

Informe de sostenibilidad

2023



PRONOVIAS GROUP

Contenido

1. Introducción	3	7. Información relativa al personal del Grupo Pronovias	36
2. Modelo de negocio del Grupo Pronovias	4	7.1. Empleo	37
2.1. Historia y actualidad del Grupo Pronovias	5	7.2. Organización del trabajo	45
2.2. Estrategia y objetivos	6	7.2.1. Absentismo	46
2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	7	7.2.2. Desconexión laboral	48
3. El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo	8	7.3. Salud y seguridad	49
3.1. Estructura del gobierno corporativo del Grupo Pronovias	9	7.4. Relaciones sociales	53
3.2. Modelo de prevención de riesgos penales	10	7.5. Formación	54
4. El Grupo Pronovias y el respeto de los Derechos Humanos	13	7.6. Igualdad	56
4.1. Código de Conducta de Proveedores	14	7.7. Retribución	59
4.2. Declaración sobre la esclavitud moderna y la trata de personas	14	8. La contribución del Grupo Pronovias al bienestar de la sociedad	65
5. El Grupo Pronovias y la lucha contra la corrupción y el soborno	16	8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	66
6. El Grupo Pronovias y el medioambiente	17	8.2. Cadena de suministro, subcontratación y proveedores	67
6.1. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	18	8.2.1. Red de proveedores de producto.	67
6.1.2. Conclusiones sobre la huella de CO2 del Grupo Pronovias	26	8.2.2. Control de calidad del producto.	68
6.1.3. Contaminación lumínica	27	8.2.3. Logística y distribución del producto.	69
6.1.4. Contaminación acústica	27	8.2.4. Selección de proveedores.	69
6.2. Protección de la biodiversidad	28	8.2.5. Sistema de evaluación y control de proveedores.	70
6.2.1. Materias primas	28	8.3. Consumidores	70
6.2.2. Fabricación	29	8.3.1. Satisfacción de las personas consumidoras.	70
6.2.3. Transporte	31	8.3.2. Información al consumidor	73
6.2.4. Ciclo de vida del producto	32	8.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	74
6.2.5. Gestión del agua	32	9. Información fiscal	75
6.3. Reciclaje y gestión de residuos	33	9.1. Resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado	76
		9.2. Subvenciones	76

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 sexto 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 indirecta mayoritaria del Grupo, con el objetivo de impulsar su crecimiento desde su posición de liderazgo en el mercado de la moda nupcial.

Con fecha 5 de abril de 2023, se ha producido un cambio en el accionariado del Grupo de manera que Catluxe, S.a.r.l ha vendido el 100% de su participación a la sociedad Mermaid Bidco Limited, controlada indirectamente por los acreedores del Grupo entre los que se encuentran el fondo Bain Capital, como accionista mayoritario, y BC Partners y MV Credit Partners con una participación minoritaria. El cierre de la transacción supuso la inyección de capital de 211 millones de euros, con la finalidad de proporcionar nuevos fondos al Grupo para cumplir con el plan estratégico y fortalecer el balance del Grupo. Como resultado de la transacción, el Grupo ha reducido significativamente su deuda.

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, House of St. Patrick, White One, Les Accessoires, Nicole Milano, Nicole Couture, Nicole Colet, Nicole Moments 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, entre las cuales destaca, por ejemplo, Marchesa Notte x Pronovias, o Vera Wang Bride.

Todos los productos se distribuyen a través de diversos canales, seleccionados específicamente según la marca y la colección a la que pertenecen. Los canales de distribución utilizados son los siguientes: (i) venta directa a consumidores finales a través de tiendas propias bajo las marcas "PRONOVIAS" y "NICOLE", las cuales son operadas directamente por el Grupo; (ii) venta a franquiciados de tiendas "PRONOVIAS"; y (iii) ventas a puntos de venta multimarca, los cuales son gestionados por revendedores autorizados.

El Grupo Pronovias lo conforma un equipo humano diverso de alrededor de 800 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
x
PRONOVIAS

PRONOVIAS

NICOLE MILANO



WHITE
BARCELONA

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 pasó 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 (como por ejemplo, Ashley Graham x Pronovias), y el fortalecimiento de la presencia retail en Estados Unidos y China con la apertura de 6 nuevas tiendas en Estados Unidos.

Entre el 2020 y el 2022 el Grupo creció en sus colaboraciones con influyentes diseñadores en la industria nupcial, primero con Marchesa y luego con Vera Wang, incorporando la comercialización de Marchesa x Pronovias y Vera Wang Bride a su portafolio.

Tras la toma de control del Grupo en 2023 por parte de Bain Capital, junto con MV Credit y BC Partners, se abre otra etapa marcada por la expansión del negocio para reafirmar su liderazgo a nivel mundial, apostando por el crecimiento orgánico, con desarrollo tanto a través del canal multimarca como el de retail, y pretende acometer inversiones tales como reformas de tiendas o marketing para atraer tráfico.



2.3.

Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución

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 disrupción económica generada por el Covid-19 durante los años 2020 a 2022, impactaron al Grupo, tanto en su facturación como en su operativa. El Grupo Pronovias se centró en proteger su liquidez, conteniendo el gasto, y adaptando sus operativas según las necesidades de sus clientes, esperando el momento de paulatina reapertura de la economía. Dicha reapertura fue impactada por la crisis en las cadenas de suministros y logísticas de todo el mundo, las cuales 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.

Por si lo ocurrido en los últimos dos años no fuera suficiente para suponer un reto a las empresas del sector textil, el año 2022 reparó una nueva problemática; el estallido de la guerra entre Ucrania y Rusia en febrero de 2022. El Grupo tuvo un impacto contenido por el conflicto anteriormente

mencionado, atendiendo a su limitada exposición comercial en los países y sujetos que fueron objeto de sanciones por parte de la Unión Europea; se vio obligado, sin embargo, a centrar sus esfuerzos en gestionar la operatividad de proveedores de algunos de los productos del Grupo que vieron obstaculizada su actividad por el estallido de la guerra. Pero el mayor reto derivado del conflicto entre Ucrania y Rusia fue el encarecimiento de las materias primas, factor que, junto con la disrupción de las cadenas de suministro anteriormente mencionada, impulsaron la inflación al alza, limitando las perspectivas de recuperación económica en muchos sectores, entre los cuales el sector textil y de retail.

Pese a que el año 2022 fue marcado por los factores antes mencionados, el Grupo logró recuperar los niveles de negocio existentes previos a la Covid-19. El Grupo Pronovias cerró el año 2022 alcanzando una cifra de negocios de 149 millones de euros, un 52% más comparado con 2021.

Durante el año 2023, la recuperación siguió su curso, a pesar de enfrentarse a un período especialmente desafiante. La prolongada sombra aún perceptible de la crisis sanitaria, sumada a los procesos de reestructuración y a los importantes cambios derivados de ésta, tuvo un impacto inevitable en los resultados financieros. Como consecuencia, el Grupo alcanzó en 2023 una cifra de negocios de 136 millones de euros, representando un retroceso del 8,8% respecto al año precedente, a raíz de los factores previamente señalados. De dicha facturación, el 69,2% se ha realizado en Europa, un 24,5% en América, un 4,5% en Asia y un 1,8% 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., cuyo Órgano de Administración está compuesto a 31 de diciembre de 2023 por un Administrador Único.

Con motivo de la reestructuración del Grupo durante este 2023, y debido a los ajustes inherentes y necesarios que este proceso conlleva, el Órgano

de Administración de la sociedad CATIBERIA ACQUISITION HOLDRDO, S.L.U. pasó de estar compuesto por un Consejo de Administración a estar compuesto por un Administrador Único.

A final de 2023, el Comité Ejecutivo del Grupo Pronovias estaba integrado por un total de diez (10) directivos, cuatro (4) mujeres y seis (6) hombres, según se detalla a continuación:

CARGO	NOMBRE
Chief Executive Officer	MARC CALABIA GIBERT
Chief Financial Officer	GLENN LAWES
Chief People Officer	LUCILLA TALAMAZZI
Chief Information Officer	MARCOS CONTRERAS
Chief Operation Officer	JOSÉ LUIS GOÑI
Chief Marketing Officer	MARÍA MUNTANER
Chief Product & Merchandising Officer	GEMMA RUIZ
Wholesale Director	JOSÉ PÉREZ
Commercial Intelligence & Transformation Director	ISABEL NOTARIO
Retail Director	ANTONIO PIEMONTI

En materia de ESG (Environment, Social & Governance), el Grupo lleva trabajando desde el año 2018 a través de un comité interno. Este comité, compuesto por varios miembros del Comité Ejecutivo, incluyendo al CEO, se ha 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 articulado en torno a los tres ejes

que conforman el ESG, estableciendo objetivos a medio plazo y largo plazo, y definiendo indicadores de rendimiento (KPIs) para su seguimiento y medición.

En junio de 2021, el Grupo Pronovias se adhirió al Pacto Mundial de la ONU, compartiendo junto con otras empresas líderes en el sector de la 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

El Grupo cuenta con varios comités y herramientas de monitoreo y control interno:

1. El Comité de Ética, creado en el 2013 al realizarse el primer análisis del modelo de prevención de riesgos penales. En octubre de 2021 se revisó y modificó el Estatuto de Funcionamiento de dicho órgano, configurado como autónomo en cuanto al ejercicio de sus funciones, orgánica y funcionalmente dependiente del Órgano de Administración de CATIBERIA ACQUISITION HOLDCO, S.L.U., cuya principal misión es la de velar por el cumplimiento del Código de Conducta, 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.
2. El Comité de Comportamiento, en el que participa la Representación Legal de Trabajadores, que tiene como misión determinar las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de género y decidir la correspondiente sanción.
3. El Comité de Auditoría, cuyo fin es el de cumplir con sus responsabilidades de supervisión del proceso de información financiera, el sistema de control interno, el proceso de auditoría y los requisitos legales y reglamentarios del Grupo.
4. Organismo di Vigilanza ("ODV"), constituido tras realizarse y aprobarse en mayo de 2022 el modelo de prevención de riesgos penales en la filial italiana del Grupo, Pronovias Group Italia,

S.p.A., en aplicación a la normativa italiana D.Lgs. n. 231/2001. El ODV está representado por un miembro tratándose de un jurista cuyo nombramiento se ha realizado por un trienio, hasta final de 2024.

5. Canal de denuncias a través de la herramienta BeCompliance, plataforma digital de canal de denuncias contratado con la empresa BeCompliance, cuya finalidad y funcionamiento se desarrolla más adelante.

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 de Grupo, del modelo de prevención implementado, así como de la realización de entrevistas directa a todos los miembros del Comité Ejecutivo del Grupo, se elaboró un mapa de riesgos y un plan de acción de mejoras a realizar. Debido al cambio de propiedad del grupo, así como de parte de su Comité Ejecutivo, el mapa de riesgos y el plan de acción se revisarán de nuevo durante el ejercicio 2024.

Durante el año 2022, el Grupo realizó las siguientes acciones:

- Implementado una política de compliance, con el objeto de describir el programa de prevención de riesgos penales implementado en la Compañía.
- Implementado un procedimiento de "Know Your Customer", con el fin de evitar que el Grupo sea utilizado, de forma intencionada o no, por los clientes del Grupo, ya sean

- mayoristas, minoristas o franquiciados con fines ilícitos, como actividades de blanqueo de capitales, así como para garantizar el debido cumplimiento de las leyes o reglamentos comerciales o económicos de la Unión Europea, Estados Unidos de América o los que resulten de aplicación en función de la actividad del Grupo.
- Implementado la política de denuncias para toda la organización a nivel interno, con carácter provisional y voluntario, hasta su revisión una vez traspuesta en España la Directiva 2019/1937, tal y como se expondrá a continuación.

En este sentido, durante el año 2023, el Grupo ha reafirmado su compromiso adaptado la política del canal de denuncias (Whistle-blowing channel) a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como emprendido las medidas necesarias para su correcta implementación.

En este sentido, el Grupo ha trabajado a contrarreloj y ha lanzado dentro del plazo establecido

legalmente un nuevo canal ético de denuncias, accesible desde la página principal de Pronovias (<https://pronovias.ethicalchannel.app/>) mediante la plataforma BeCompliance.

A través de este canal se pueden reportar cualquier tipo de conductas irregulares y perjudiciales para el Grupo. Esto incluye, en especial, acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea, de infracción penal o administrativa grave, o un incumplimiento de la normativa interna, como el Código de Conducta del Grupo u otras políticas emitidas por el Grupo.

Dicho canal está a disposición de todas las personas que forman parte del Grupo Pronovias, así como de aquellos que mantienen cualquier tipo de relación con la organización (proveedores, franquiciados, distribuidores, agentes, partners, etc.). Este canal garantiza, tal y como requiere la ley, que las comunicaciones se puedan realizar de forma anónima o identificada, y que serán tratadas de manera confidencial.

El Comité de Ética gestiona dicho canal, y la figura del Responsable del Sistema Interno de Información recae sobre la persona responsable de Recursos Humanos.

Nuestro compromiso para el ejercicio 2024:

- Revisar y actualizar el Código de Conducta.
- Redactar la Norma de uso de los recursos TIC.
- Redactar la Política de Seguridad de la Información.
- Revisar la Política de lucha contra el soborno y la corrupción.
- Iniciar el procedimiento para actualizar el mapa de riesgos.
- Identificar las formaciones necesarias y realizar un plan para su ejecución.

A tal fin, el Grupo cuenta con el soporte del despacho de abogados Cuatrecasas para dar seguimiento a la mayoría de los puntos anteriormente expuestos.

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 de 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 2023, el Grupo Pronovias no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, en línea con la tendencia de los años anteriores". Sin perjuicio de lo anterior, sí se han recibido a través del Sistema interno de información del Grupo Pronovias dos comunicaciones durante el ejercicio 2023, la primera en fecha 16 de agosto y la segunda en fecha 18 de octubre, no describiendo ninguna de ellas, sin embargo, ninguna situación de incumplimiento normativo. La primera de ellas fue archivada por relatar una mera situación de mala relación entre dos empleados, ajena al alcance y ámbito del Sistema interno de información. La segunda, tras ser valorada detenidamente por poder relacionarse con una cuestión ética afectante al Código de conducta del Grupo Pronovias, también fue finalmente desestimada por no tener alcance ni de infracción normativa ni de delito, tratándose, en definitiva, de una desavenencia -de nuevo- puntual entre dos empleados.

Asimismo, durante el año 2023, el Grupo Pronovias se ha inscrito a programas de formación en materia

de derechos humanos impartidos por el Pacto Mundial de la ONU, que se desarrollarán durante el año 2024, con la finalidad de profundizar y reafirmar su compromiso con los derechos humanos, integrándolos de manera efectiva en nuestras operaciones y relaciones corporativas. Este paso refleja nuestro esfuerzo por asegurar que el respeto por los derechos humanos se entienda como un elemento intrínseco a nuestro ADN corporativo, evidenciando nuestra dedicación no sólo a cumplir con los estándares internacionales, sino también a liderar con el ejemplo en nuestra industria.

El Grupo Pronovias y su plantilla 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, que obliga a todos nuestros proveedores a respetar en todo momento los derechos humanos fundamentales y la dignidad de las personas. Este código prohíbe y no tolera ninguna forma de discriminación en el lugar de trabajo, ya sea durante el proceso de contratación, la asignación de remuneración, las oportunidades de promoción o la terminación por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, edad, estado civil, embarazo, afiliación sindical, preferencia política o cualquier otro criterio prohibido según la legislación aplicable.

Los proveedores del Grupo están obligados a cumplir con las leyes laborales y de seguridad aplicables, y a brindar condiciones de trabajo seguras y saludables para las personas empleadas, de acuerdo con las leyes aplicables 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 menores de la edad mínima legal para trabajar en el país respectivo. Los trabajadores menores de 18 años no deben realizar tareas que puedan comprometer su salud o su seguridad, lo que incluye la prohibición de trabajar en turnos nocturnos y realizar horas extraordinarias.

Los proveedores deben garantizar que cualquier subcontratista involucrado en el suministro de materias primas y/o en los procesos de producción cumpla con el Código de Conducta de Proveedores del Grupo. Esto incluye la responsabilidad de comunicar claramente el contenido del código y asegurar que se adopten todas las medidas necesarias para su implementación efectiva.

4.2.

Declaración sobre la esclavitud moderna y la trata de personas

El Grupo Pronovias ha aprobado la declaración sobre la esclavitud moderna y la trata de personas (Modern Slavery and Human Trafficking Statement) correspondiente al año 2022, cumpliendo con los requisitos de ley homónima inglesa de 2015. Mediante dicha declaración, el Grupo Pronovias reconoce la esclavitud como un crimen atroz contra la humanidad y un acto moralmente inaceptable

que, incluso hoy, sigue siendo un grave problema para millones de personas en todo el mundo, incluyendo en los países desarrollados, donde son explotadas y se convierten en víctimas de diversas formas de esclavitud.

A través de dicha declaración, nuestro Grupo informa sobre las particularidades de su modelo

de negocio y asume un compromiso público de adoptar una política de tolerancia cero frente a la esclavitud y la trata de personas, tanto en nuestras propias operaciones como en nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos a actuar con ética e integridad en todas nuestras relaciones comerciales y a implementar y hacer respetar sistemas y controles eficientes 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 sobre la esclavitud moderna y la trata de personas se fijan los objetivos para seguir reduciendo el riesgo tanto en las operaciones del Grupo como en su cadena de suministro.

El Grupo se encuentra preparando el Modern Slavery and Human Trafficking Statement y California Transparency in Supply Chains statement correspondientes al ejercicio fiscal 2023.



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 aprobó 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 2024 se prevé revisar 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.

Cabe mencionar que en el año 2023 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

En 2023, el Grupo Pronovias ha reafirmado su compromiso de adherirse y promover el cumplimiento de la legislación medioambiental vigente y los estándares internacionales en su cadena de suministro. Se pone especial énfasis en la prevención de la contaminación y en la minimización del impacto medioambiental que su actividad genera, tanto en los recursos naturales como en las personas.

En este sentido, el Grupo Pronovias lleva a cabo actividades de producción, comercialización y de distribución de bienes (vestidos y complementos); en esta situación, el impacto medioambiental de la Compañía está relacionado, principalmente, con la cantidad de CO2 generada por estas actividades.

Para medir este impacto, se calcula, desde hace varios ejercicios, la huella generada por la Compañía en sus diferentes alcances (1, 2 y 3) tal como se expondrá a continuación.

Por otro lado, en el año 2023, el Grupo Pronovias ha producido más de 200.000 productos, entre

todas las colecciones de las marcas del Grupo, con una distribución por gama aproximada como sigue: 54% vestidos de novia, 17% vestidos de fiesta y el resto complementos.

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.

En línea con lo anterior, dada la actividad a la que se dedica el Grupo, el mismo no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones ni contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos; esto es, los riesgos medioambientales de la actividad del Grupo son limitados, y, por esta razón, actualmente no se dispone de una garantía para riesgos medioambientales.

6.1.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Durante el año 2023 el Grupo Pronovias ha mantenido su compromiso con el desarrollo sostenible, tratando de minimizar 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, el Grupo ha intentado gestionar de manera más inteligente los transportes, consolidando envíos en la medida de lo posible y minimizando las expediciones a clientes.

Pronovias ha elaborado el inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (CO₂, N₂O, CH₄, HFC's) para el año 2023, comparándolo con los datos del ejercicio 2022, 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».

Si bien el Grupo Pronovias mantiene su compromiso para presentar estos datos de una manera cada vez más completa y visual, algunos de los datos incorporados en la memoria del ejercicio 2023 son estimados al no disponer de la documentación acreditativa (facturas) para realizarlo con exactitud. Asimismo, siguiendo con lo expuesto en ejercicios anteriores, se incorporan de nuevo datos de emisiones relativos a las distribuciones de productos (Alcance 3) para todas las plataformas logísticas del grupo, tanto europeas (Barcelona, Italia) como Internacionales (HK y USA). La incorporación de estos datos proporciona una mejor visión de la actividad de transporte global del Grupo.

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

Alcance 1 - Emisiones directas

1. Combustión fija: Gas Natural (Sede Central e Italia)

Por otro lado, los datos de las oficinas centrales del Grupo Pronovias en Barcelona (San Patrick, S.L.U.) presentan un incremento significativo debido a que

las unidades recibidas en control de calidad (uso principal de este recurso energético), se han visto incrementadas en este último ejercicio:

Gas natural (San Patrick, S.L.U.)						
Alcance	1					
Dato de actividad		1.231.936		1.201.581	kWh(PCI)	
Factor de emisión	2022	0,203	2023	0,182	kg CO2 / kWh(PCI)	variación
Emisiones		250.083		218.688	kg CO2	-14%

* Se observa un ligero descenso en la huella debido al ajuste del factor de emisión acompañado de un menor consumo.

De nuevo los datos de nuestra filial italiana se presentan por separado.

Gas natural (Pronovias Italia, S.p.A.)						
Alcance	1					
Dato de actividad		41.744		59.986	kWh(PCI)	
Factor de emisión	2022	2,03053	2023	2,03437	kg CO2 e/ L	variación
Emisiones		84.763		122.033	kg CO2	31%

2. Combustión fija: Gasoil:

Sigue usándose solamente para la operativa de los grupos electrógenos. Como parte de las operaciones de mantenimiento preventivo de estas instalaciones, el arranque periódico se continúa haciendo semanalmente, pero se ha incrementado el tiempo de operación, lo que ha conllevado un incrementar el consumo.

Gasoil (San Patrick, S.L.U.)						
Alcance	1					
Dato de actividad		1950		3900	L	
Factor de emisión	2022	2,493	2023	2,705	kg CO2 / l	variación
Emisiones		4861		10550	kg CO2	54%

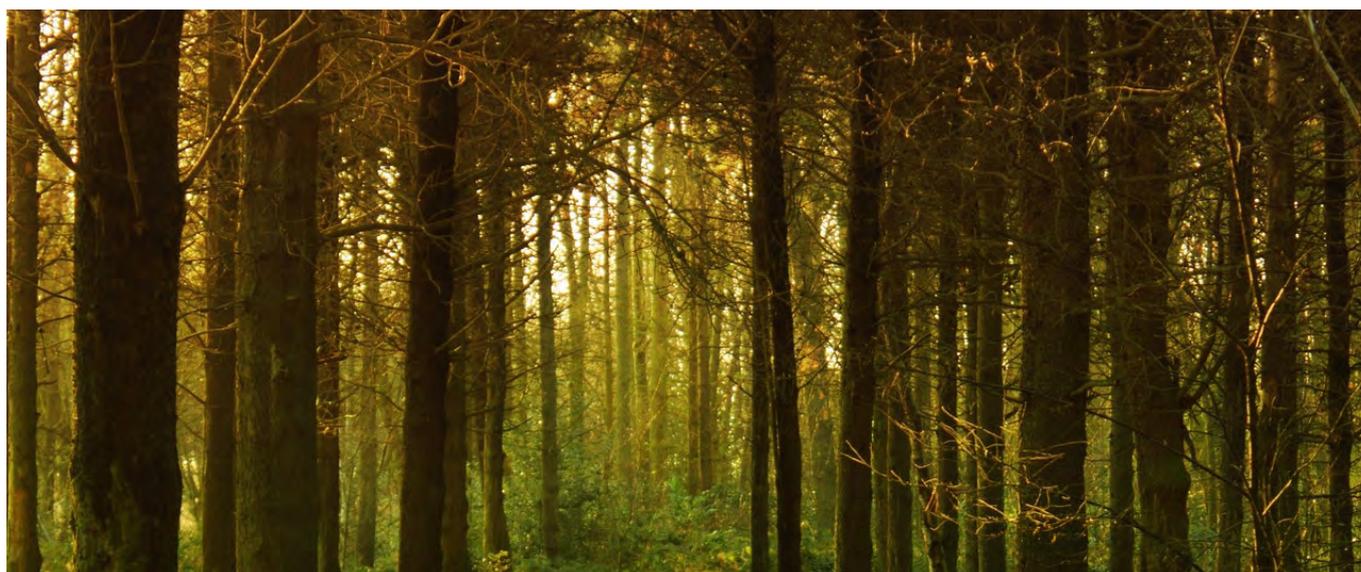
3. Combustión móvil:

Vehículos de empresa: Los datos se mantienen estables respecto al ejercicio anterior dado que no ha habido cambios de vehículos. Los datos se calculan considerando los kilómetros anuales contratados y según los datos de emisiones de los vehículos de flota porque no se dispone de datos de consumos de combustible.

Vehículos de empresa					
Alcance	1				
Pronovias					
Dato de actividad		600.500		600.500	Km
Factor de emisión	2022	0,1571	2023	0,1571	kg co2 e / km
Emisiones		98.594		98.594	kg co2e
Lady Bird					
Dato de actividad		4.335		4.335	Km
Factor de emisión	2022	2,548	2023	2,548	kg co2 e / km
Emisiones		11.045		11.045	kg co2e
Nicole					
Dato de actividad		134.822		134.822	Km
Factor de emisión	2022	0,1571	2023	0,1571	kg co2 e / km
Emisiones		23.834		23.834	kg co2e
TOTAL		133.473		133.473	kg co2e
					variación
					0%

4. Fugas de gases refrigerantes:

En el ejercicio 2023 no se reportan fugas de gases refrigerantes ni retimbrados de extintores.



Alcance 2 - Emisiones indirectas

5. Consumo de energía (electricidad)

Se aprecia un incremento de consumo tanto en el centro de producción como en las oficinas, esto se ha debido a la mayor afluencia de personas trabajadoras en las instalaciones, así como a la creación de un espacio de showroom para clientes que también ha hecho aumentar la afluencia de personal externo.

Para compensar esta nueva actividad, se ha mantenido la política uso de los recursos energéticos, impulsada por el Grupo, con horarios de utilización de las instalaciones y temperaturas máximas tanto

en calefacción como en aire acondicionado para toda la estructura (tiendas y oficinas) acorde a las directrices globales de ahorro energético.

En lo que respecta a la generación de CO₂, en 2023 se presenta un incremento que viene marcado en gran medida porque más del 70% del consumo eléctrico, que se produce entre las oficinas centrales de Grupo y las tiendas propias de España, no ha procedido de fuentes de energía renovables, a diferencia del ejercicio anterior.

		Emisiones (kg CO ₂ e)						
Centro de Producción	1	1.169.261	31.106	1.814.929	490.031	0,27		
Oficinas	1	422.207	21.825	724.246	195.546	0,27		
España	27	2.919.717	29.831	1.414.115	381.811	0,27		
Francia	6	305.722	10.700	367.137	13.951	0,038		
Italia	2	225.339	91.487	243.897	99.022	0,406		
Portugal	2	2022	96.615	24.637	2023	97.483	24.858	0,255
UK	1		72.750	18.551				
México	2		101.506	53.494		98.602	42.892	0,527
USA	5		222.774	116.288		226.452	72.026	0,522
Lady Bird (Países Bajos)	1		82.774	34.351		197.359	81.904	0,415
Nicole (Italia)	6		294.931	119.742		273.981	111.236	0,406
TOTAL	60		5.913.595	552.014		5.458.201	1.513.277	64%

Alcance 3 – Otras emisiones indirectas

6. Importaciones del Grupo en avión

En este ejercicio de nuevamente integramos los datos de todas las importaciones del Grupo. Observamos una reducción de la huella en este apartado, debido principalmente a la reducción de kg transportados fruto también de una reducción de las unidades producidas (un 27% menos de unidades respecto al año anterior).

Importación avión Grupo						
Alcance	3					
Dato de actividad		6.904.888		4.058.381	Tkm	
Factor de emisión	2022	1,13174	2023	1,099032	kg CO2e/tkm	variación
Emisiones		7.814.538		4.460.290	kg CO2	-75%

* Las distancias se han calculado de aeropuerto de origen a aeropuerto de destino

* La revisión del FE (Factor de Emisión) para este apartado también acompaña la reducción de la huella

7. Importaciones del Grupo en camión:

Análogamente al cálculo realizado en las importaciones aéreas, para las importaciones terrestres se han considerado los datos de todas las plataformas logísticas. Además, se han incorporado los datos de envíos de todas El dato de este apartado se ha comportado como en el caso del transporte aéreo, dado que, para la importación terrestre, las cantidades se han reducido respecto al año anterior alrededor del 40%.

Importación camión Grupo						
Alcance	3					
Dato de actividad		153.079		107.098	Tkm	
Factor de emisión	2022	0,2147	2023	0,17819	kg CO2e/tkm	variación
Emisiones		32.866		19.084	kg CO2	-72%

* Las distancias son medias y se han calculado desde capitales en origen a ciudades de destino donde se ubican nuestros almacenes logísticos

8. Distribución del Grupo en camión

En este ejercicio también se incorporan datos de distribución terrestre desde todas las plataformas logísticas. Con el cierre de la plataforma logística de Italia a finales de 2022, los envíos a destinos europeos principalmente se han centralizado desde Barcelona, disminuyendo drásticamente el número de envíos, lo que ha permitido también una concentración de las cargas hacia los diferentes destinos.

Distribución camión Grupo						
Alcance	3					
Dato de actividad		673.442		440.400	Tkm	
Factor de emisión	2022	0,2147	2023	0,17819	kg CO2e/tkm	variación
Emisiones		144.588		78.475	kg CO2	-84%

9. Distribución del Grupo en avión

En este ejercicio se incorporan de nuevo datos de distribución aérea desde todas las plataformas logísticas. Observamos que la huella se ha incrementado pese a que el número de envíos ha disminuido, debido a que se han concentrado más unidades de producto por envío y se han abierto 6 nuevos destinos, siendo el origen de los envíos principalmente la plataforma de Barcelona.

Distribución avión Grupo						
Alcance	3					
Dato de actividad		1.815.004		2.635.691	Tkm	
Factor de emisión	2022	1,13174	2023	1,099032	kg CO2e/tkm	variación
Emisiones		2.054.112		2.896.709	kg CO2	29%

10. Viajes de empresa en avión

Se observa un importante incremento en el presente apartado, en tanto que se duplica tanto la huella como los kilómetros viajados.

Viajes empresa avión						
Alcance	3					
Dato de actividad		4.249.492		6.031.886	km	variación
Emisiones	2022	384.875	2023	496.859	kg CO2e	23%

11. Viajes de empresa en tren

Del mismo modo que en el apartado anterior, el volumen de desplazamientos en tren se ha visto duplicado durante el ejercicio 2023.

Viajes empresa tren						
Alcance	3					
Dato de actividad	2022	324.615	2023	386.086	km	variación
Emisiones		7.791		9.266	kg CO2e	16%

12. Desplazamientos de casa al trabajo (autobús de empresa)

En 2023 se han recuperado las frecuencias y rutas habituales, para adaptarlas a la afluencia de las personas trabajadoras y al horario de trabajo por turnos. Los trayectos que se realizan son tanto urbanos como interurbanos por lo que los factores de emisión se han aplicado según cada segmento del trayecto realizado y se indican a continuación bajo la tabla resumen.

Bus de empresa						
Alcance	3					
Dato de actividad		8.437		15.616	Km	
Factor de emisión	2022	*	2023	*	kg CO2e/km	variación
Emisiones		7.536		13.361	kg CO2e	100%

*Para el cálculo de estas emisiones se han utilizado los siguientes FE:

Autocar diesel Urbana 1,74776 kgCO2/km

Autocar diesel media 0,64478 kgCO2/km

13. Consumos de agua

Se considera en esta ocasión, consumos ligeramente superiores a los del ejercicio anterior, realizando una estimación por no disponer de datos fehacientes para el cálculo (facturas).

Consumo de agua									
Ubicación		DA (m3)	FE	Emisiones (Kg CO2e)		DA (m3)	FE	Emisiones (Kg CO2e)	
España	2022	6.650	0,395	1.929	2023	7.315	0,395	2.889	variación
Resto		5.310	0,344	2.798		5.841	0,344	2.009	4%

14. Gestión de residuos

Los datos de España se refieren a los declarados en la Declaración Anual de Residuos Industriales (DARI); los datos de LadyBird, B.V., como en otras ocasiones, se han calculado por estimación tomando los datos indicados en el contrato de servicio de recogida al no existir registros específicos. En el ejercicio 2023, el Grupo Pronovias ha llevado a cabo la renovación de luminarias y equipos informáticos, dato que se incorpora en las Tn generadas de RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos).

Gestión de residuos									
Residuo		Cantidad (t)	FE (kg CO2/kg residuo)	Emisiones (kg CO2)		Cantidad (t)	FE (kg CO2/kg residuo)	Emisiones (kg CO2)	
San Patrick, S.L.U.									
plástico	2022	22,5	0,12009	1.232	2023	26	0,12009	3.122	
fracción resto		68,3	0,64518	37.943		53	0,64518	34.195	
orgánico		13,7	0,63211	2.282		17,6	0,63211	11.125	
papel / cartón		73,2	0,05641	2.742		71,6	0,05641	4.039	
RAEES		0	0,02135	0		2,37	0,02135	50.5995	
TOTAL		177,6	0,13962	44.199		170,57	0,13962	52.532	
Ladybird, B.V.*									
fracción resto	2022	78,8	0,58651	46.217	2023	78,8	0,58651	46.217	
papel / cartón		78,8	0,02135	1.682		78,8	0,02135	1.682	
TOTAL		8,64	0,35744	47.899		157,6	0,35744	47.899	variación
TOTAL		186,24		92.098		328,17		100.431	43%

* Estimación

	2022	Segregación	2023	Segregación
Mezcla de residuos municipales	68	38%	53	31%
Residuos mercado	14	8%	18	10%
Papel y cartón	73	41%	72	
Plásticos	22	13%	26	15%
RAAES	-		2	1%
Total	178		170	

Grupo Pronovias sigue en busca de un partner adecuado para la gestión de residuos en tiendas propias. No obstante, en lo que respecta a la sede central del Grupo, a finales del 2023 se realizó un cambio de proveedor de gestión, modernizando los sistemas de recogida en las instalaciones.

6.1.2.

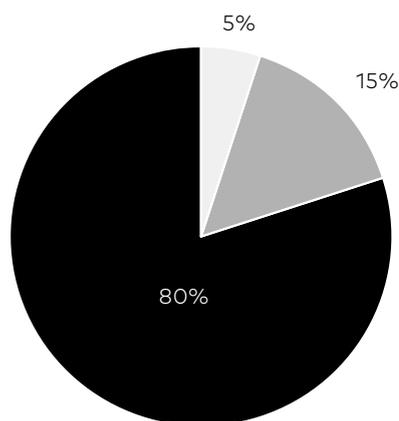
Conclusiones sobre la huella de CO2 del Grupo Pronovias

A continuación, actualizamos los marcadores que muestran la evolución del Grupo en términos de producción de CO2. Como en ejercicios anteriores, 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).

Alcance	Emisiones (Tn CO2)			
	2023	%	2023	%
A1	509	4%	482	5%
A2	552	5%	1513	15%
A3	10.473	91%	8012	80%
Total	11.534		10.008	

Emisiones (Tn CO2)



- A1 (emisiones directas); 482
- A2 (electricidad); 1513
- A3 (emisiones indirectas); 8012

6.1.3.

Contaminación lumínica

Pronovias ha mantenido en 2023 los horarios establecidos para el encendido y apagado de la iluminación tanto en tiendas propias como en la sede central del Grupo.

Igualmente se ha mantenido el horario de encendido y apagado del sistema de climatización en la sede central del Grupo y de las tiendas propias, manteniendo asimismo el límite inferior y superior para las temperaturas de uso en las instalaciones tanto para la climatización como para la calefacción en línea con las directivas europeas de ahorro energético.

Desgraciadamente, el proyecto de implantación paulatina de luminarias de bajo consumo LED no ha podido ser completado tampoco en 2023. El Grupo Pronovias, no obstante, renueva el compromiso para completar esta implantación por fases en ejercicios venideros tanto para la sede central del Grupo como para la red de tiendas propias para la cual se ha contactado ya con proveedores para aprovechar economías de escala.

6.1.4.

Contaminación acústica

Como en ejercicios anteriores, reiteramos que 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 del 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 la estrategia interna del Grupo, 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, cuya máxima sería evitar, minimizar, reestablecer y compensar.

Dentro de estas iniciativas, y siguiendo con lo ya comunicado en anteriores Estados de Información No Financiera, Pronovias continúa promoviendo el proyecto #WeDoEco, consistente en diseñar vestidos con al menos un atributo eco-material en los elementos utilizados. Así para la colección 2023, que se lanzó en el año 2022, se desarrollaron 57 vestidos bajo el este proyecto.

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

Durante el año 2023 continuamos dando una segunda vida a materiales sobrantes mediante la reintroducción de estos en la industria textil a través de la plataforma de Marketplace que fomenta la economía circular. En este ejercicio, se ha dado

una segunda vida a 942m de tejidos mediante esta plataforma con un ahorro estimado de consumo de agua de más de 158 mil litros, evitando 697 kilogramos de emisiones de CO2.

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 en cuestión, y no permite operaciones en ninguna área protegida, ni que puedan 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.

Como es sabido, Pronovias Group produce su colección de Atelier de manera local, utilizando en 2023, un total de aproximadamente 30 mil metros de tejidos de origen principalmente sintético en las más de 4700 unidades preparadas para su confección.

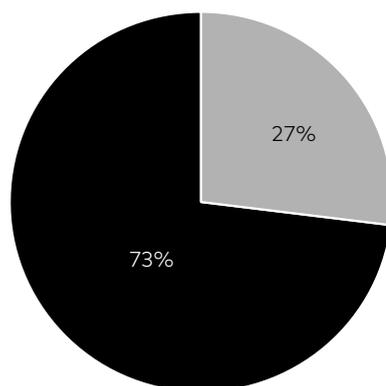
Tejido utilizado	Cantidad de tejido (m)	Composición del tejido
Crepe	4.078	100% Poliéster
Forro Acetato	2.623	100% Acetato
Forro Raso	3.900	100% Poliéster
Forro Raso	2.119	100% Poliéster
Forro GGT	4.476	100% Poliéster
Mikado Seda	460	100% Seda
Crepe	1.995	32% Acetato; 66% Viscosa; 2% Elastano
Crepe	6.647	32% Acetato; 66% Viscosa; 2% Elastano
Raso Poliéster	3.832	78% Triacetato; 22% Poliéster
	30.130	

En lo que respecta al proceso de producción de la citada colección de Atelier, Grupo Pronovias utiliza, en su centro de producción de El Prat de Llobregat,

tanto energía eléctrica como gas natural, suponiendo la primera un 60% del consumo total de energía.

Consumo energético (kWh)			
Fuente	Consumo producción	%	kgCO2
Energía eléctrica	321.696	27%	86.858
Gas natural	880.762	73%	159.861
Total	1.202.458		246.719

2023 consumo de energía en producción (KWH)



■ Energía eléctrica: 321.696
 ■ Gas natural: 880.762

* Según el balance energético, deducimos el consumo de la climatización y otros no directamente relacionados con la producción.

Consumo de energía por unidad producida				
Producción nacional	2023	Consumo energético	kg CO2	kgCO2/ud
Unidades	4.776	1.202.458	246.719	52

Cada unidad producida en las instalaciones centrales del Grupo, supone aproximadamente 52 kgCO2.

6.2.3.

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

Tal y como indicábamos en la memoria del año anterior, la inestabilidad en el transporte mundial hacía imposible fijarse objetivos para el año 2023, si bien manteníamos nuestro objetivo de explorar alternativas al transporte aéreo.

Con ese espíritu, y siempre respetando el servicio a nuestros clientes, cambiamos el medio de

transporte de aéreo a terrestre de varios destinos, permitiéndonos así pasar más del 5% de las unidades distribuidas a este medio.

Seguimos en colaboración directa e/o indirecta con nuestros proveedores de transporte para beneficiarnos de sus acciones de mejora en términos de disminución de la huella de carbono.

	Unidades importadas			
Vestidos y complementos	2023	tKm	Kg CO2	Kg CO2/ud
Unidades	235.816	4.165.479	4.479.374	19

En el ejercicio 2023, cada **unidad de producto importado** por el Grupo ha generado unos 19 kgCO2

	Unidades exportadas			
Vestidos y complementos	2023	tKm	Kg CO2	Kg CO2/ud
Unidades	254.685	3.076.091	2.975.183	12

En el ejercicio 2023, cada **unidad de producto exportado** por el Grupo ha generado unos 12 kgCO2

6.2.4.

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

Durante el año 2023, y con el objetivo de darle funcionalidad a los materiales no utilizables en el proceso de producción, iniciamos una colaboración con entidades de formación para dar una segunda vida a estos materiales. Así pudimos donar más de 500 metros de tejido que fue empleado por estudiantes para el desarrollo de sus proyectos.

Viendo el doble impacto positivo de esta colaboración, el grupo inicio contactos con más centros formativos para extender el proyecto en años venideros.

6.2.5.

Gestión del agua

Bien es cierto que la actividad llevada a cabo en el centro de producción del Grupo, no produce ni utiliza contaminantes, Pronovias mantiene la intención de desarrollar formalmente una política formal de recursos hídricos, especialmente dada la escasez de éstos. Aunque en 2023 no se ha podido formalizar esta política, sí que se han realizado avances en cuanto a los controles realizados dentro de las

instalaciones para garantizar que los vertidos al saneamiento público se encuentran dentro de los límites legales según la actividad desarrollada por la empresa.

En cualquier caso, en lo que respecta al consumo de agua de la sede central, el consumo se mantiene estable respecto a ejercicios anteriores.

Consumo agua	
Año	M3
2022	6231
2023	7315

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 2023 se ha llevado a cabo un cambio de sistema en cuanto a la segregación de residuos, implantándose, especialmente en el centro de producción, zonas de recogida selectiva de residuos plásticos y de cartón en las áreas que más los generan.

Se da así un paso más respecto a lo indicado en ejercicios anteriores, donde ya se fijó el procedimiento de segregación de los residuos de plástico y de cartón.

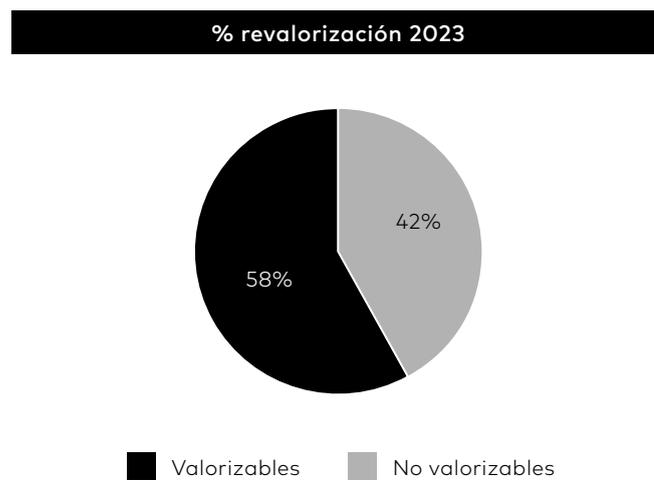
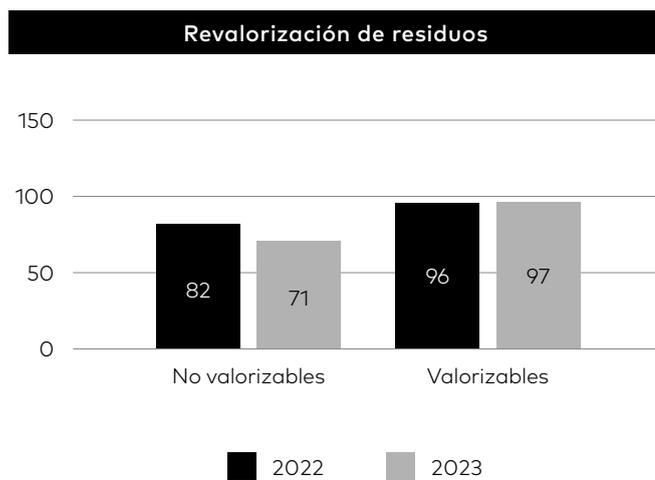
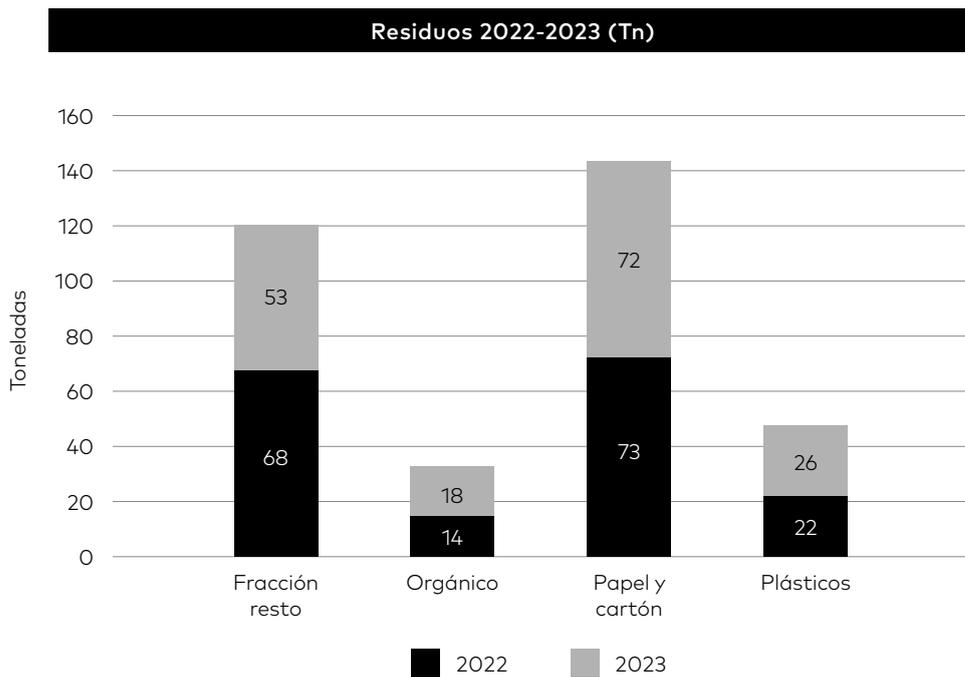
Además de los recursos propios, el Grupo Pronovias dispone de contratos vigentes con empresas de

reciclaje que realizan la recogida selectiva y posterior valorización de los residuos generados. A este fin se destinaron nuevamente en 2023 algo más de 19.000€.

La intención del Grupo Pronovias, desde hace un par de ejercicios es, además, extrapolar, este procedimiento de segregación de residuos a la red de tiendas propias, así como en las otras filiales del Grupo. A pesar de la licitación llevada a cabo durante ejercicios anteriores y de nuevo en 2023, no hemos logrado unificar el servicio también en tiendas. En lo que respecta a nuestra oficina en Holanda se mantiene también el contrato existente para el tratamiento de residuos (residuos de mercado y cartón).

Se indican a continuación los datos (en toneladas) extraídos de la "Declaración anual de Residuos" de San Patrick S.L., para los años 2022 y 2023 junto con el porcentaje que supone cada residuo respecto del total:

	2022	Peso %	2023	Peso%
Fracción resto	68	38%	53	32%
Orgánico	14	8%	18	10%
Papel y cartón	73	41%	72	43%
Plásticos	22	13%	26	15%
Total	178		168	



En lo que respecta a la segregación de residuos, se observa un incremento absoluto de los residuos revalorizables, consiguiendo una segregación cercana al 60% con casi 4 puntos de incremento respecto al ejercicio anterior.

En 2023, Pronovias mantiene el convenio de colaboración la empresa AMBILAMP para la gestión de residuos especiales (residuos RAAE, material eléctrico y lámparas) en sus edificios centrales, generando en 2023 algo más de 2.300 kg de estos residuos. Asimismo, hemos trabajado con gestores

locales para otro tipo de residuos como los férricos. La gestión de los residuos de pilas se continúa realizando a través de la empresa de gestión de residuos.

También, para reducir la utilización de envases plásticos monouso, se lanzó a finales de febrero, la App Bumerang que permite implementar el uso de envases retornables en el take away de cantina, evitando el uso de más de 2 mil envases de plástico de un solo uso, lo que equivale a unos 360 kg CO2.



En 2023 no se llevaron a cabo iniciativas para la reducción del desperdicio de alimentos.

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 2023, los horarios de este servicio se han adaptado tanto en rutas como en frecuencia a las asistencias de los trabajadores.

7.
*Información relativa
al personal del Grupo Pronovias*

7.1.

Empleo

El Grupo Pronovias está integrado, a 31 de diciembre de 2023, por 832 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 87,62 % de personas empleadas son mujeres, frente al 12,38 % de hombres.

La distribución de personas empleadas por país y género es la siguiente:

2023			
País	Hombre	Mujer	Total
Brasil	1		1
España	89	492	581
France	2	34	36
Hong Kong		2	2
Italia	6	71	77
Mexico	1	20	21
Polska		6	6
Portugal		17	17
The Netherlands	1	3	4
UK	1	12	13
USA	2	72	74
Total general	103	729	832

2022			
País	Hombre	Mujer	Total
Alemania		1	1
Brasil	1		1
China	1	4	5
España	78	494	572
Francia	1	36	37
Holanda	4	12	16
Hong Kong		1	1
Italia	8	99	107
México	1	29	30
Polonia		5	5
Portugal		16	16
Reino Unido	2	18	20
E.E.U.U.	12	136	148
Total general	108	851	959

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

2023											
TIPO DE CONTRATO	<=25	>65	26 -	31 -	36 -	41 -	46 -	51 -	56 -	61 -	Total
			30	35	40	45	50	55	60	65	
At-will employment	12	5	15	6	6	5	4	6	10	5	74
Indefinido jornada completa	17	2	58	55	100	71	89	96	67	34	589
Indefinido jornada parcial	4	3	9	14	9	15	19	29	22	10	134
Temporal jornada completa	5		7	5	3	1		3	2		26
Temporal jornada parcial	1		1	1		3				3	9
TOTAL	39	10	90	81	118	95	112	134	101	52	832

2022											
TIPO DE CONTRATO	<=25	>65	26 -	31 -	36 -	41 -	46 -	51 -	56 -	61 -	Total
			30	35	40	45	50	55	60	65	
At-will employment	31	11	34	21	13	9	7	8	9	5	148
Indefinido jornada completa	14	3	50	68	87	79	97	103	70	33	604
Indefinido jornada parcial	2	5	9	13	17	18	22	31	22	15	154
Temporal jornada completa	6		8	7	8	3	1	1	1		35
Temporal jornada parcial			5	2	3	2	0	2	1	2	17
Temporal zero horas			1								1
TOTAL	53	19	107	111	128	111	127	145	103	55	959

En Estados Unidos, "at-will employment" representa una práctica habitual en el mundo laboral. Es la capacidad que tiene la empresa para poder prescindir de una persona empleada por cualesquiera motivos y sin preaviso, siempre y cuando el motivo no sea ilegal. Desde 2022 se hace la distinción de este tipo de contratación, ya que no puede equipararse a un contrato indefinido o temporal.

El concepto "temporal zero horas" es un tipo de contrato que se utiliza principalmente en el Reino Unido, mediante el cual la empresa no está obligada a proporcionar un mínimo número de horas de trabajo; es decir, la empresa no está obligada a proporcionar regularmente trabajo a la persona contratada. El contrato puede ser temporal o indefinido. En el año 2023 no se ha incluido la modalidad "temporal zero horas", porque no había ninguna persona contratada con esa modalidad de contrato.

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

2023											
PAÍS	<=25	>65	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	TOTAL
Brasil							1				1
España	12	3	56	54	78	68	96	104	76	34	581
Francia	5		8	6	7	2	2	2	3	1	36
Hong Kong							1			1	2
Italia	8	1	8	7	14	8	6	11	6	8	77
México				5	6	4		5	1		21
Polonia			1	1	1			2		1	6
Portugal					4	6	1	2	3	1	17
Holanda				1	2				1		4
Reino Unido	2	1	2	1		2	1	2	1	1	13
Estados Unidos	12	5	15	6	6	5	4	6	10	5	74
TOTAL	39	10	90	81	118	95	112	134	101	52	832

2022											
PAÍS	<=25	>65	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	TOTAL
Alemania								1			1
Brasil							1				1
China				2	2	1					5
España	11	7	42	60	73	65	98	107	67	42	572
Francia	4	1	6	10	6	3	3	2	2		37
Holanda			2	4	4	1	1		3	1	16
Hong Kong									1		1
Italia	5		15	10	15	16	9	19	14	4	107
México			4	3	8	6	3	5		1	30
Polonia			1		1			1	2		5
Portugal					4	6	2		3	1	16
Reino Unido	2		3	1	2	4	3	2	2	1	20
Estados Unidos	31	11	34	21	13	9	7	8	9	5	148
TOTAL	53	19	107	111	128	111	127	145	103	55	959

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

2023												
TIPO DE CONTRATO	Brasil	España	Francia	Hong Kong	Italia	México	Polonia	Portugal	Holanda	Reino Unido	EEUU	TOTAL
At-will employment											74	74
Indefinido jornada completa	1	464	25	2	48	18	3	16	4	8		589
Indefinido jornada parcial		101	4		27		1			1		134
Temporal jornada completa		8	7		2	3	2			4		26
Temporal jornada parcial		8						1				9
TOTAL	1	581	36	2	77	21	6	17	4	13	74	832

2022														
TIPO DE CONTRATO	Alemania	Brasil	China	España	Francia	Holanda	Hong Kong	Italia	México	Polonia	Portugal	Reino Unido	USA	TOTAL
At-will employment													148	148
Indefinido jornada completa	1	1	1	425	29	7	1	84	27	2	15	11		604
Indefinido jornada parcial				124	2	3		18	2	1		4		154
Temporal jornada completa			4	11	6	5		2	1	2	1	3		35
Temporal jornada parcial				12		1		3				1		17
Temporal zero horas												1		1
TOTAL	1	1	5	572	37	16	1	107	30	5	16	20	148	959

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

2023				2022			
TIPO DE CONTRATO	Hombre	Mujer	TOTAL	TIPO DE CONTRATO	Hombre	Mujer	TOTAL
At-will employment	2	72	74	At-will employment	12	136	148
Indefinido jornada completa	93	496	589	Indefinido jornada completa	86	518	604
Indefinido jornada parcial	1	133	134	Indefinido jornada parcial	3	151	154
Temporal jornada completa	6	20	26	Temporal jornada completa	5	30	35
Temporal jornada parcial	1	8	9	Temporal jornada parcial	2	15	17
				Temporal zero horas		1	1
TOTAL	103	729	832	TOTAL	108	851	959

Como se desprende del cuadro anterior, en 2023, el 86,90% de los empleados del Grupo son trabajadores con contrato indefinido, de los cuales un 81,47% están contratados a jornada completa.



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

2023						
TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de personas empleadas	TOTAL
At-will employment		1	2	7	64	74
Indefinido jornada completa	10	11	65	263	240	589
Indefinido jornada parcial				5	129	134
Temporal jornada completa				6	20	26
Temporal jornada parcial			0	2	7	9
TOTAL	10	12	67	283	460	832

2022						
TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de personas empleadas	TOTAL
At-will employment	1				147	148
Indefinido jornada completa	8	15	35	22	524	604
Indefinido jornada parcial					154	154
Temporal jornada completa			1		34	35
Temporal jornada parcial					17	17
Temporal zero horas					1	1
TOTAL	9	15	36	22	877	959

Desglose por país y categoría

2023						
PAÍS	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de personas empleadas	TOTAL
Brasil				1		1
España	10	11	59	263	238	581
France				1	35	36
Hong Kong			2			2
Italia			2	9	66	77
Mexico					21	21
Polska					6	6
Portugal					17	17
The Netherlands			2	2		4
UK					13	13
USA		1	2	7	64	74
TOTAL	10	12	67	283	460	832

2022						
PAÍS	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de personas empleadas	TOTAL
Alemania					1	1
Brasil					1	1
China					5	5
España	7	13	32	22	498	572
Francia					37	37
Hong Kong					1	1
Italia	1	2	1		103	107
Holanda			3		13	16
México					30	30
Polonia					5	5
Portugal					16	16
Reino Unido					20	20
USA	1				147	148
TOTAL	9	15	36	22	877	959

Discapacidad y empleo: Al cierre del ejercicio 2023, el Grupo emplea a 15 personas con discapacidad, lo que representa el 1,80% del total de la plantilla. De éstas, seis tienen una discapacidad superior al 65%, mientras que las restantes presentan un grado de discapacidad comprendido entre un 33% y un 65%.

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.

El número de despidos en el ejercicio 2023 fue de un total de 101 (13 hombres y 88 mujeres).

El desglose por edad y por categoría profesional es el que se indica a continuación:

2023				2022			
CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	Total	CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	Total
Comité Ejecutivo	2	1	3	Comité Ejecutivo		1	1
Senior Manager	2	2	4	Senior Manager			
Manager	2	4	6	Manager		1	1
Especialista	5	35	40	Resto de personas empleadas	3	16	19
Resto de personas empleadas	2	46	48	TOTAL	3	18	21
TOTAL	13	88	101	EDAD	HOMBRE	MUJER	Total
EDAD	HOMBRE	MUJER	Total	21-25		2	2
21-25		1	1	26-30		3	3
26-30		7	7	31-35	1	5	6
31-35	2	18	20	36-40	1	5	6
36-40		10	10	41-45			
41-45	3	10	13	46-50	1	1	2
46-50	1	9	10	51-55		1	1
51-55	1	15	16	56-60		1	1
56-60	3	7	10	61-65			
61-65	2	10	12	TOTAL	3	18	21
>65	1	1	2				
TOTAL	13	88	101				

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 se ajustan según los tiempos de apertura, dependiendo de la normativa local vigente en el lugar donde se encuentre la tienda. En todos los casos, Pronovias cumple con las especificaciones sobre descansos y horas anuales establecidas por los convenios colectivos y la legislación aplicable.

En el año 2019 el Grupo Pronovias adoptó medidas específicas de ayuda a la conciliación del mundo profesional y familiar de las personas empleadas de las oficinas centrales en Barcelona que son padres o madres. Estas medidas, que no conllevan reducción salarial aparejada, 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.

Asimismo, el 8 de marzo de 2023, con motivo del Día Internacional de la Mujer, Pronovias estableció nuevas medidas para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal. De manera anticipada al Real Decreto Ley 5/2023, del 28 de junio, el cual modifica el Estatuto de los Trabajadores en lo referente a los permisos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros aspectos, Pronovias implementó anticipadamente los siguientes permisos:

- Permiso parental no retribuido de 8 semanas hasta que el/la menor tenga 8 años.
- Permiso retribuido de hasta 4 días al año por motivos familiares urgentes e imprevisibles (fuerza mayor), que requieran la presencia inmediata e indispensable.
- Permiso retribuido de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2º grado o conviviente.

Por otro lado, en 2022 se implementó la Política de Teletrabajo (piloto) para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la personal. Este piloto buscó formalizar el proceso de teletrabajo que se había iniciado a raíz de la pandemia de la COVID-19, con el fin de evaluar su viabilidad como una opción permanente para la empresa.

En virtud de dicha política, se han implementado dos modalidades de teletrabajo: 1 día a la semana, que será siempre el viernes, o 2 días a la semana, siendo uno de ellos el viernes y el otro un día adicional que debe ser fijo; es decir, siempre debe ser el mismo día de la semana, adaptándose a las prioridades organizativas del Grupo Pronovias y no a criterios personales. Además, ambas modalidades incluirán una bolsa de 10 días anuales para promover la conciliación. Estos días deberán disfrutarse de tal manera que no será posible estar más de cinco días laborables sin acudir al trabajo de manera presencial.

Adicionalmente, tras la extensión del piloto de teletrabajo un año más, el 8 de marzo de 2023 se comunicó un nuevo beneficio aplicable al colectivo de mujeres relativo al teletrabajo:

- Teletrabajo continuo e intensivo para mujeres embarazadas en el último trimestre de su embarazo.
- Teletrabajo hasta que el bebé cumpla 6 meses para facilitar la lactancia.

Durante el 2023, del total de 343 personas que trabajaban en las oficinas centrales del Grupo, 4 personas se acogían a la reducción horaria por embarazo, 2 personas a la jornada compactada tras la maternidad y 2 personas a la reducción horaria por estar de más de 5 meses de embarazo.

A nivel nacional, durante el año 2023, el número de personas con reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos ha sido de 54.

7.2.1. Absentismo

A continuación, se detallan los datos relativos al absentismo:

2023		2022	
ESPAÑA		ESPAÑA	
Total Horas teóricas	970.607,00	Total Horas teóricas	1.037.436,84
Total Absentismo	141.145,46	Total Absentismo	116.910,91
Porcentaje absentismo	15%	Porcentaje absentismo	11%

Desglose 2022 y 2023

2023					
GÉNERO	Accidente	Enfermedad	Enfermedad Profesional	Maternidad	Riesgo por el embarazo
HOMBRE	72,00	6.550,60	-	896,00	-
MUJER	3.351,09	117.486,27	288,00	11.606,08	895,43
Total general	3.423,09	124.036,87	288,00	12.502,08	895,43

2022					
GÉNERO	Accidente	Enfermedad	Maternidad	Paternidad	Riesgo por embarazo
HOMBRE	8,00	4.685,40	-	1.344,00	-
MUJER	4.857,25	93.356,57	12.090,09	-	569,60
Total general	4.865,25	98.041,97	12.090,09	1.344,00	569,60

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

2023						
GÉNERO	Maternidad	Permisos	Lactancia	Enfermedad	Accidente	Otros
HOMBRE	-	30,50	-	316,00	-	-
MUJER	3.365,00	1.073,00	634,00	6.277,50	-	2.388,50
Total general	3.365	1.104	634	6.594	-	2.389

2022					
GÉNERO	Maternidad	Permisos	Lactancia	Enfermedad	Accidente
HOMBRE				176,00	
MUJER	2.983,00	184,50	24,00	10.166,50	128,00
Total general	2.983	185	24	10.343	128

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 trabajadoras 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, S.L.U. y Estudio San Patrick, S.L.U. 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 las personas empleadas 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.

En 2022 se extendió la política, se adaptó a las nuevas circunstancias (post-Covid) y se hizo una formación de desconexión digital a las personas empleadas.

Este 2023, además, para mejorar la conciliación, todas las personas pertenecientes al colectivo de oficinas y producción de las oficinas centrales del Grupo cuentan con el día de su aniversario para disfrutar de un día adicional de vacaciones, siendo disfrutable el día posterior en caso de coincidir en festivo o vacaciones.

Este 2023, también se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada y salida. Hasta 2022 se podía entrar a partir de las 8.30. En cambio, desde 2023, es posible iniciar la jornada laboral para el colectivo de oficinas a partir de las 8.00 y,

en consecuencia, poder salir antes como medida de conciliación. Además, haciendo uso del saldo de horas de exceso, también existe la posibilidad de realizar jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

Asimismo, durante este mismo año 2023, también se retomó la actividad de yoga semanal, mediante la cual las personas que trabajan en las oficinas centrales del Grupo cuentan con el servicio en el que una persona instructora de en yoga viene a impartir una clase semanal de una hora de duración.

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 asimismo 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 la Mutua de prevención, según 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.

A continuación, se presenta el detalle de accidentes laborales durante 2023, por empresa del Grupo en España y clasificados por género:

2023					
Nombre empresa	Género	Días	Nombre empresa	Género	Días
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	1	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	20
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	3	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	23
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	3	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	28
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	6	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	38
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	6	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	43
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	14	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	83
SAN PATRICK, S.L.U.	Hombre	18	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	95
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	19	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	142
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	20			

Total 562

2023		
Género	Días	Núm. de accidentes /Persona
HOMBRE	6	1
MUJER	556	16
Total	562	17

A continuación, se presenta el detalle de accidentes laborales durante 2022, por empresa del Grupo en España y clasificados por género:

2022					
Nombre empresa	Género	Días	Nombre empresa	Género	Días
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	50	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	3
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	6	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	12
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	8	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	3
FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	7	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	12
ESTUDIO SAN PATRICK,	Mujer	16	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	5
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	7	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	37
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	2	SAN PATRICK, S.L.U.	Hombre	1
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	19	ESTUDIO SAN PATRICK,	Mujer	146
ESTUDIO SAN PATRICK,	Mujer	3	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	5
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	4	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	10
ESTUDIO SAN PATRICK,	Mujer	179	SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	72
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	15	FINANCIERA PRONOVIAS	Mujer	14
SAN PATRICK, S.L.U.	Mujer	9			

Total 645

2022		
Género	Días	Núm. de accidentes /Persona
HOMBRE	1	1
MUJER	644	24
Total	645	25

Durante el año 2023 hubo un total de 3.423 horas de accidentes de trabajo, las cuales se debieron todas a accidentes de categoría "leve". 288 horas fueron debidas a enfermedad profesional de una persona, lo que equivale a 36 días.

Los índices de frecuencia y de gravedad son los siguientes:

- Frecuencia: 17 accidentes / 970.607 horas trabajadas x 106 = 7,21.
- Gravedad: 562 días accidente / 970.607 horas trabajadas x 1000 = 0,58.

Durante el año 2022, se registraron un total de 4.865 horas de accidentes laborales, todos clasificados como de categoría 'leve' y ninguno atribuible a enfermedad profesional.

Los índices de frecuencia y de gravedad son los siguientes:

- Frecuencia: 25 accidentes / 1.037.436,84 horas trabajadas x 106 = 6,75.
- Gravedad: 645 días accidente / 1.037.436,84 horas trabajadas x 1000 = 0,62

Como se detalla posteriormente en el apartado de formación, Pronovias imparte una formación a todas las personas empleadas de todas las sociedades del Grupo en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) cuyo objetivo es formar a todas las personas empleadas en materia de seguridad laboral, adaptado a su puesto de trabajo.

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, incluido el año 2023. Mediante esta colaboración, las personas empleadas de las oficinas centrales de España adquirieron productos de la AECC, colaborando de forma directa con esta causa.

A continuación, se incluye tabla de estudio de los diferentes convenios que aplican a las sociedades que componen el Grupo Pronovias en España en relación con los artículos que hacen referencia al ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, como se indica en la tabla estos artículos señalan obligaciones que ya vienen reflejadas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, el Servicio de Prevención Ajeno conoce la normativa de aplicación en los diferentes ámbitos territoriales y aplica dicha normativa.

Ámbito Territorial	Convenio	Artículos	Descripción
OFICINAS CENTRALES (San Patrick SL Estudio San Patrick SLU CATIBERIA SL)	Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección 2021-2023	Art. 86	Marco de desarrollo
		Art. 87	Sobre las acciones a desarrollar incluidas en la Ley 31/1995
		Art. 88	Sobre obligación de ofrecer Reconocimiento Médico
		Art. 89	Protección de la Maternidad y Lactancia, derechos y obligaciones para la empresa
		Art. 90	Manipulación de Productos químicos
Financiera Pronovias S.A	Convenio colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de la provincia de badajoz (2021-2023)	Art. 34	Sobre las acciones a desarrollar incluidas en la Ley 31/1995
	Convenio colectivo laboral para el comercio de la comunidad autónoma de les illes balears 2019-2023	Art. 71	Sobre la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo
	Convenio colectivo de trabajo de comercio textil de la provincia de barcelona para el período 01.01.2022 A 31.12.2024.	Art. 44	Marco de desarrollo
		Art. 45	Protección a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos
		Art. 46	Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas

Finalmente, por lo que respecta a las medidas de accesibilidad, se ha gestionado la compra de rampas plegables en la sede del Grupo en El Prat (HQ), así como para todas las en las que el acceso para las

personas con discapacidad estaba comprometido. Asimismo, se ha calculado que los anchos de las vías de circulación cumplen con normativa.

7.4. Relaciones sociales

La totalidad de la plantilla en España está cubierta por convenios colectivos, variando según el puesto de trabajo ocupado por cada persona trabajadora. A nivel nacional, en las tiendas se aplican los convenios

provinciales, mientras que en las oficinas centrales se aplica el convenio nacional de la industria textil. A continuación, se detalla el convenio específico al que está adscrito cada persona trabajadora en España;

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

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 se compromete al respeto de la legislación laboral vigente en cada uno de los países donde opera. Como se mencionó anteriormente, Grupo Pronovias reconoce y protege los derechos de los trabajadores, a nivel tanto individual como colectivo, según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la legislación 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 las Personas Trabajadoras 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 las personas empleadas es directamente con éstos.

7.5. Formación

El Grupo Pronovias proporciona formación a las personas empleadas en materias diversas. Particularmente, en 2023, 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.
- Se han realizado formaciones en seguridad informática para todos los trabajadores, divididas en 11 acciones formativas exclusivamente telemáticas en las que se

incluyen cursos, píldoras y evaluaciones.

Adicionalmente, se han realizado formaciones para el equipo técnico informático en materia de seguridad, también de modalidad online.

- Pronovias Group Learning, que se realiza de forma online y que incluye; principalmente: la formación en prevención de riesgos laborales (PRL), explicada anteriormente (hasta abril de 2023); 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 todas las personas empleadas del Grupo.

En abril de 2023, se modificó la gestión de la formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), llevando a cabo una parte con Quirón Prevención como Servicio de Prevención Ajeno (SPA) hasta mayo de 2023. La otra parte, es decir, a partir de mayo de 2023, se realizó de manera presencial por la persona responsable de Seguridad y Salud en Pronovias Group. En

La clasificación de las horas de formación en 2023 por categorías profesionales es la siguiente:

2023				
Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de personas empleadas
214	223	1.491	759	6.241
Total: 8.928				

Asimismo, en octubre de 2023, se reanudaron las clases de idiomas dirigidas a las personas trabajadores de las oficinas centrales del Grupo, ofreciéndoles la oportunidad de mejorar sus competencias lingüísticas en los idiomas necesarios para sus respectivos puestos de trabajo. Los idiomas puestos a disposición de las personas empleadas son inglés, francés, italiano y español.

Con el objetivo de continuar mejorando tanto en habilidades técnicas como en soft skills o competencias interpersonales, durante el 2023 se

total, con esta nueva modalidad, se formaron 139 personas desde abril de 2023 hasta finales de año.

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

En 2023 el número de horas de formación fue de 8.928, de las cuales 6.764 horas corresponden a formación online, 1.894 a formación presencial y 270 de forma híbrida (presencial y online). En cambio, el número de horas de formación en 2022 fue de 8.996, de las cuales 3.164 horas corresponde a formación online, 4.832 a formación presencial y 1.000 de forma híbrida.

La clasificación de las horas de formación en 2022 por categorías profesionales es la siguiente:

2022				
Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de personas empleadas
128	465	1.796	875	8.732
Total: 8.996				

han implementado diversas formaciones dirigidas a nuestras personas empleadas. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos:

- Sesiones de concienciación sobre la importancia de la inteligencia artificial en el sector retail.
- Eventos específicos para consolidar el equipo de managers y comerciales, e identificar acciones para implantar a corto y medio plazo.

7.6.

Igualdad

Pronovias se encuentra comprometido con la promoción de la igualdad de género. En particular, desde el año 2011 Pronovias cuenta con 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 las personas empleadas 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 de la Covid-19, este proyecto quedó en suspenso, teniendo previsto retomarlo a lo largo del año 2022.

Durante 2022, se retomó el proyecto y se finalizó el diagnóstico con la consultora CRITERIA. En 2023, se realizó una reunión entre la empresa y el comité de empresa (Comisión de Igualdad) y se decidió que los valores referidos en el diagnóstico no se ajustaban a la realidad, debido a que en el periodo analizado (de enero a diciembre de 2021) los datos no eran representativos. Esto se debió a que muchas de las personas trabajadoras estuvieron en ERTE durante ese periodo.

En la misma reunión se acordó reemprender el Plan de Igualdad con una nueva consultora, IGUALANDO, reiniciando todas las gestiones y tomando en cuenta los valores del periodo de enero a diciembre de 2023.

El Grupo Pronovias, conforme a lo estipulado en su Código de Conducta, se compromete firmemente al respeto por la diversidad y adopta una política de "tolerancia cero" frente a cualquier conducta

que constituya acoso o discriminación. Se garantiza que ninguna persona será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición, prestando especial atención a la integración laboral y el apoyo a personas con discapacidad o con diversidad funcional.

En su compromiso con la diversidad, el Grupo llevó a cabo durante 2022 una serie de acciones, enfocadas particularmente a fomentar la diversidad sexual e identidad de género. A modo de ejemplo, las siguientes:

- **#Pridechallenge.** Con el objetivo de seguir fomentando la diversidad y la inclusión, durante la semana del Orgullo se realiza el #pridechallenge, consistiendo en 4 retos, de lunes a jueves.
- **Formación #LovelsLove:**
 - Presencial. Se realiza una formación presencial al equipo #LovelsLove formado en 2021.
 - Online. Se realiza una formación interna online con el objetivo de formar y concienciar sobre temas de diversidad en el puesto de trabajo, que está disponible en Pronovias Group Learning.
 - Guía de recursos. Se realiza una guía de recursos LGTBI+ con películas, series y libros para que las personas puedan seguir formándose voluntariamente.

- Guía de inclusión #inclusiverecruiter. Se realiza una infografía sobre qué decir, qué no decir y como dirigirse a los colectivos de forma inclusiva, en momentos especialmente sensibles como en una entrevista de trabajo.

Además, en junio de 2023, con motivo del Día Internacional del Orgullo LGTBI+, se llevó a cabo una campaña de concienciación que incluyó las siguientes iniciativas:

- Animar a que las personas con correo corporativo incluyesen un logo de Pronovias creado específicamente para este mes.
- Recordar la existencia de una formación online en la plataforma de formación online.
- Aprovechar la fiesta de verano realizada para el colectivo de las oficinas centrales del Grupo, cuya temática era el Pride.

En conformidad con el Código de Conducta del Grupo, se requiere que todas las personas empleadas actúen, en sus interacciones laborales, siguiendo principios de respeto, dignidad y justicia. Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de acoso o abuso, ya sea físico, sexual, psicológico o verbal, así como cualquier conducta que pueda crear un ambiente de trabajo intimidante o 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 2023, 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.

En el marco de las iniciativas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y sumándose a las acciones ya existentes, Pronovias inició en noviembre de 2023, coincidiendo con el Mes Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, una serie de formaciones dirigidas a todo el personal de las oficinas centrales. Estas están programadas para concluir en marzo de 2024. En sesiones presenciales de dos horas, grupos de aproximadamente 15-20 empleados reciben la formación titulada La prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y psicológico, con los siguientes objetivos:

- Comprender los conceptos de acoso sexual, por razón de sexo y psicológico.
- Facilitar recursos para comprender el alcance de las situaciones de acoso.
- Asegurar que las personas de la Compañía son conocedoras del protocolo de la empresa ante estos casos.

Por último, y con el objetivo de seguir promoviendo la empleabilidad a nivel interno, además de la política de promoción interna lanzada en 2022 y publicada en la intranet corporativa, durante el 2023 Pronovias

ha añadido un enlace que permite a sus empleados acceder voluntariamente a las vacantes disponibles, facilitando así su desarrollo y crecimiento en nuevas posiciones dentro de la Compañía.

TRABAJA CON NOSOTROS

Si te gusta el mundo de la moda, tienes un espíritu innovador y creativo, sabes trabajar en equipo y eres una persona comprometida con tu trabajo, te animamos a formar parte del equipo Pronovias.

Únete a una empresa sólida, con una cultura orientada a las personas, la profesionalidad y la experiencia del cliente.

- ESPAÑA
- ESTADOS UNIDOS
- FRANCIA
- ITALIA
- MÉXICO
- PORTUGAL
- REINO UNIDO

7.7.

Retribución

La retribución de las personas empleadas del Grupo Pronovias se estructura de diferente manera, atendiendo al cargo que ocupan.

Además de la retribución fija que corresponde a cada persona en función de su categoría profesional, ciertos puestos de trabajo reciben una retribución variable, la cual puede consistir en:

- **Bonus:** Para ciertas posiciones de responsabilidad. Se diferencia entre: Especialista, Manager, Area Manager, Senior Manager y Ejecutivo. Asimismo, los objetivos planteados para estas posiciones son: de empresa, de liderazgo e individuales, con un peso diferente en función de la posición de la persona empleada.
- **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: las personas empleadas de las oficinas centrales del Grupo en Barcelona disponen de un servicio de comedor contratado con la empresa Eurest, del que una tercera parte se

detrae de la nómina de las personas empleadas que hacen uso de este servicio y, las dos terceras partes restantes, las paga el Grupo.

Plan de Retribución Flexible: En Pronovias disponemos de un Plan de Retribución Flexible para las personas empleadas de las sociedades españolas, a través del cual las personas empleadas 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 las personas empleadas una vez se incorporan a la correspondiente compañía.

Evaluación del desempeño ("performance review"): La evaluación del desempeño es un proceso obligatorio donde cada persona tiene una reunión con su Manager para evaluar cómo ha sido su último año y establece los retos para el siguiente. Es un proceso ágil que sirve como facilitador de la conversación.

El Grupo Pronovias retribuye a todas las personas trabajadoras por encima del salario mínimo aplicable en cada uno de los países en los que tiene personas empleadas.

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

2023					
	SMI/Mensual	SMI/Anual	Salario Medio Pronovias	Núm. Personas	COMPARATIVA
Brazil	192,10	2.305,20	28.312,96	1	1228%
España	1.260,00	15.120,00	34.851,43	581	230%
France	1.747,20	20.966,40	28.699,53	36	137%
Hong Kong	733,90	8.806,80	83.650,83	2	950%
Italy	**		28.735,96	77	
Mexico	227,20	2.726,40	12.609,30	21	462%
Netherlands	1.995,00	23.940,00	62.136,09	4	260%
Poland	793,50	9.522,00	21.008,41	6	221%
Portugal	886,70	10.640,40	18.454,58	17	173%
UK	1.929,20	23.150,40	37.104,36	13	160%
USA	1.176,30	14.115,60	48.344,66	74	342%
Total general			34.498,95	832	

* 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=2023>

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

2022					
	SMI/Mensual	SMI/Anual	Salario Medio Pronovias	Núm. Personas	COMPARATIVA
Alemania	1.730,00	20.760,00	48.880,00	1	235%
Brasil	192,10	2.305,20	29.101,00	1	1262%
China	268,30	3.219,60	47.696,55	5	1481%
España	1.167,70	14.012,40	33.367,66	572	238%
Francia	1.645,60	19.747,20	27.284,34	37	138%
Holanda	1.756,20	21.074,40	48.143,54	16	228%
Hong Kong	733,90	8.806,80	77.161,86	1	876%
Italia	**		31.373,67	107	
México	227,20	2.726,40	9.241,07	30	339%
Polonia	654,80	7.857,60	17.763,40	5	226%
Portugal	822,50	9.870,00	17.827,55	16	181%
Reino Unido	1.929,20	23.150,40	28.524,15	20	123%
USA	1.109,50	13.314,00	52.013,40	148	391%
Total				959	

* 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=2022&gclid=Cj0KCQjwtsCgBhDEARIsAE7RYh2_qe3DRRCyjcYWj6asrReP5NDsdvNC_Xu2GKpzraccGgNTSqrHQ0oaAoxJEALw_wcB

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

El salario medio de las personas empleadas del Grupo Pronovias según franja de edad, es el siguiente

2023		
RANGO EDAD	Personas	Promedio salario
<=25	39	28.878,27
>65	10	33.710,84
26-30	90	31.976,13
31-35	81	32.549,70
36-40	118	35.991,18
41-45	95	37.581,51
46-50	112	41.204,46
51-55	134	32.365,25
56-60	101	32.779,47
61-65	52	31.646,49
TOTAL	832	34.498,95

2022		
RANGO EDAD	Personas	Promedio salario
<=25	53	32.148,34
>65	19	36.125,44
26-30	107	31.773,67
31-35	111	34.131,27
36-40	128	35.887,37
41-45	111	39.735,03
46-50	127	41.764,77
51-55	145	32.703,37
56-60	103	32.555,40
61-65	55	28.261,70
TOTAL	959	34.508,64

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 2022-2023:

2023					
Non Retail					
	HOMBRE		MUJER		% Brecha H vs M
	Promedio	Nº personas	Promedio	Nº personas	
Resto de personas empleadas	0,00	0	0,00	0	0%
Comité Ejecutivo	317.666,67	6	166.500,00	4	91%
Manager	81.815,24	24	60.835,44	43	34%
Senior Manager	102.333,33	3	87.575,27	9	17%
Especialista	33.986,83	59	31.504,96	224	8%
Retail					
	HOMBRE		MUJER		% Brecha H vs M
	Promedio	Nº personas	Promedio	Nº personas	
All other employees	28.862,13	11	24.716,22	449	17%
Total general	28.862,13	11	24.669,61	449	17%

2022			
División / Categoría	Número Hombres	Número Mujeres	% Brecha
<i>Todas las áreas a excepción de Retail</i>			
Comité Ejecutivo	5	4	-28%
Senior Manager	11	4	65%
Manager	12	29	22%
Especialista	9	13	-10%
Resto de personas empleadas	55	245	21%
<i>Retail</i>			
Resto de empleados	16	561	32%
Total empleados/as	108	851	

Si realizamos un análisis por categorías de la brecha salarial en el Comité Ejecutivo, es decir, salario bruto anual de los hombres sobre las mujeres del Comité Ejecutivo, el resultado es el siguiente para los años 2022-2023:

2023		
HOMBRE		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	317.666,67	6
MUJER		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	166.500,00	4
Brecha %		91%

La remuneración media de los miembros del órgano de administración de la sociedad holding del Grupo, Catiberia Acquisition Holdco, S.L.U, es de 445.715,37. Esta es la media de todas las personas que han formado parte del órgano de administración durante el ejercicio 2023. De enero a mayo de 2023, el órgano de administración estuvo compuesto por un consejo de administración de tres personas (dos mujeres y un hombre). De mayo a diciembre, el órgano de administración estuvo compuesto por un Administrador Único. Debido a la composición del Consejo de Administración de enero a mayo de 2023 (dos mujeres y un hombre), y, posteriormente al tratarse de un Administrador Único, no es posible desglosar la información sin comprometer la confidencialidad.

2022		
HOMBRE		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	314.297,63	5
MUJER		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	433.785,31	4
Brecha %		-28%

La remuneración media de los consejeros de la sociedad holding del Grupo, Catiberia Acquisition Holdco, S.L.U, es de de 437.557,15 €.

8.

La contribución del Grupo Pronovias al bienestar de la sociedad

8.1.

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

1. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER:

En 2023 se han donado 10.000 euros a esta asociación para atender los fines benéficos de la misma en el marco de la III Edición de la Gala Solidaria Elle Cáncer Ball 2023.

2. YOUR DRESS FOR HER FUTURE:

Mediante esta iniciativa, Pronovias facilita 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 las organizaciones con las que participa para este proyecto. Mediante esta iniciativa, el Grupo no sólo facilita la donación y, por tanto, la circularidad del producto, sino que también se compromete a igualar con vestidos nuevos el mismo número de vestidos donados, para permitir que los fondos sean destinados a acciones caritativas dirigidas a empoderar a las mujeres. En 2023, un total de 96 vestidos del Grupo Pronovias fueron donados

a Brides for A Cause, una asociación en Estados Unidos cuyos fondos recaudados durante el 2023, por un valor total de \$500.000, han sido destinados a asociaciones y organizaciones no gubernamentales con el objetivo de impactar positivamente en el empoderamiento de mujeres. Asimismo, durante el año 2023, el Grupo Pronovias donó a Brides do Good, una organización del Reino Unido, aproximadamente 100 vestidos para, también, recaudar fondos para ser destinados a organizaciones no gubernamentales relacionadas con los derechos de las mujeres.

3. 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 2023 se han donado 1.200 euros a esta fundación y, además, el Grupo Pronovias ha tenido contratadas en 2023 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. No en vano, en el año 2023 se crearon

más de 1.000 estilos nuevos diferentes entre todas las gamas de producto. Todo ello gracias a una cadena de suministro conformada por proveedores de tejidos, de producto final y monitorizada por un riguroso protocolo de control de calidad y distribuida a través de proveedores logísticos.

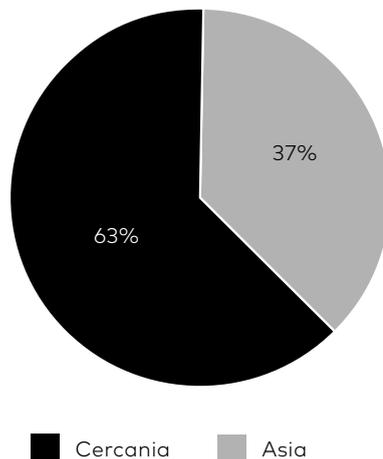
8.2.1.

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 que el Grupo Pronovias se fijó es la racionalización de su red de proveedores de producto con el objetivo de establecer relaciones duraderas y de mayor impacto. Este año hemos seguido trabajando en esa racionalización de manera satisfactoria.

En el año 2023 contábamos con 62 proveedores activos, considerando como activos aquellos con al menos una orden de compra durante el año. Este número supone una reducción de más del 7% en línea con el objetivo de racionalización marcado por el grupo. De los 62 proveedores activos, 23 están ubicados en Asia y 39 en países considerados de proximidad (España, Italia, Portugal, Turquía, Egipto, Ucrania y Letonia)

% Proveedores por area



Siguiendo el plan anunciado, seguimos reduciendo el número de proveedores activos respecto a años anteriores;

88 proveedores activos	82 proveedores activos	69 proveedores activos	67 proveedores activos	62 proveedores activos
	-7% vs 2019	- 16% vs 2020 - 22% vs 2019	- 3% vs 2021 - 24% vs 2019	- 7% vs 2022 - 30% vs 2019

Aunque consideramos razonable la reducción ya realizada, en el año 2024, el grupo continuará el proceso de racionalización en una línea de ajuste más fino y 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 y en Asia) para verificar que el producto que se distribuye cumple con los estándares de calidad definidos por el Grupo.

Como anticipado en la memoria del año 2022, a finales de ese año, el grupo lanzó un proyecto de control total de la calidad con objetivo de empezar a dar frutos en el segundo semestre de 2023. El proyecto cristalizó finalmente en mayo del 2023 anticipando su puesta en marcha.

Mediante el citado proyecto, el grupo integra en un punto único todas las incidencias de calidad que

puedan surgir a lo largo de la cadena de suministro permitiendo, mediante el análisis de la información, anticiparse a futuros problemas estableciendo medidas tanto correctivas como preventivas y entrando en un círculo de formación e información en el desarrollo de nuevas colecciones.

En el ánimo de seguir profundizando en la calidad de producto, este año 2023, el Grupo ha puesto en marcha una nueva iniciativa para reforzar el control de calidad en los procesos productivos que cristalizará en la segunda mitad del año 2024.

8.2.3.

Logística y distribución del producto

Después de la reorganización acometida en el año 2022 de las plataformas logísticas, explicado ya en la memoria del año pasado, el Grupo ha procedido a hacer pequeños ajustes en las asignaciones de trabajo entre las mismas con el objetivo de incrementar la disponibilidad de mercancía para nuestros diferentes clientes. Estos ajustes no han implicado ninguna reorganizar adicional por lo que el

Grupo sigue manteniendo así presencia en Europa, Norte América y Asia.

Dada la constante evolución de la demanda, el grupo seguirá evaluando el "set up" de sus plataformas con el objetivo de asegurar la eficiencia en el servicio al cliente minimizando tiempos y movimientos innecesarios y maximizando el uso del stock.

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 grupo rediseño en el año 2023 su protocolo de aceptación de nuevo proveedores para reforzar los controles en etapas tempranas del inicio de

la colaboración, asegurando así la idoneidad del proveedor, así como su correcta y gradual incorporación al pool de proveedores del Grupo.

Dentro de ese protocolo, los proveedores deben firmar el código de conducta del grupo, dentro del cual, se exponen los requerimiento en materia medio ambiental y laboral entre otros aspectos.

8.2.5.

Sistema de evaluación y control de proveedores

Como cada año, durante el primer trimestre, el Grupo lleva a cabo la evaluación anual de sus proveedores de producto y materias atendiendo a siete dimensiones con el objetivo de establecer acciones para el desarrollo de las nuevas colecciones.

Este sistema de evaluación establece una valoración por proveedor de 0 a 10 puntos (siendo 0 el peor resultado y 10 el mejor). En base a los resultados de la valoración se establecen unos puntos de mejora para trabajar con cada proveedor. En la última

evaluación disponible todos los proveedores pasaban el corte. En este sentido, todos los proveedores de vestidos de novia, vestidos de fiesta y accesorios tienen una puntuación media mínima de 7.

Dentro de las medidas de control, y siguiendo con lo ya comunicado en la memoria del año pasado, durante el año 2023 Grupo ha continuado haciendo especial foco en la mejorar de la gestión documental con un resultado positivo.

8.3.

Consumidores:

8.3.1.

Satisfacción de las personas consumidoras

Cada día, trabajamos por superar las expectativas de nuestras clientas. Por ello, desde 2018 el Grupo tiene el objetivo de mejorar constantemente la experiencia de las personas consumidoras en sus tiendas. A tal fin el Grupo trabaja con la empresa Medallia, la cual se encarga de obtener la opinión de las clientas 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". Durante el año 2021 se implantó en las 10 principales franquicias nacionales. En 2022 se ha extendido al resto de las franquicias nacionales. En 2023 activamos nuevos momentos de encuesta como "Primera Prueba".

En concreto, los objetivos del Sistema de Satisfacción son:

- Pasar de percepciones aisladas a contar con la opinión en tiempo real de las clientas 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.
- Mejorar la formación de nuestros equipos para garantizar la entrega de la experiencia de cliente a diario.

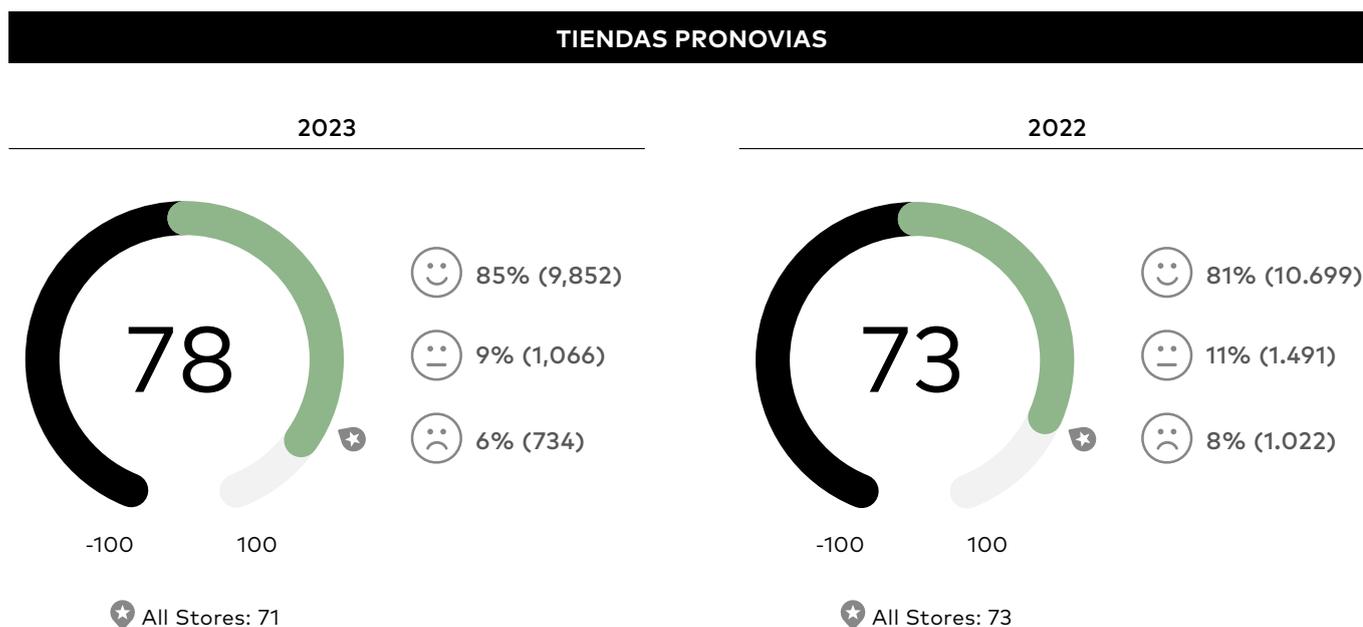
El Sistema de Satisfacción se mide en varios puntos de contacto con las clientas:

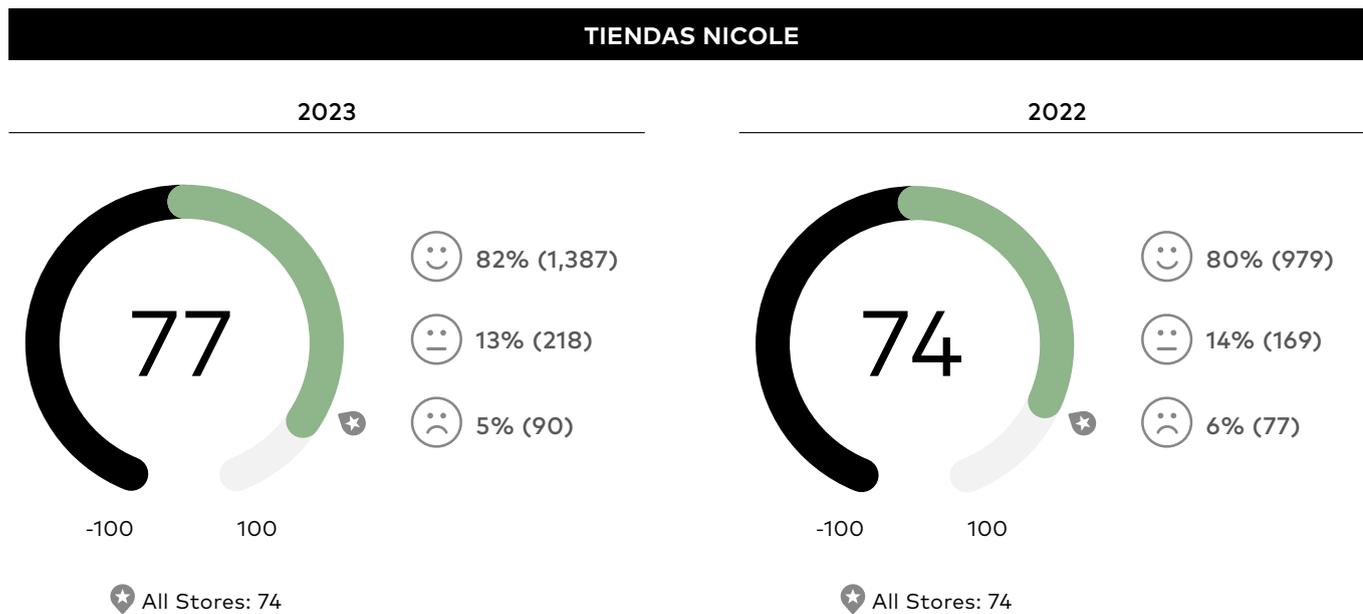
- En canal digital: medimos la satisfacción de las clientes al pedir la cita y/o durante la navegación en la web.

- En la tienda "PRONOVIAS" y "NICOLE": preguntamos a las clientas 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 clientas 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 2023 han sido los siguientes, y su comparativa con el año anterior:





Además, el Grupo Pronovias, orientado a dar el mejor servicio a su clientela, se encuentra activo en la gestión de las solicitudes por parte de sus clientas a través de distintos canales de comunicación (teléfono, web chat, 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 el Grupo está haciendo seguimiento de todos sus partners, wholesalers y sus puntuaciones en las reseñas para mejorar como Grupo.

Durante 2023, las tiendas PRONOVIAS recibieron un total de 690 reclamaciones de clientes, lo que representa una notable disminución en comparación

con los años anteriores: 1.652 en 2022, 1.520 en 2021, 3.291 en 2020 y 1.377 en 2019. Este descenso significativo en 2023 se debe principalmente a la resolución efectiva de casos relacionados con bodas postergadas a causa del Covid-19. Es importante destacar que el Grupo considera como "reclamación" cualquier incidencia señalada por las clientas de estas tiendas. La mayoría de estas reclamaciones han sido resueltas satisfactoriamente por el departamento de atención al cliente interno de Grupo Pronovias, cerrándose todas ellas dentro del mismo año fiscal 2023.

Además, en 2023 se recibieron 32 reclamaciones oficiales (a través de servicios de consumo y hojas de reclamaciones), lo cual representa una disminución significativa frente a las 87 registradas en 2022. Asimismo, se nos informó de 21 casos excepcionales que incluyen fallecimiento, enfermedad o maltrato afectando a la clienta, su pareja o familiares cercanos, situaciones ante las cuales hemos brindado nuestro apoyo.

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 clientas. En 2023, las tiendas "Pronovias" lograron una puntuación de 4,5 en Google, ligeramente superior a la de 2022, que fue de 4,44. Como parte de nuestros esfuerzos por fortalecer la comunicación con nuestras clientas, hemos comenzado a responder a las reseñas. Durante el año 2023, hemos respondido al 51% de ellas, dando prioridad a las reseñas negativas.

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

Además, desde tienda, cada directora se pone en contacto con las clientas que nos informan con motivos a mejorar.

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 2023 (y tampoco en los años 2022, 2021, 2020, 2019 ni 2018) con motivo de seguridad y salud de los consumidores y usuarios.

Las relaciones del Grupo con sus clientes y consumidores deben basarse en criterios de consideración, respeto, imparcialidad y dignidad.

Los 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 los clientes y consumidores tengan la garantía de que los productos no implican riesgos para su salud.

Del mismo modo, tanto en las actividades comerciales como en la promoción y publicidad de los productos del Grupo Pronovias, la información suministrada a los 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 las 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 2023, el Grupo Pronovias ha realizado aportaciones directas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe total de 11.200 euros.

En 2022, el Grupo Pronovias había realizado aportaciones directas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe total de 25.000 euros.

Durante 2023 no se han llevado a cabo acciones de asociación o patrocinio.

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:

	Resultado neto	Impuesto de sociedades	% efectivo Impuesto de sociedades
España	300.599.966,31	5.834.470,23	2%
Francia	131.097,18	-	0%
Estados Unidos	4.125.564,16	1.108.886,38	27%
Hong Kong	1.842.907,66	394.027,16	21%
Alemania	75.161,39	-	0%
Italia	1.465.371,50	547.758,44	-37%
Reino Unido	26.809,07	-	0%
Portugal	139.686,40	41.722,34	30%
Polonia	11.346,49	-	0%
China	761.870,29	-	0%
Brasil	259.283,81	94.551,04	36%
México	16.775,25	40.377,86	-241%
Holanda	1.220.161,00	-	0%

9.2.

Subvenciones

Ninguna de las sociedades del Grupo recibe subvenciones públicas.

El Prat de Llobregat,
a 23 de julio de 2024.

MARC CALABIA GIBERT
Administrador Único

PRONOVIAS GROUP