aplicable en cada uno de los países en los que tiene empleados.

Como se puede ver en las tablas a continuación, el salario medio es sustancialmente superior al mínimo establecido legalmente en cada país.



2020					
	SMI/Mensual	SMI/Anual	Salario Medio Pronovias	Núm. Personas	COMPARATIVA
Alemania	1.589,00	19.068,00	62.741,43	3	329%
Brasil	238,33	2.860,00	16.740,00	1	585%
China	320,00	3.840,00	47.267,20	17	1231%
España	1.050,00	12.600,00	37.230,65	698	295%
Francia	1.521,22	18.254,64	25.855,74	54	142%
Italia	**		27.785,27	131	
México	148,26	1.779,12	7.220,80	33	406%
Polonia	616	7.392,00	14.904,34	6	202%
Portugal	700,00	8.400,00	13.355,46	21	159%
Holanda	1.684,80	20.217,60	35.619,60	30	176%
Reino Unido	1.596,52	19.158,20	27.142,66	31	142%
USA	1.968,00	23.616,00	45.289,41	117	192%

* Expresado en euros y según información de normativa local facilitada por nuestros asesores laborales locales en cada país.

** El Salario Mínimo INterprofesional en Italia no está publicado a fecha de este informe.

2021					
	SMI/Mensual	SMI/Anual	Salario Medio Pronovias	Núm. Personas	COMPARATIVA
Alemania	1.621,00	19.452,00	47.000,00	1	242%
Brasil	172,60	2.071,20	20.684,40	1	999%
China	281,30	3.375,60	58.966,81	13	1747%
España	1.125,83	13.510,00	31.575,52	596	234%
Francia	1.554,60	18.655,20	26.722,44	45	143%
Italia	**		32.291,49	115	
México	176,50	2.118,00	6.683,97	33	316%
Polonia	614,1	7.369,20	15.910,51	5	216%
Portugal	775,80	9.309,60	13.574,04	16	146%
Holanda	1.701,00	20.412,00	58.928,10	25	289%
Reino Unido	1.708,70	20.504,40	31.447,42	24	153%
USA	2.288,00	27.456,00	48.377,78	80	176%

* Expresado en euros y según información de normativa local facilitada por nuestros asesores laborales locales en cada país y extraída de las siguientes fuentes:

<https://datosmacro.expansion.com/smi?anio=2021>

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

** El Salario Mínimo Interprofesional en Italia no está publicado a fecha de este informe.

Salario medio por edad 2021

2021		
RANGO EDAD	Personas	Promedio salario
<25	36,00	21.922,45
>65	13,00	33.995,21
26-30	126,00	26.553,28
31-35	122,00	33.117,60
36-40	123,00	31.550,84
41-45	120,00	38.027,48
46-50	140,00	37.462,15
51-55	127,00	32.457,37
56-60	97,00	33.088,63
61-65	50,00	30.942,54
TOTAL	954,00	32.688,44

Si realizamos un análisis por categorías de la brecha salarial, es decir, salario bruto anual de los hombres sobre las mujeres, el resultado es el siguiente para los años 2020-2021:

2020			
División / Categoría	Número Hombres	Número Mujeres	% Brecha
<i>Todas las áreas a excepción de Retail</i>			
Comité Ejecutivo	9	5	-33%
Senior Manager	16	16	12%
Manager	10	27	17%
Especialista	13	23	-1%
Resto de empleados	59	287	17%
<i>Retail</i>			
Senior Manager	0	4	n/a
Resto de empleados	11	479	11%
Total empleados/as	118	841	959

2021			
División / Categoría	Número Hombres	Número Mujeres	% Brecha
<i>Todas las áreas a excepción de Retail</i>			
Comité Ejecutivo	8	6	-2%
Senior Manager	16	16	12%
Manager	12	29	22%
Especialista	12	150	-4%
Resto de empleados	60	299	7%
<i>Retail</i>			
Manager	0	4	n/a
Resto de empleados	7	479	28%
Total empleados/as	115	983	959

HOMBRE		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	266.681,96	8
MUJER		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	272.227,71	6
Brecha %		-2%

La remuneración media de los consejeros de la sociedad holding del Grupo, Catiberia Acquisition Holdco, S.L.U, es de 426.000€.

En general, no existe una brecha salarial muy elevada, siendo especialmente relevante que haya varias categorías donde, a pesar de existir una ligera diferencia de género en cuanto a número, la brecha salarial tiene lugar de forma positiva hacia las mujeres.



8.

La contribución
del Grupo
Pronovias al
bienestar de la
sociedad

8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:

El Grupo ha dado seguimiento a las iniciativas que forman parte de su estrategia corporativa, dirigida a fomentar el empoderamiento de la mujer:

- Pronovias participó en la **Barcelona Bridal Fashion Week 2021**, el 14 de octubre de 2021, que se celebró por una causa solidaria consistente en el apoyo a la ONG Save the Children y su proyecto "Stop Child Marriage" que lucha por acabar con el matrimonio infantil y esforzarse por lograr el empoderamiento de mujeres y niñas de todo el mundo. Con motivo de la participación en dicho evento Pronovias efectuó una donación de 4.500 euros a la citada ONG.
- En 2021 se firmó un acuerdo de colaboración con la entidad estadounidense **BRIDES FOR A CAUSE** (<https://www.bridesforacause.com/>) – Donación de vestidos para su utilización en diversas causas locales que tienen como motor común el apoyo a las mujeres, la donación de productos se hará efectiva a lo largo de 2022.
- **YOUR DRESS FOR HER FUTURE:** Mediante esta iniciativa Pronovias facilitó la donación de vestidos de novia ya utilizados por parte de las clientes, poniendo a su disposición su red de tiendas para entregarlos y encargándose Pronovias de enviarlos a Brides do Good (<https://www.bridesdogood.com/>), con la que Pronovias lleva varios años colaborando.
- **PINK OCTOBER:** Iniciativa contra el cáncer de mama: Un año más, con motivo del día mundial contra el cáncer de mama,

el Grupo Pronovias ha reiterado su compromiso con esa causa. En el mes de octubre de 2021, el Grupo destinó el 100% los ingresos obtenidos por la venta de determinados vestidos de novia y fiesta a clientes de sus tiendas "Pronovias" y "Nicole" a asociaciones de lucha contra el cáncer de mama. Para las tiendas de España y Portugal esta acción se llevó a cabo en colaboración con la "Asociación Española contra el Cáncer" (AECC), en colaboración con la entidad "Future Dreams" de Reino Unido para las tiendas de Reino Unido, Francia y Polonia, con "Breast Cancer Research Foundation" (BCRF) para las tiendas de Estados Unidos y México y, por último, con la entidad "Lilt" en Italia. El total recaudado en esta iniciativa ascendió a 57.672 euros, 18.300 GBP y 35.333 USD.



- **FUNDACIÓN ARED:** Dicha fundación trabaja para conseguir la integración social y laboral de personas en situación de exclusión, en su mayoría mujeres, mediante su capacitación en distintos oficios, uno de ellos siendo el de corte y confección. El Grupo Pronovias colabora en la contratación de las mujeres formadas por la fundación para permitirles desarrollarse en el mundo profesional, insertándolas en la sociedad.
- **FUNDACIÓN AURA:** Desde enero de 2019 Pronovias colabora con la Fundación Aura que tiene como misión la colaboración en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. En 2021 se han donado 1.200 euros a esta fundación y, además, el Grupo Pronovias tiene contratadas en 2021 a dos empleadas en colaboración con la Fundación Aura.

8.2. Cadena de suministro, subcontratación y proveedores:

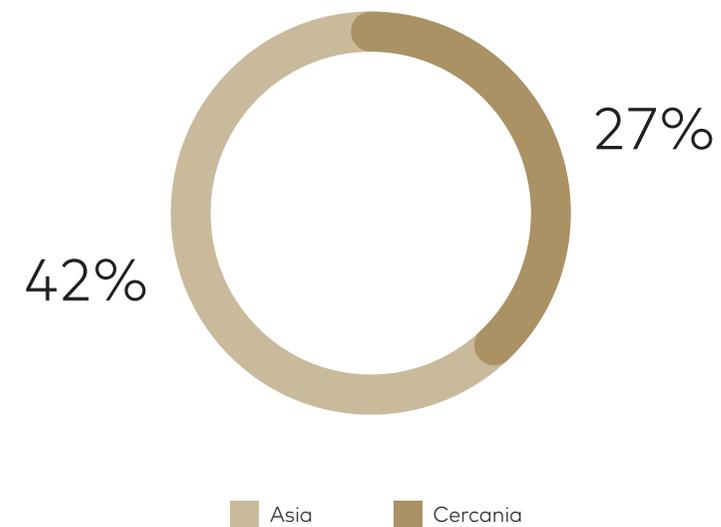
Uno de los principales objetivos del Grupo Pronovias es el de esforzarse en investigar y desarrollar nuevos estilos, patrones, tejidos, diseños acordes con las últimas tendencias de moda y con una alta exigencia de calidad, dirigidos a satisfacer las necesidades de sus clientes. Todo ello mediante una fuerte cadena de suministro, conformada por proveedores de tejidos, de producto final, monitorizada por un riguroso control de calidad y distribuida a través de proveedores logísticos.

8.2.1. Red de proveedores de producto.

La fabricación y aprovisionamiento de los productos del Grupo Pronovias se realiza en varias zonas del mundo. Uno de los objetivos del Grupo Pronovias

es la racionalización de su red de proveedores de producto, objetivo en el que sigue trabajando satisfactoriamente año tras año.

En el año 2021 contábamos con 69 proveedores activos, considerando como activos aquellos con al menos una orden de compra durante el año. Así, de los 69 proveedores activos, 27 están ubicados en Asia y 42 en países considerados de proximidad (España, Italia, Portugal, Turquía, Ucrania, Lituania y Letonia)



Esto representa una reducción significativa respecto al número de proveedores activos de años anteriores, con un resultado en 2021 por encima de los objetivos de racionalización de proveedores fijados (esto es, superior al 10% de reducción anual comunicado como compromiso en años anteriores).

Año 2019	Año 2020	Año 2021
88 proveedores activos	82 proveedores activos	69 proveedores activos
Variación	-6.9% vs 2019	- 15.9% vs 2020 - 21.6% vs 2019

En el año 2022, el grupo continuará el proceso de racionalización de proveedores siempre que el producto lo permita.

8.2.2. Control de calidad del producto

El Grupo Pronovias cuenta con varias plataformas de control de calidad (en España, Italia y en Asia) para verificar que el producto que se distribuye cumple con los estándares de calidad del Grupo.

En 2021, el Grupo Pronovias ha extendido y consolidado las iniciativas iniciadas en el año 2020 referentes a la alineación de los estándares de calidad entre sus centros, así como su reporting a los diferentes integrantes de la cadena de suministros.

8.2.3. Logística y distribución del producto.

El Grupo cuenta con plataformas logísticas en Europa, Norte y Sur América y Asia, desde las cuales se distribuyen los productos a los varios canales de distribución de todo el mundo.

La revisión de esta red de plataformas es constante para asegurar la eficiencia en el servicio al cliente minimizando tiempos y movimientos innecesarios.

8.2.4. Selección de Proveedores.

La selección de los proveedores se rige por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés del Grupo en la obtención de las mejores condiciones con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. El comité de aprobación de gastos del Grupo, que revisa las propuestas de gastos y los presupuestos aportados por los distintos proveedores, tiene la obligación de aplicar los principios arriba indicados.

Desde 2019, el Grupo Pronovias ha introducido una función de Gestión Estratégica de Proveedores ("SVM") cuyo objetivo principal es impartir a todo el Grupo pautas para la selección e incorporación de proveedores, llevando a cabo revisiones periódicas de evaluación de proveedores basadas en el análisis de rendimiento y riesgo, y proporcionando pautas estratégicas dirigidas a optimizar la base de proveedores, tal y como se explica a continuación.

En el año 2021, hemos reforzado la función de Gestión Estratégica de Proveedores ("SVM") con un triple objetivo; profundizar en la racionalización de la cartera de proveedores, explorar alternativas de producción e impulsar el despliegue de sistema de control y evaluación de proveedores.

8.2.5. Sistema de evaluación y control de proveedores

Como explicado en la memoria del año pasado, en noviembre de 2019 el Grupo Pronovias presentó a su junta directiva una estrategia a cinco años para el cumplimiento específico de los proveedores (proceso de mejora de fábrica, del inglés "factory improvement program" o "Programa FIP").

Para ejecutar el Programa FIP, el Grupo Pronovias cuenta con un acuerdo de colaboración con ECOVADIS, para que lleve a cabo un servicio de calificación de

responsabilidad social empresarial de proveedores a través de una plataforma global de software.

Debido a la continuidad de la crisis COVID-19 durante el año 2021 y con motivo de las disrupciones a nivel global en la cadena de suministro, el programa no se pudo lanzar hasta el último trimestre del año 2021, empezando con la evaluación de los primeros 11 proveedores representando un 16% del total de proveedores activos. El objetivo para el año 2022 es llegar al 80% de los proveedores que estaban activos en 2021.

8.3. Consumidores:

8.3.1. Satisfacción del consumidor.

Cada día, trabajamos por superar las expectativas de nuestras clientes. Por ello, desde 2018 el Grupo tiene el objetivo de mejorar constantemente la experiencia de los consumidores en sus tiendas. A tal fin el Grupo trabaja con la empresa Medallia, la cual se encarga de obtener la opinión de las clientes para permitir al Grupo mejorar la relación con el consumidor y su satisfacción en el servicio que ofrece a lo largo del proceso de venta (el "Sistema de Satisfacción"). El Sistema de Satisfacción nos ayuda también en el desarrollo de los planes de acción de mejora y desarrollo de la estrategia de Retail Excellence 2.0.

El Sistema de Satisfacción está operativo en todas las tiendas "PRONOVIAS", y en las tiendas "NICOLE MILANO". Durante el año 2021 se ha implantado en las 10 principales franquicias nacionales, previendo hacerlo extensivo a la totalidad de franquicias nacionales a lo largo de 2022.

En concreto, los objetivos del Sistema de Satisfacción son:

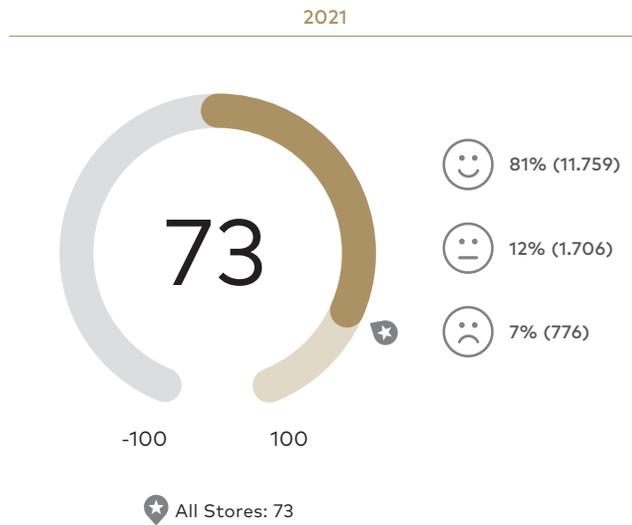
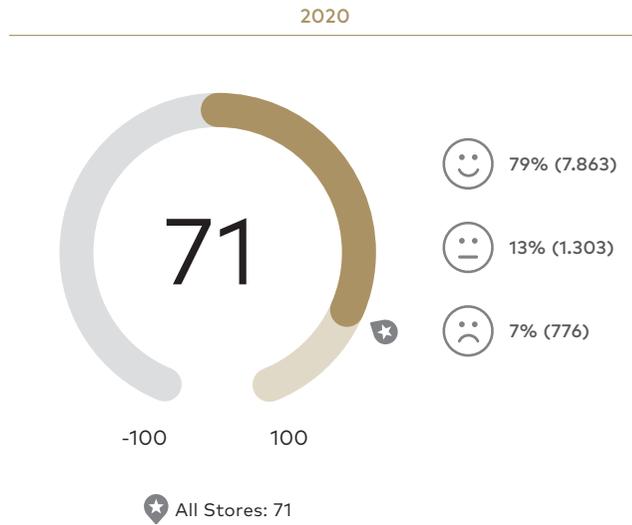
- pasar de percepciones aisladas a contar con la opinión en tiempo real de las clientes en base a las transacciones tratadas en tienda;
- obtener información de la evolución de la experiencia en tienda en tiempo real;
- tomar acción y recuperar a las clientes insatisfechas, elaborando planes de acción en base a sus motivos de insatisfacción.

El Sistema de Satisfacción se mide en varios puntos de contacto con las clientes:

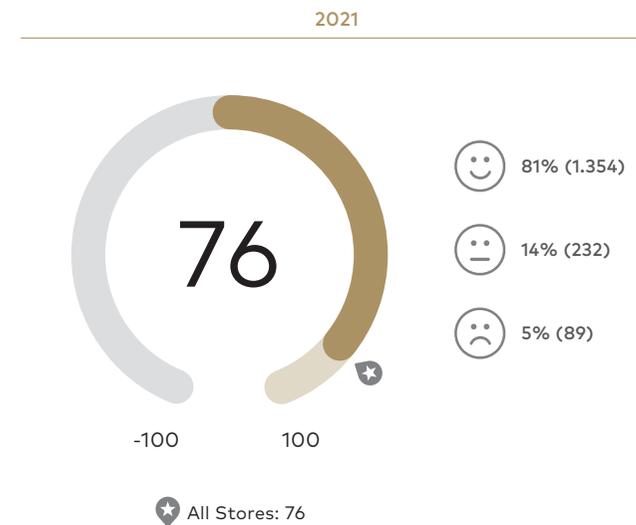
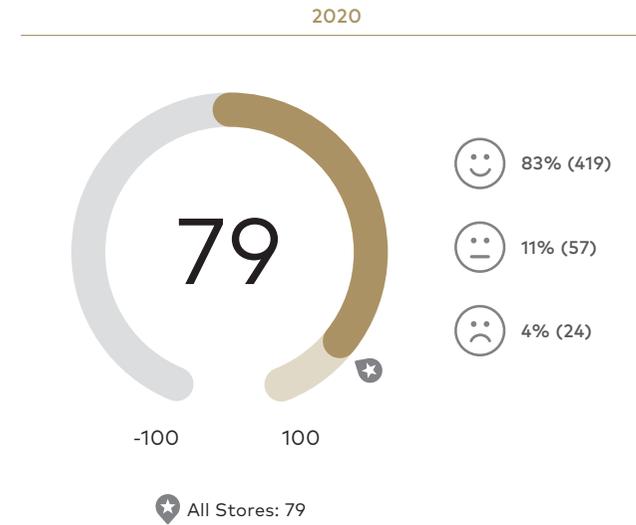
- En canal digital: medimos la satisfacción de las clientes al pedir la cita y/o durante la navegación en la web.
- En la tienda "PRONOVIAS" y "NICOLE MILANO": preguntamos a las clientes su satisfacción tras su primera cita para probarse vestidos de novia o fiesta y en el momento de la segunda prueba de vestidos de novia.

La métrica principal del Sistema de Satisfacción es la denominada Net Promoter Score ("NPS"), que mide la probabilidad de las clientes de recomendación del servicio y tiendas del Grupo. También existen otras métricas para valorar el nivel de satisfacción con las variables de producto, la atención y servicio recibido, el ambiente en tienda y la comunicación recibida. Véase a continuación los resultados de NPS para el año 2021 han sido los siguientes, y su comparativa con el año anterior:

Tiendas "PRONOVIAS":



Tiendas "NICOLE MILANO":



Además, el Grupo Pronovias, orientado a dar el mejor servicio a su cliente, se encuentra activa en la gestión de las solicitudes por parte de sus clientes a través de distintos canales de comunicación (teléfono, email y redes sociales), atendiendo a consultas e incidencias sobre todo tipo de cuestiones relacionadas con los productos, el proceso de venta, la experiencia en tienda, y las consultas sobre precios o disponibilidad de producto en tienda.

En 2021, como resultado de la continua búsqueda de acercarnos al cliente, se implantó el servicio de comunicación vía whatsapp en tienda, esta nueva herramienta está siendo especialmente útil para mejorar la experiencia antes de la que la cliente venga a la tienda, ya que ayuda a preparar la cita y anticipar sus expectativas.

Asimismo, desde enero 2022 estamos haciendo seguimiento de todos nuestros partners, wholesalers y sus puntuaciones en las reseñas para mejorar como Grupo.

Durante el año 2021 hemos recibido un total de 1.520 reclamaciones de clientes de tiendas "PRONOVIAS" frente a las 3.291 recibidas en 2020 y las 1.377 en 2019. Hay que tener en cuenta que se considera "reclamación" toda incidencia reseñada por una cliente de las referidas tiendas gestionadas por el Grupo, el gran aumento en 2020 respecto a la media habitual se debió a las solicitudes de modificación de fechas de entrega con motivo del COVID-19).

Hay que mencionar que la mayor parte de las reclamaciones se han resuelto de forma satisfactoria por parte del departamento de atención al cliente interno del Grupo Pronovias, cerrándose dentro del propio ejercicio 2021, sobre 30 reclamaciones que seguían abiertas a 31 de diciembre de

2021, cerrándose a lo largo del primer trimestre de 2022. Únicamente un número residual de estas reclamaciones (menos de un 1%) ha culminado en procedimientos ante la jurisdicción ordinaria, habiéndose obtenido un resultado favorable a Pronovias en alguno de estos casos.

Además de lo anterior, el Grupo hace seguimiento continuo de las reseñas en Google, Yelp y Facebook respecto de las tiendas "Pronovias", con el objetivo de mejorar la valoración media y dar respuesta a nuestras clientes. En 2020 las tiendas de la marca "PRONOVIAS" han alcanzado una puntuación de un 4,58 en Google, lo que casi equipara la puntuación de 4,62 de 2020, y que a su vez fue un 5% más que en 2019.

Como se puede ver, el Grupo presta especial atención a cualquier comentario que nos llega desde cualquier canal de comunicación con los clientes, y se transforma en una oportunidad de mejora de nuestro servicio.

8.3.2. Información al consumidor

Los productos comercializados por el Grupo Pronovias cumplen con la normativa aplicable en cuanto a la protección de la salud y seguridad de consumidores y usuarios. No se ha recibido ninguna queja en el año 2021 (y tampoco en los años 2020, 2019 ni 2018) con motivo de seguridad y salud de los consumidores y usuarios.

Nuestras relaciones con nuestros clientes y consumidores deben basarse en criterios de consideración, respeto, imparcialidad y dignidad.

Nuestros productos se fabrican en base a los más altos estándares internacionales en materia de calidad y seguridad en el producto y en

cumplimiento de la normativa aplicable al etiquetado y características de los vestidos, de modo que nuestros clientes y consumidores tengan la garantía de que nuestros productos no implican riesgos para su salud.

Del mismo modo, tanto en nuestras actividades comerciales como en la promoción y publicidad de los productos del Grupo Pronovias, la información suministrada a nuestros clientes y consumidores es veraz y pertinente, trasladándose de forma clara para no ofrecer información falsa, engañosa o que pueda inducir a error. Asimismo, en nuestras campañas publicitarias no se presentarán imágenes que puedan inducir o promover conductas poco saludables o peligrosas.

El Grupo Pronovias vela por la seguridad jurídica estableciendo condiciones generales de venta a clientes y por la seguridad de los medios de pago utilizados en las tiendas de la Compañía, para garantizar el adecuado funcionamiento y la trazabilidad de los procedimientos de facturación y cobro, la protección de los datos de los clientes y la prevención del fraude.

8.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2021, el Grupo Pronovias ha realizado aportaciones directas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 63.372 euros, 18.300 GBP y 35.333 USD.

En 2020, el Grupo Pronovias había realizado aportaciones directas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe total de 10.000 USD.





9. Información fiscal

9.1. Resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado:

A continuación, se detalla el resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado respecto al ejercicio de 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.

	Resultado neto	Impuesto de sociedades	% efectivo Impuesto de sociedades
España	- 102.044.713	12.480.840	-12%
Francia	1.826.724	- 111.707	-6%
USA	- 2.074.921	645.039	0%
Hong Kong	794.140	- 6.144	-1%
Alemania	- 108.331	-	0%
Italia	1.319.338	- 1.463.852	-111%
Reino Unido	1.465.683	- 20.528	-1%
Portugal	593.500	- 151.779	-26%
Polonia	357.865	-	0%
China	- 2.069.995	-	0%
Brasil	- 57.268	-14.875	26%
México	376.643	-	0%
Holanda	- 1.921.902	-	0%

9.2. Subvenciones:

Ninguna de las sociedades del Grupo recibe subvenciones públicas.

AMANDINE OHAYON

Presidente del Consejo de Administración

GLENN LAWES

Consejero

LUCILLA TALAMAZZI BONGIOANNI

Secretaria y Consejera

PRONOVIAS GROUP

CRAFTING JOY

THE FIRST GLOBAL BRIDAL GROUP SHAPING THE FUTURE
OF OUR INDUSTRY FOR EVERY BRIDE