



# Informe de Sostenibilidad 2020

**PRONOVIAS GROUP**  
CRAFTING JOY

“*La sostenibilidad es una parte clave de la estrategia ESG del Grupo Pronovias - Medioambiental, Social y de Gobierno Corporativo. Como compañía dedicada a vestir los sueños de las mujeres de todo el mundo, reconocemos la importancia de proteger el planeta, para las novias de hoy y para las generaciones venideras. Para nosotros, es importante enfocarnos en el corto y largo plazo, y trabajar hacia prácticas sostenibles, no solo para nuestra propia empresa, sino para ayudar a liderar la industria nupcial en su conjunto.*”

AMANDINE OHAYON, Chief Executive Officer



# Contenido

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>	<b>7. Información relativa al personal del Grupo Pronovias</b>	<b>38</b>
<b>2. Modelo de negocio del Grupo Pronovias</b>	<b>5</b>	7.1. Empleo	39
2.1. Historia y actualidad del Grupo Pronovias	6	7.2. Organización del trabajo	46
2.2. Estrategia y objetivos	7	7.3. Salud y seguridad	51
2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución. Especial mención al impacto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.	8	7.4. Relaciones sociales	53
<b>3. El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo</b>	<b>9</b>	7.5. Formación	54
<b>4. El Grupo Pronovias y el respeto de los Derechos Humanos</b>	<b>14</b>	7.6. Igualdad	55
4.1. Código de Conducta de Proveedores	15	7.7. Retribución	56
4.2. Modern Slavery and Human Trafficking Statement	15	<b>8. La contribución del Grupo Pronovias al bienestar de la sociedad</b>	<b>60</b>
<b>5. El Grupo Pronovias y la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>17</b>	8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	61
<b>6. El Grupo Pronovias y el medioambiente</b>	<b>19</b>	8.2. Cadena de suministro, subcontratación y proveedores	62
6.1. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	20	8.3. Consumidores	64
6.2. Contaminación lumínica	29	8.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	67
6.3. Contaminación acústica	30		
6.4. Protección de la biodiversidad	30		
6.5. Reciclaje y gestión de residuos	33		
6.6. Packaging	34		

## 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 tercer 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.

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

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

En la actualidad, el Grupo comercializa sus productos bajo las siguientes marcas y colecciones: Atelier Pronovias, Pronovias, Pronovias Privée, Pronovias The Party Edit, St. Patrick, St. Patrick Studio, St. Patrick La Sposa, White One, Les Accessoires, Nicole, Jolie, Colet, Aurora, Romance y LadyBird.

Todos los productos son comercializados a través de distintos canales de distribución en función de la marca y colección; (I) la venta a consumidor final través de tiendas "PRONOVIAS" y "NICOLE" gestionadas directamente por el Grupo; (II) la venta a franquiciados de tiendas "PRONOVIAS" y (III) la venta a puntos de venta multimarca gestionados por revendedores autorizados. Durante el año 2020 el grupo ha cesado la venta a consumidor final por el canal online (*e-commerce*).

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

**PRONOVIAS**

**NICOLE**  
MILANO



**WHITE**  
*One*

**Ladybird**  
LUCKY IN LOVE

### 2.2. Estrategia y objetivos

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

En este sentido, los años 2018 y 2019 fueron dedicados al cambio y transición; la reestructuración del equipo directivo, del portafolio de marcas y equipo creativo, la incorporación de novedades como colaboraciones con diseñadores famosos (Zac Posen) o reconocidas modelos (Ashley Graham), el fortalecimiento de su presencia retail en Estados Unidos mediante la inauguración de una nueva tienda flagship en Nueva York, la apertura de 6 nuevas tiendas nuevas (Miami, Boston, Houston, Philadelphia, Austin y Los Ángeles), y finalmente la inauguración de su primera tienda en Shanghái, China.

En 2020 el grupo ha seguido creciendo mediante nuevas colaboraciones con influyentes diseñadores en la industria nupcial; a) Marchesa, con nueva colección para la marca PRONOVIAS; b) Carlo Pignatelli, quién comercializará a partir de 2021 una colección de prendas de vestir de hombre para ceremonia para PRONOVIAS, permitiéndole diversificar su producto de género manteniéndose vinculado a la industria textil nupcial; y c) una colaboración con un diseñador americano cuya identidad será desvelada durante el 2021.



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

#### Especial mención al impacto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

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

La irrupción del COVID-19 ha supuesto la mayor recesión en la economía mundial de las últimas décadas y el año más desafiante al que jamás se haya enfrentado la industria de la moda nupcial. Las medidas restrictivas impuestas por todos los gobiernos para frenar y contener el avance del COVID-19 han tenido dos tipos de impactos directos en el negocio del grupo Pronovias:

(i) El cierre temporal de las actividades comerciales ha supuesto una reducción directa de facturación; por un lado, por la menor facturación de las tiendas propias, y, por otro lado, por la menor solicitud de pedidos por parte de franquiciados y revendedores autorizados; y

(II) La significativa limitación de las aglomeraciones y, en consecuencia, la imposibilidad de celebración de bodas en el formato inicialmente previsto por los novios, obligando a las parejas a reconsiderar y/o postergar su enlace.

El patrón de conducta de las consumidoras respecto de pedidos formalizados en las tiendas gestionadas por el Grupo Pronovias ha permitido constatar que la tendencia no ha sido la de cancelar la celebración del enlace. Las futuras novias han preferido renegociar los términos de la compra de su vestido para alinear las fechas de entrega del vestido con una posible nueva fecha de su enlace.

Ante este escenario, y no siendo previsible una fecha de relajación de las medidas restrictivas, durante el año 2020 el Grupo Pronovias ha centrado sus esfuerzos en proteger su liquidez, conteniendo el gasto, y en adaptar sus operativas según las necesidades de sus clientes.

En consecuencia, tal y como se indicará a continuación, algunos objetivos previstos para el 2020 y anunciados en el Estado de Información no Financiera del ejercicio fiscal 2019 no han podido cumplirse, al verse obligado el Grupo Pronovias a reconsiderar sus prioridades para hacer frente a la crisis.





### 3. El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo

En España, el Grupo Pronovias está encabezado por la sociedad CATIBERIA ACQUISITION HOLDCO, S.L.U. El Consejo de Administración de esta sociedad dominante está compuesto, a 31 de diciembre de 2020, por 3 miembros, 2 mujeres y 1 hombre (un presidente, un consejero y un secretario consejero).

A final de 2020, el Comité Ejecutivo del Grupo Pronovias estaba integrado por un total de 14 directivos, 5 mujeres y 9 hombres, según se detalla a continuación:

- Chief Executive Officer
- Chief Financial Officer
- Legal Director
- Chief People Officer
- Chief Information Officer
- Supply Chain Director
- Marketing Director
- Chief Creative Director
- Artistic Director LadyBird
- Southern Europe, Middle East and Oceania Managing Director
- Northern & Eastern Europe Managing Director
- Americas Managing Director
- Asia Managing Director
- Retail Director



En 2013 el Grupo Pronovias, con el asesoramiento del despacho de abogados Garrigues, realizó un análisis de los principales riesgos penales que afectan a la actividad del Grupo, para elaborar un mapa de riesgos y un Programa de prevención de delitos específico. Los riesgos se especifican detalladamente a lo largo de este informe.

Como resultado, el Grupo Pronovias elaboró un modelo de prevención de riesgos penales, mediante la revisión de los principales riesgos (indicados en el Código de Conducta), los mecanismos de detección de su incumplimiento y la definición de una estructura de control que supervise lo anterior.

En concreto:

- *Código de Conducta*: El Grupo Pronovias dispone de un Código de Conducta vinculante para todos sus empleados y colaboradores, que difunde los valores éticos y establece la línea de conducta de los miembros de la organización en el desempeño de su actividad profesional y empresarial en cualquier parte del mundo. En base a estos valores éticos, todos los profesionales del Grupo Pronovias muestran respeto en el lugar de trabajo, actúan con integridad en el mercado, garantizan la ética y la responsabilidad en nuestra actividad profesional y comercial.
- *Código de Conducta de Proveedores*: El Grupo ha elaborado un Código de Conducta aplicable a sus proveedores, con el fin de alinearles en el cumplimiento de los derechos humanos y fundamentales, así como otros derechos y obligaciones que atañen al mundo de la moda (i.e. medioambiente, derechos de propiedad intelectual, protección de datos, entre otros). Ver a continuación en el apartado 4 una explicación más detallada acerca del mismo.

- *Whistleblowing channel*: a finales de 2019 el Grupo ha implementado un canal de denuncias a través de la plataforma de internet y asistencia telefónica del proveedor externo NAVEX GLOBAL, por el cual todos los empleados del Grupo Pronovias pueden denunciar cualquier incumplimiento de la normativa interna del Grupo sobre conducta y cumplimiento normativo.

En 2020 se han recibido y tramitado 3 denuncias a través de este canal, ninguna de ellas relacionada con la vulneración de derechos humanos. El Comité de Ética es el órgano responsable de investigar las denuncias tramitadas a través de este canal.

- *Comité de Ética*: La supervisión del cumplimiento y el aseguramiento del conocimiento del Código de Conducta, así como de cuantas políticas y reglamentos del Grupo que se deriven del mismo es responsabilidad del Comité de Ética, el cual se configura como un órgano autónomo en el ejercicio de sus funciones, orgánica y funcionalmente dependiente del Consejo de Administración, cuya misión principal es la de velar por el cumplimiento del Código de Conducta y políticas relacionadas, así como de cualquier norma o protocolo interno adoptado con el fin de reforzar el compromiso con el cumplimiento de la legalidad y la prevención, control y persecución de infracciones normativas, especialmente de carácter delictivo. El Comité de Ética está compuesto por tres miembros, que son los que reúnan los siguientes cargos: dirección de recursos humanos, dirección financiera y dirección de asesoría jurídica.
- *Comité de GDPR*: Asimismo, y con motivo del proyecto de adecuación al Reglamento Europeo de Protección de Datos llevado a cabo durante el año 2018, el Grupo Pronovias nombró

el "Comité de GDPR", un órgano compuesto por miembros del departamento de asesoría jurídica, del departamento de sistemas y asesores externos, dirigido a redactar, revisar y velar por el correcto cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos, sociedad de la información y seguridad de sistemas. Durante el año 2021 está previsto aprobar el nombramiento de un Data Protección Officer (DPO) de forma voluntaria, para tener una figura específicamente dedicada a la protección en materia de datos personales.

Por último, en materia de responsabilidad social corporativa, durante el año 2018 el Grupo creó un comité interno compuesto por directivos (CEO, CMO, Director Recursos Humanos, COO, Directora Creativa, Directora de Comunicación y Directora de Asesoría Jurídica) dedicado al análisis, definición y ejecución de una estrategia que identificase correctamente los valores y la misión del Grupo. A final de 2018 el Grupo llevó a cabo una revisión de su posicionamiento con el asesoramiento de PricewaterhouseCoopers, y durante el año 2019 definió la estrategia a implementar y desarrollar en el periodo 2020-2025, la cual se basa en los dos siguientes pilares (I) el cuidado y la preservación del planeta y (II) el empoderamiento de la mujer en la sociedad.



## 2020, objectives achieved

Debido al COVID-19 no se han podido cumplir todos los objetivos que se habían propuesto para el 2020, ya que la pandemia motivo que los recursos internos (tanto personales como materiales) tuvieran que estar enfocados fundamentalmente a la gestión de los asuntos derivados de la crisis y el impacto sobre la actividad del Grupo.

No obstante lo anterior, se ha logrado:

- Implantar un software específico de gestión de políticas y procedimientos interno ("*PolicyTech*") desarrollado en el proveedor externo NAVEX GLOBAL.
- Comenzar con la revisión del modelo de prevención de riesgos penales bajo la normativa penal italiana, atendiendo al elevado volumen de negocio y presencia del grupo en Italia.

## Nuestro compromiso para el ejercicio 2021:

Durante el año 2021 el Grupo Pronovias se ha propuesto:

- Revisar el mapa de riesgos para ajustar y adecuar el modelo de prevención de riesgos;
- Revisar y actualizar el Código de Conducta;
- Adoptar una política específica de denuncia de comportamiento ilegales (*Whistle-blowing*) en cumplimiento de la Directiva Europea 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Aunque este tipo de denuncia sea actualmente previsto en el Código de Conducta, esperamos que la adopción de una política específica y una formación apropiada para los empleados refuerce la protección de aquellos trabajadores más débiles de nuestra organización;
- Finalizar la revisión del modelo de prevención de riesgos penales bajo la normativa penal italiana.



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

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

Durante el año 2020, el Grupo Pronovias no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, en línea con la tendencia del año anterior.

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

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

### 4.1. Código de Conducta de Proveedores

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

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

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

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

#### 4.2. Modern Slavery and Human Trafficking Statement

En el mes de abril de 2019, la CEO del grupo Pronovias firmó el primer *Modern Slavery and Human Trafficking Statement*, en conformidad con los requerimientos de la homónima ley inglesa de 2015, por el cual el Grupo Pronovias reconoce la esclavitud como un crimen atroz contra la humanidad y un acto moralmente reprobable que hoy en día todavía representa un problema real para millones de personas en todo el mundo, incluidos los países desarrollados, que son explotadas y víctimas de diversas formas de esclavitud.

A través de dicha Declaración, nuestro Grupo se ha comprometido públicamente a un enfoque de tolerancia cero con respecto a la esclavitud y la trata de personas en nuestras operaciones y cadena de suministro. Nuestro compromiso es actuar con ética e integridad en todas relaciones comerciales y aplicar y hacer cumplir sistemas y controles eficaces para garantizar que el Grupo Pronovias jamás trabaje con ningún proveedor que haya incumplido de manera demostrable y reiterada las normas básicas de la Organización Internacional del Trabajo.

El Grupo se encuentra preparando el *Modern Slavery and Human Trafficking Statement* correspondiente al ejercicio fiscal 2020.





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

Con el fin de reducir la exposición a los riesgos normativos de carácter penal, y en concreto a la comisión de delitos relacionados con la corrupción, el fraude y el soborno, el Grupo Pronovias ha aprobado en el mes de marzo de 2019 su "Política de lucha contra el soborno y la corrupción", comprometiéndose a llevar a cabo su actividad de manera ética y honesta y actuar con equidad e integridad en todas las relaciones comerciales. Los principios rectores de dicha política son la licitud, ética y respeto de las leyes y disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y soborno.

Entre 2019 e inicios 2020 el Grupo impartió formación *online* sobre la citada Política de lucha contra el soborno y la corrupción, habiendo participado a la misma 295 trabajadores del grupo.

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.

**Nuestro compromiso para el ejercicio 2021:** el Grupo se ha propuesto revisar y redactar una política de *know your customer* para regular el proceso de alta de clientes, asegurando el cumplimiento de la normativa interna en materia de corrupción y soborno.

Finalmente, cabe mencionar que en el año 2020 el Grupo no ha tenido conocimiento de la tramitación de procedimientos judiciales en materia de corrupción o soborno que le afecten.





## 6. El Grupo Pronovias y el medioambiente

El Grupo Pronovias sigue en 2020 con su compromiso de cumplir y hacer cumplir en su cadena de suministro la legislación medioambiental aplicable y los estándares internacionales, con atención especial a la prevención de la contaminación, minimizando, en lo posible, el potencial impacto medioambiental que genera su cadena de suministro, tanto en los recursos naturales como en las personas.

En el año 2020 el Grupo Pronovias ha producido casi 198.000 productos, entre aproximadamente 142.000 de las marcas Pronovias (vestidos de novia, vestidos de fiesta y artículos de complementos), 37.000 de las marcas Nicole (vestidos de novia y vestidos de fiesta), más los vestidos de la marca Ladybird (19.000 vestidos de novia).

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

### 6.1. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Durante el año 2020 el Grupo Pronovias ha conseguido reforzar su compromiso con el desarrollo sostenible, minimizando el impacto medioambiental de sus actividades a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos hasta su disposición final, esto es, en cada etapa del proceso de diseño, fabricación, distribución y venta, y en concreto en relación con las emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

Siguiendo las indicaciones recibidas en 2019 de la sociedad de servicios de verificación, ensayos y certificación SGS, Pronovias ha elaborado el inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub>, HFC's) para el año 2020, 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 CO<sub>2</sub> – eq = Dato de Actividad x Factor de emisión».

Es importante tener en cuenta que, respecto de los datos de la filial Lady Bird, B.V. (en adelante, "Ladybird"), por falta de acceso a la documentación acreditativa para calcular los datos debido al traslado de las oficinas, las cantidades se han estimado partiendo de los datos aportados en 2019 y reduciendo los consumos proporcionalmente a los meses en los que ha operado la filial. Así, se ha reducido el consumo tomando como dato promedio para hacer el cálculo un período de cierre (confinamiento COVID-19) de 45 días/año (1,5 meses).

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 (San Patrick y Ladybird)

Gas natural (San Patrick)					
Alcance			1		
Dato de actividad		784.203		612.561	kWh(PCI)
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,203	<b>2020</b>	0,203	kg CO2 / kWh(PCI)
Emisiones		<b>159.193</b>		<b>124.350</b>	<b>kg CO2</b>

Gas natural (Ladybird)					
Alcance			1		
Dato de actividad		9.326		8.176	m3 <i>estimación</i>
Factor de emisión	<b>2019</b>	2,03053	<b>2020</b>	2,03053	kg CO2 e/ m3
Emisiones		<b>18.937</b>		<b>16.602</b>	<b>kg CO2</b>

## 2. Combustión fija: Gasoil

Gasoil (San Patrick)					
Alcance			1		
Dato de actividad		150		150	L
Factor de emisión	<b>2019</b>	2,493	<b>2020</b>	2,493	kg CO2 / L
Emisiones		<b>374</b>		<b>374</b>	<b>kg CO2</b>

3. Combustión móvil: vehículos de empresa (San Patrick, Nicole y Ladybird): se han estimado, el kilometraje de Ladybird, y el de los vehículos de Nicole según los criterios apuntados al inicio.

Vehículos de empresa					
Alcance			1		
<b>PRONOVIAS</b>					
Dato de actividad		889.509		889.509	km
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,155	<b>2020</b>	0,155	kg co2 e / km
<b>Emisiones</b>		<b>138.228</b>		<b>137.874</b>	<b>kg co2e</b>
<b>LADY BIRD</b>					
Dato de actividad		5.215		4.572	L <i>estimación</i>
Factor de emisión	<b>2019</b>	2,491	<b>2020</b>	2,491	kg co2 e / L
<b>Emisiones</b>		<b>12.989</b>		<b>11.389</b>	<b>kg co2e</b>
<b>NICOLE</b>					
Dato de actividad		150.293		131.764	km <i>estimación</i>
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,163	<b>2020</b>	0,163	kg co2 e / km
<b>Emisiones</b>		<b>24.457</b>		<b>21.477</b>	<b>kg co2e</b>
<b>TOTAL</b>		<b>175.674</b>		<b>170.740</b>	<b>kg co2e</b>

4. Fugas de gases refrigerantes: a diferencia de 2019, en 2020 no se reportan emisiones directas fugitivas por fugas de gases refrigerantes

Fugas de gases refrigerantes								
Refrigerantes utilizados		Cantidad Recargada (DA)	FE kg CO2e / kg	Emisiones (kg CO2e)		Cantidad Recargada (DA)	FE kg CO2e / kg	Emisiones (kg CO2e)
R134A	<b>2019</b>	66	1.430	94.380	<b>2020</b>	0	1.430	0
R410A		14	2.088	29.232		0	2.088	0
R407C		0	1.774	0		0	1.774	0
<b>TOTAL</b>				<b>123.612</b>			<b>TOTAL</b>	

## ALCANCE 2 - EMISIONES INDIRECTAS

## 5. Consumo de energía (electricidad)

Centro	Número de centros		Consumo (kWh)	Emisiones (kg CO2e)		Consumo (kWh)	Emisiones (kg CO2e)	FE (kg CO2e/kWh)	
Centro de Producción	1	2019	1.711.281	598.948	2020	1.442.695	504.943	0,35	
Oficinas	1		962.812	336.984		742.311	259.809	0,35	
España	28		1.771.554	620.044		1.365.624	477.968	0,35	
Bélgica	1		30.396	6.687		0	0	0,22	Tienda cerrada
Francia	6		401.537	14.054		193.550	6.774	0,035	
Alemania	1		49.032	22.604		0	0	0,461	Tienda cerrada
Italia	2		348.201	141.370		215.676	87.564	0,406	
Portugal	2		110.846	28.266		94.051	23.983	0,255	
UK	1		154.194	21.322		166.565	22.986	0,138	
México	2		118.190	62.286		21.581	11.373	0,527	
USA	5		174.567	91.124		230.508	120.325	0,522	
Lady Bird (Países Bajos)	4		45.337	18.815		39.748	16.495	0,415	estimación
Nicole (Italia)	6		389.484	158.131		326.304	132.479	0,406	
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>			<b>6.267.432</b>		<b>2.120.634</b>		<b>4.838.613</b>	<b>1.664.701</b>

## ALCANCE 3 – OTRAS EMISIONES INDIRECTAS

## 6. Importaciones en avión Pronovias:

Importación avión Pronovias						
Alcance				3		
Dato de actividad		8.548.759	tkm		6.038.008	tkm
Factor de emisión	<b>2019</b>	1,13174	kg CO2e/tkm	<b>2020</b>	1,13174	kg CO2e/tkm
<b>Emisiones</b>		<b>9.674.973</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>6.833.455</b>	<b>kg CO2e</b>

## 7. Importaciones en avión Nicole:

Importación avión Nicole						
Alcance				3		
Dato de actividad		624.781	tkm		1.128.067	tkm
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,041	kg CO2e/tkm	<b>2020</b>	1,13174	kg CO2e/tkm
<b>Emisiones</b>		<b>25.710</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>1.276.679</b>	<b>kg CO2e</b>

## 8. Importaciones en camión Pronovias:

Importación camión Pronovias						
Alcance				3		
Dato de actividad		159.127	tkm		58.476	tkm
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,2147	kg CO2e/tkm	<b>2020</b>	0,2147	kg CO2e/tkm
<b>Emisiones</b>		<b>34.165</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>12.555</b>	<b>kg CO2e</b>

## 9. Distribución desde Barcelona:

Distribución camión desde Barcelona						
Alcance				3		
Dato de actividad		576.451	tkm		174.482	tkm
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,2147	kg CO2e/tkm	<b>2020</b>	0,2147	kg CO2e/tkm
<b>Emisiones</b>		<b>123.764</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>37.461</b>	<b>kg CO2e</b>

## 10. Distribución desde Nicole:

Distribución camión Nicole						
Alcance				3		
Dato de actividad		24.000	tkm		20.580	tkm
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,2147	kg CO2e/tkm	<b>2020</b>	0,2147	kg CO2e/tkm
<b>Emisiones</b>		<b>5.153</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>4.419</b>	<b>kg CO2e</b>

## 11. Viajes de empresa en avión: el cierre de fronteras y la imposibilidad de viajar durante 2020, ha reducido sustancialmente el volumen de desplazamientos.

Viajes empresa avión						
Alcance				3		
Dato de actividad		12.358.483	km		1.976.000	km
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,188	kg CO2e/km	<b>2020</b>	0,188	kg CO2e/km
<b>Emisiones</b>		<b>2.320.680</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>371.488</b>	<b>kg CO2e</b>

12. Viajes de empresa en tren: igual que en el capítulo anterior, el volumen de desplazamientos en tren se ha reducido drásticamente en 2020

Viajes empresa tren						
Alcance				3		
Dato de actividad		624.781	km		3.654	km
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,041	kg CO2e/km	<b>2020</b>	0,188	kg CO2e/km
<b>Emisiones</b>		<b>25.710</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>687</b>	<b>kg CO2e</b>

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

Autobús de empresa						
Alcance				3		
Dato de actividad		12.872	tkm		10.651	tkm
Factor de emisión	<b>2019</b>	0,921	kg CO2e/km	<b>2020</b>	0,921	kg CO2e/km
<b>Emisiones</b>		<b>11.854</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>9.810</b>	<b>kg CO2e</b>

14. Combustión fija Gas Natural almacén Nicole: se calcula por estimación respecto a los consumos de 2019 y considerando los ceses de actividad temporales por causa de los confinamientos debidos a la pandemia

Gas natural almacén Nicole						
Alcance				3		
Dato de actividad		28.019	m3		24.565	m3 <i>estimación</i>
Factor de emisión	<b>2019</b>	2,031	kg CO2e/m3	<b>2020</b>	2,031	kg CO2e/m3
<b>Emisiones</b>		<b>56.893</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>49.891</b>	<b>kg CO2e</b>

15. Combustión fija Gas Propano centro distribución USA: se ha estimado siguiendo el mismo criterio expuesto anteriormente.

Gas propano centro distribución USA						
Alcance				3		
Dato de actividad		306	t		268	t estimación
Factor de emisión	<b>2019</b>	2.936,86	kg CO2e/t	<b>2020</b>	2.936,86	kg CO2e/t
<b>Emisiones</b>		<b>899.425</b>	<b>kg CO2e</b>		<b>787.883</b>	<b>kg CO2e</b>

16. Consumos eléctricos en los centros de distribución: para estos centros, se ha estimado el consumo siguiendo los criterios indicados

Consumo eléctrico centros de distribución (alcance 3)								
Centro		Consumo	FE	Emisiones	2020	Consumo	FE	Emisiones
Nicole		70.863	0,406	28.770		61.957	0,406	25.154 estimación
Nicole		43.138	0	0		0	0	0
HK	<b>2019</b>	1.489	0,766	1.141	<b>2020</b>	1.302	0,766	997 estimación
USA		5.617	0,522	2.932		4.911	0,522	2.564 estimación
<b>TOTAL</b>		<b>121.107</b>	<b>0,271</b>	<b>32.843</b>		<b>68.170</b>	<b>0,271</b>	<b>28.715</b>

17. Consumos de agua: se estima el consumo para tiendas, Nicole y Ladybird siguiendo los criterios ya expuestos

Consumo de agua								
Ubicación		DA (m3)	FE	Emisiones (Kg CO2e)	2020	DA (m3)	FE	Emisiones (Kg CO2e)
España		9.465	0,395	3.739		4.885	0,395	1.929
Resto	<b>2019</b>	9.278	0,344	3.192	<b>2020</b>	8.134	0,344	2.798 estimación

18. Gestión de residuos: los datos de España se refieren a los declarados en la DARI; los datos de Ladybird se han estimado comparando la producción de vestidos de 2019 (esto es unas 38.000 unidades) con la producción de 2020 (19.000 unidades)

Gestión de residuos								
Residuo		Cantidad (t)	FE (kg CO2/kg residuo)	Emisiones (kg CO2)	2020	Cantidad (t)	FE (kg CO2/kg residuo)	Emisiones (kg CO2)
<b>SAN PATRICK</b>								
Plástico	<b>2019</b>	8,96	0,12009	1.076	<b>2020</b>	5,54	0,12009	665
Fracción resto		110,34	0,64518	71.189		62,67	0,64518	40.433
Orgánico		29,32	0,63211	18.533		28,95	0,63211	18.300
Papel / cartón		102,58	0,05641	5.787		46,68	0,05641	2.633
RAEES		520,09	0,02135	11.106		0	0,02135	-
<b>TOTAL</b>		<b>771,29</b>	<b>0,13962</b>	<b>107.691</b>		<b>143,84</b>	<b>0,13962</b>	<b>62.032</b>
<b>LADYBIRD</b> <span style="float: right;"><i>estimación</i></span>								
Fracción resto	<b>2019</b>	10,27	0,58651	6.023	<b>2020</b>	5,14	0,58651	3.015
Papel / cartón		7	0,02135	149		3,5	0,02135	74,725
<b>TOTAL</b>		<b>17,27</b>	<b>0,35744</b>	<b>6.173</b>		<b>8,64</b>	<b>0,35744</b>	<b>3.088</b>
<b>TOTAL</b>		<b>788,56</b>	<b>0,14439</b>	<b>113.864</b>		<b>152,48</b>	<b>0,14439</b>	<b>22.017</b>

## 6.2. Contaminación lumínica

En línea con la disminución del impacto medioambiental que promovemos y para combatir la contaminación lumínica, Pronovias ha continuado en 2020 con los horarios establecidos para el encendido y apagado de las luminarias tanto de tiendas propias como de su sede central. Este horario se establece de manera general como sigue: en la sede central de 7h a 22h y en tiendas de 9h a 23h, si bien estos horarios pueden modificarse acorde a lo establecido en las ordenanzas municipales de cada una de las localidades donde Pronovias está presente.

Asimismo, para reducir los consumos energéticos se establece un horario de encendido y apagado del sistema de climatización en la sede central, activo de 6h a 16h.

Además, en nuestra sede central, se ha modificado el horario de acceso a las instalaciones en horario nocturno y en fin de semana. Cuando hasta 2019 se podía acceder a cualquier hora durante toda la semana, desde mediados de 2020 se restringe el acceso a las instalaciones desde las 24 horas hasta las 7 horas del día siguiente del día siguiente, y en fin de semana cerrando por completo el edificio denominado "Autovía" y reduciendo por tanto los consumos energéticos en esos intervalos horarios.

Durante el período de estado de alarma decretado por el Gobierno, Pronovias cesó su actividad, inhabilitando los horarios de encendido de los alumbrados de tiendas y sede central favoreciendo el ahorro de consumo energético. Asimismo, al amparo de las normas publicadas por el Gobierno, durante el mismo período, se firmaron acuerdos temporales con las comercializadoras para reducir las potencias contratadas y disminuir los costes energéticos.

Además, en nuestro compromiso con la reducción de gases de efecto invernadero, se inició en 2019, con implantación paulatina hasta 2022, un proyecto de sustitución de las luminarias de halogenuro instaladas tanto en sede central como en tiendas propias, por luminarias de bajo consumo LED. Este proyecto se ha visto afectado en su ejecución en 2020 dadas las restricciones y la apuesta por el teletrabajo en aras de contener la propagación de la pandemia. Así las cosas, Pronovias se ha visto en la obligación de revisar la planificación de la implantación de alumbrado LED en su sede central y se prevé llegar a completarla en 2023.

En tiendas, debido a las circunstancias derivadas de la crisis del covid-19, la implantación de LED se ha visto interrumpida y se mantiene como en 2019, esto es 11 de las 54 tiendas del Grupo (tanto tiendas marca Pronovias como marca Nicole) tienen actualmente iluminación LED. En los próximos 3 años, el objetivo es completar la sustitución del alumbrado en todas las tiendas, teniendo en cuenta que, en caso de nuevas aperturas, ya se ha instalado luminaria de bajo consumo desde el inicio.



### 6.3. Contaminación acústica

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

### 6.4. Protección de la biodiversidad

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

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

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

En 2020 Pronovias lanzó su primera colección #WeDoEco lanzada está compuesta por treinta y nueve vestidos que van desde los vestidos 360° Eco, con un enfoque totalmente sostenible, hasta aquéllos Eco-friendly, es



decir, hechos de materiales sostenibles. Todos estos vestidos demuestran diversos factores en cuanto a sostenibilidad, que incluyen dónde se producen, de qué están hechos y cómo se empaquetan. Quince vestidos son 360° Eco, habiéndose producido íntegramente en España o Italia y estando compuestos con materiales ecológicos certificados y se entregan en envases ecológicos.

Incorporando materiales como bordados y abalorios elaborados a partir de vidrio 100% reciclado hasta cremalleras hechas de botellas de PET recicladas, cada vestido está diseñado en Barcelona o Milán, a partir de tejidos certificados por autoridades de sostenibilidad reconocidos a nivel mundial.

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

Tal y como se indicó anteriormente en 2020 se presentaron colecciones eco, respetuosas con el medioambiente, para las marcas Atelier Pronovias, Nicole, White One y San Patrick donde una selección de vestidos tenía al menos un atributo eco-material relativo a los materiales utilizados. Esto incluye fundamentalmente certificado GRS de poliéster reciclado, certificado OEKO TEX, certificado GOTS para varios materiales y el certificado FSC de componentes de papel.

Además, en 2020 se han iniciado discusiones con socios externos para evaluar la posibilidad de reconvertir materiales de stock retirado de venta en tejidos de nuevo, así como reducir los materiales sobrantes y reintroducirlos en el circuito de la industria textil usando plataformas de *marketplace* especializadas en economía circular. La primera iniciativa requiere mayor



labor de búsqueda para identificar el socio adecuado para llevar a cabo este trabajo, sin embargo, en cuanto a la segunda iniciativa está previsto que se ponga en funcionamiento en el segundo trimestre de 2021.

En la categoría de embalajes y fornituras, en 2020 Pronovias logró alcanzar para todas las marcas del Grupo su objetivo, buscando, seleccionando e introduciendo nuevos componentes (tales como etiquetas, fundas, perchas y cajas) con al menos un atributo eco-material, respecto de los materiales utilizados.

#### ***6.4.2. Fabricación: el procesamiento y ensamblaje de materias primas en productos de confección intermedios y finales.***

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

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

En 2020, gracias a una mayor planificación y a la consolidación de los proyectos, teníamos el objetivo de incrementar el uso de transporte marítimo y por carretera hasta un 20% del total del volumen de producto transportado. Sin embargo, debido a que la crisis derivada del covid-19 ocasionó severas

disrupciones en nuestra cadena de suministro en los principales países tanto de origen como de destino de los envíos y a que se evitó trasladar el problema al consumidor final, que ya estaba sufriendo retrasos en sus pedidos, no se pudo hacer tanto uso como se hubiera querido del modelo de transporte más lento, como el transporte vía marítima y conseguir el objetivo fijado para 2020.

No obstante, se logró alcanzar que del total del transporte un 3% fuera por vía marítima y un 8% por carretera.

Para 2021 seguimos con el objetivo de alcanzar un mínimo del 20% del transporte por vías alternativas al transporte aéreo.

#### ***6.4.4. Ciclo de vida del producto: posibilidad de dar a nuestros productos una segunda vida.***

En 2020 se diseñó y desarrolló una primera gama de productos de las marcas Nicole y Pronovias (que se lanzarán en 2021) con un claro objetivo de permitir un uso múltiple para los mismos, bien mediante la oferta de arreglos especiales o bien completándolos con accesorios predefinidos. En el caso de que este lanzamiento tenga buena acogida, se expandirá esta iniciativa al total de las marcas para el año 2022 y así integrar la circularidad como de nuestro proceso de diseño e industrialización.

#### ***6.4.5. Gestión del agua***

Pronovias sigue teniendo como objetivo la introducción de una política formal de recursos hídricos dentro de la estrategia ESG a largo plazo. Debido a las numerosas contingencias a las que hubo que hacer frente durante 2020 no fue posible llevarlo a cabo, pero está previsto hacerlo en 2021.

Además, está previsto evaluar a nuestros proveedores de primer nivel (véase sección dedicada) durante el segundo trimestre de 2021, y la gestión del agua (pólizas existentes y medidas implantadas) será una de las áreas objeto de examen.

### 6.5. Reciclaje y gestión de residuos

Nuestro programa de gestión de residuos está orientado a su disminución mediante la mejora de su segregación para su posterior reciclaje, en el marco de nuestra estrategia para alcanzar el objetivo del 50% de residuos reciclados en el año 2025. Está medido como tasa de valorización, es decir, el total de residuos generados por las operaciones internas destinadas al reciclaje. La primera medida concreta de la tasa de valorización se estimaba dar en 2020, pero debido a las circunstancias, no se puede hacer una comparativa directa en este aspecto.

En 2019 se estableció el procedimiento correcto para segregar los residuos de plástico y de cartón que se producen en nuestro Centro de Producción de San Patrick, facilitando así el reciclaje por parte de la empresa relevadora, con un empleado del Grupo Pronovias dedicado a esta tarea 8 horas diarias. Este procedimiento se ha seguido aplicando a lo largo del 2020, si bien con los condicionantes y restricciones ocasionadas por la pandemia.

Si bien en 2020 la intención del Grupo Pronovias era que este procedimiento de segregación de residuos se instaurase de manera generalizada en la red de tiendas propias, así como en las otras filiales del Grupo, la situación vivida no ha propiciado la consecución de este objetivo. Actualmente cada una de las tiendas sigue rigiéndose, en términos de separación de residuos, por las normas locales de cada ciudad en la que se encuentran ubicadas.

Se reportan a continuación los datos (en toneladas) extraídos de la "Declaración anual de Residuos" de San Patrick S.L., respectivamente del año 2018, 2019 y 2020:

	2018	2019	2020
Mezcla de residuos municipales (cód. 200301)	206,88 TN	110,34 TN	62,76 TN
Papel y cartón (cód. 200101)	103,96 TN	102,58 TN	46,68 TN
Residuos mercado (cód. 200302)	33,47 TN	29,32 TN	91,71 TN
Plásticos (cód. 200139)	0,21 TN	0,12 TN	5,54 TN
Plástico (cód. 170203)		8,76 TN	
Envases de plástico (cód. 150102)		0,08 TN	0 TN

Se aprecia una reducción significativa del volumen de cartón y papel generado, en gran medida debido a los cierres de actividad derivados de las órdenes gubernamentales y a un menor volumen de compras e importaciones. Por el contrario, los residuos de plástico se han incrementado en 2020 respecto a 2019 debido, no sólo a que, por causa de la pandemia, han proliferado los envases mono uso, sino también al retorno al uso de las botellas de plástico y a una mejor implantación del proceso existente de separación de componentes plásticos. El uso de PPEs (mascarillas desechables, guantes, etc) ha hecho asimismo incrementar los volúmenes de residuos de mercado. En 2020, Pronovias continúa manteniendo un convenio de colaboración la empresa AMBILAMP para la gestión de residuos especiales (fluorescentes y bombillas). En 2019 se generaron 520,09 kg netos de estos residuos. Sin embargo, en

2020 debido a los periodos de cierres forzados y a la infrautilización de las oficinas, no ha sido necesario solicitar ninguna recogida de este tipo de residuos. Asimismo, la gestión de los residuos de pilas se continúa realizando a través de la empresa FOMENT DEL RECICLATGE.

La inversión del Grupo Pronovias en la gestión y segregación de residuos para su correcto reciclaje ha sido de unos 7.500 euros en 2020.

Otro de los objetivos del Grupo para este año ha seguido siendo la minimización de los residuos orgánicos. El programa *Stop Food Waste* para la reducción de restos de alimentos implementado por nuestro proveedor de catering EUREST en el pasado, consiste en un abastecimiento más concienciado de la comida para no desperdiciarla. En 2019 se consiguió ahorrar 230 kg de comida desechada, y por cada kilo de comida la Fundación Eurest donó 1€ a la Fundación Vicente Ferrer para ayudar a los niños huérfanos del colegio San Vicente Ferrer con alimentos, material escolar y proyectos educativos. En el 2020, debido al COVID-19, las instalaciones de cantina han estado clausuradas durante varios meses. En el periodo de funcionamiento de esta, se ha mantenido el ideario del programa. Por otro lado, los estrictos protocolos de nuestro proveedor de catering para evitar la manipulación de alimentos han llevado a Pronovias al uso frecuente de envases monodosis reciclables para servir las raciones de comida.

Desafortunadamente, la situación vivida en 2020 ha obligado a Pronovias y a su filial italiana, Nicole Fashion Group S.p.A., para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y prevenir la dispersión del virus, a deshabilitar temporalmente los equipos de filtración de agua osmotizada de la empresa KMO, que se instalaron en 2018 y 2019 respectivamente y que permitieron en el pasado ejercicio, una reducción del consumo de aproximadamente 17.800 botellas de plástico.

La iniciativa de completar el programa de instalación en todas las tiendas del Grupo ha quedado suspendida en el 2020 y se prevé retomarla en 2022.

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 2020, durante los periodos de movilidad restringida, el servicio se ha reducido o incluso cancelado por infrautilización.

### 6.6. Packaging

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

Para contrarrestar este impacto, Pronovias ha implementado una serie de iniciativas para hacer que nuestra cadena de suministro sea más sostenible, entre ellas la reducción del exceso de materiales al final de temporada



(implementando un modelo *on demand*, combinado con una mejor precisión de pronóstico y un alto grado de reutilización de materiales).

En 2020, conscientes de la importancia de reducir stock y optimizar las compras para hacer frente a la crisis global, hemos retrasado el desarrollo e introducción de nuevas imágenes de marca para toda la línea de producto al próximo ejercicio. Esto ha tenido un efecto inmediato sobre los excedentes de stock de materiales auxiliares (*packaging*). Esta replanificación, junto con un análisis más ajustado de las necesidades de compra y aprovisionamiento, acortando los stocks a 6 meses en lugar de plazos más largos, nos ha permitido reducir el valor de nuestro stock de *packaging* principal en un 40%

Otras medidas adoptadas son: la reducción de cambios de materiales en la temporada y mejor gestión del stock; la implementación de un circuito de sostenibilidad *end-to-end* para introducir gradualmente materiales más sostenibles a lo largo de la cadena de adornos y *packaging* (papel FSC, plástico reciclado, perchas WPC) y estandarización del *packaging* entre marcas para evitar el desperdicio debido al *re-branding*.

En 2020 hemos progresado significativamente en el circuito de sostenibilidad, proponiendo materiales de *packaging* más ecológicos y estandarizando entre las diferentes marcas, los materiales usados para la producción de *packaging*. Esto facilita la gestión y planificación de las compras de estos materiales, tanto en cuanto a cantidades mínimas de compra y como reduciendo los stocks de producto y los excedentes al final de cada temporada.

Todo ello es parte de una estrategia empresarial a largo plazo que prevé la conversión de todo nuestro *packaging* (incluyendo etiquetas, adornos, cajas, cintas, fundas, bolsas y perchas) en productos 100% sostenibles para el año 2025.



## Nuestro compromiso para el 2021:

A lo largo del año 2020 el Grupo Pronovias se había propuesto llevar a cabo diferentes acciones con el fin de reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero en al menos **5%**, para alcanzar el objetivo de una reducción de hasta un **30%** de GEI para el año **2025**.

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

## Iniciativas planeadas para el próximo año

- El lanzamiento de **la primera cápsula para la colección** de la línea Atelier Pronovias 100% eco-sostenible en todos sus componentes, y otras 3 cápsulas de las colecciones White One, Studio SP y Nicole con productos con al menos un **50% de componentes eco-sostenibles**. Estas cápsulas no se consideran un proyecto único, sino el comienzo de una nueva etapa en la que, a partir de ahora, todas las colecciones tendrán una proporción cada vez mayor de materiales ecológicos y componentes integrados en el proceso. El objetivo es **alcanzar el 80% de materiales ecológicos** en las colecciones en **los próximos 5 años**.
- **El proyecto "Circuito de Sostenibilidad"**, que apunta a introducir un mínimo de 4 nuevos componentes de envases introducidos a escala mundial (todas las marcas tienen eco-opciones) y otros **8 desarrollos en curso a introducir para el 2021**. Este proyecto comenzó en noviembre de 2019 y el primer paso fue la cartografía de todo el ciclo de vida de nuestros productos en términos de envases involucrados a lo largo de toda la cadena de valor. Hemos identificado 12 componentes (etiquetas, cajas, perchas, fundas, etc.) que podrían obtenerse con opciones más eco-sostenibles y que serán integrados gradualmente en nuestro aprovisionamiento y compras a partir de principios de 2020. El objetivo a largo plazo es que el **100% de nuestros envases** y el **80% de nuestros materiales de etiquetado** sean materiales sostenibles en **2025**.
- La sensibilización de los trabajadores y puesta en marcha de campaña de buenas prácticas en oficinas y tiendas (regulación de la climatización, apagado de equipos, detectores de personas en zonas pocos transitadas, uso de escaleras en lugar de ascensor, etc.).
- **La reducción de las emisiones de GEI** a escala mundial mediante la combinación de prácticas internas e iniciativas de la cadena de suministro ampliada (realizar envíos más consolidados y menos frecuentes, aumentar el transporte marítimo y por camión frente al transporte aéreo, etc.).
- Fomentar **reducción y separación de residuos** de materiales de embalaje añadiendo materiales biodegradables.
- Priorización de viajes en tren frente a avión. Solicitud de datos de distancias de los viajes de empresa a la agencia de viajes. Mejora en la recopilación de datos de distancias: establecimiento de sistemática de lecturas de km realizados en los vehículos de empresa.
- Mejora en la gestión documental mediante el establecimiento de un sistema de almacenamiento de facturas (agua, electricidad, gas).
- Realización de inventarios completos de extintores y equipos refrigerantes en las tiendas y sistema de luminaria LED para las tiendas.



## 7. Información relativa al personal del Grupo Pronovias

## 7.1. Empleo

El Grupo Pronovias está integrado a 31 de diciembre de 2020 por 959 personas de diferentes perfiles, culturas y nacionalidades.

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

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

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

	2019		
PAÍS	Hombre	Mujer	Total
Alemania	2	1	3
Brasil	1		1
China	2	10	12
España	98	521	619
Francia	1	35	36
Holanda	4	22	26
Italia	11	122	133
México	2	17	19
Polonia		5	5
Portugal		18	18
Reino Unido	1	26	27
USA	9	60	69
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>837</b>	<b>968</b>

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

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

2019													
TIPO DE CONTRATO	<21	>70	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	TOTAL
Indefinido Jornada Completa		1	24	73	112	96	113	125	90	75	42	4	755
Indefinido Jornada Parcial		1	4	15	17	16	14	20	15	5	4	3	114
Temporal Jornada completa	1		16	11	7	10	5	4	6	4			64
Temporal Jornada parcial			10	8	2	1	1	5	1	2	5		35
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>107</b>	<b>138</b>	<b>123</b>	<b>133</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>86</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>968</b>

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

Clasificación por país y edad:

2019													
PAÍS	<21	>70	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	TOTAL
Alemania		1				1			1				3
Brasil								1					1
China				1	5	4	1			1			12
España		1	21	57	81	73	100	107	82	55	38	4	619
Francia			7	6	7	3	4	4	1	2	2		36
Holanda				5	2	3	4	3	2	4	2	1	26
Italia	1		12	15	19	22	11	21	16	13	3		133
México			1	3	3	3	1	5	2		1		19
Polonia				1		1		1		2			5
Portugal				1	4	4	3	2	2	2			18
Reino Unido			3	2	4	4	3	8	1	2			27
USA			10	16	13	5	6	2	5	5	5	2	69
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>107</b>	<b>138</b>	<b>123</b>	<b>133</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>86</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>968</b>

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

Clasificación por **tipo de contrato** por **país**:

2019													
TIPO DE CONTRATO	Alemania	Brasil	China	España	Francia	Holanda	Italia	México	Polonia	Portugal	Reino Unido	USA	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	3	1	6	499	31	9	99	18	1	12	15	61	755
Indefinido Jornada Parcial				81	1	10	8				6	8	114
Temporal Jornada completa			6	18	3	2	24		4	4	3		64
Temporal Jornada parcial				21	1	5	2	1		2	3		35
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>619</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>133</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>69</b>	<b>968</b>

2020													
TIPO DE CONTRATO	Germany	Brazil	China	Spain	France	The Netherlands	Italy	Mexico	Poland	Portugal	United Kingdom	USA	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	3	1	5	483	35	6	95	14	1	14	16	69	742
Indefinido Jornada Parcial			2	85	7	8	12	4		2	3	15	138
Temporal Jornada completa			3	13	1	3	14	8	3		6		51
Temporal Jornada parcial			1	16		6	4				1		27
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>597</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>125</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>959</b>

Como se desprende del cuadro anterior, casi el 92 % de los empleados del Grupo son trabajadores con contrato indefinido, de los cuales un 84% están contratados a jornada completa.

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

2019						
TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	14	39	39	35	629	756
Indefinido Jornada Parcial			1	1	111	113
Temporal Jornada completa					64	64
Temporal Jornada parcial					35	35
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>839</b>	<b>968</b>

2020						
TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	14	36	36	34	621	741
Indefinido Jornada Parcial			1	1	136	138
Temporal Jornada completa				1	51	52
Temporal Jornada parcial					28	28
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>836</b>	<b>959</b>

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

2019						
PAÍS	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Alemania		1			2	3
Brasil					1	1
China	1	1		1	9	12
España	9	30	36	31	513	619
Francia					36	36
Holanda	2		1	1	22	26
Italia	2	4	1	3	123	133
México					19	19
Polonia					5	5
Portugal					18	18
Reino Unido		1			26	27
USA		2	2		65	69
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>839</b>	<b>968</b>

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

Debido al impacto del Covid-19 sobre la actividad de la compañía, que se vio obligada a cerrar sus tiendas varios meses durante el 2020 y continúa a fecha de este informe con restricciones en cuanto a la actividad en tienda, el Grupo se vio obligado a adoptar medidas económicas con el fin de preservar el empleo. En concreto se aprobó la adopción de expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor aplicado al personal de tiendas en España y expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas al personal de oficinas centrales en Barcelona. Igualmente, se adoptaron medias similares, adaptadas a la normativa de cada país, aplicadas al personal de: (I) tiendas de Portugal; (II) tiendas y wholesale en Francia; (III) tienda de Reino Unido; (IV) tienda de Polonia; (V) tiendas de EE. UU.; (VI) personal de tienda de México; (VII) tiendas de Italia, tanto tiendas Pronovias como tiendas Nicole.

Discapacidad y empleo: A la finalización del ejercicio 2020 un 1,5% del número total de empleados del Grupo (14 personas en total) son personas con una discapacidad de entre un 33% y un 65%, lo que supone el mismo porcentaje que el ejercicio 2019 en el que había 15 personas con discapacidad contratadas y frente al 0,6% de trabajadores discapacitados del ejercicio 2018.

En todos los casos estas personas desempeñan puestos de trabajo que no se ven afectados por su discapacidad, por lo que no es necesario adaptación específica del puesto de trabajo.

El número de despidos en el ejercicio 2020 fue de un total de 39 (13 hombres y 26 mujeres). El desglose por edad y por categoría profesional es el que se indica a continuación:

2020

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

2020

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

El número de despidos en el ejercicio 2019 fue de un total de 70 (14 hombres y 56 mujeres). El desglose por edad y por categoría profesional es el que se indica a continuación:

<b>2019</b>			
<b>CATEGORÍA</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>Total</b>
Comité Ejecutivo	4	1	5
Senior Manager	1	1	2
Manager	1	2	3
Especialistas	1		1
Resto de empleados	7	52	59
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>70</b>

<b>2019</b>			
<b>EDAD</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>Total</b>
21-25	2	4	6
26-30	1	9	10
31-35	2	7	9
36-40	1	8	9
41-45	1	11	12
46-50	4	9	13
51-55	3	2	5
56-60		4	4
61-65		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>70</b>

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 de la compañía.

## 7.2. Organización del trabajo

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

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

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

Estas medidas consisten en:

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

Durante el 2020, del total de 349 personas que trabajan en las oficinas centrales del Grupo, 6 se han acogido a la reducción horaria por embarazo y 1 persona a la jornada compactada tras la maternidad.

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

A nivel nacional, el número de personas con reducción de guarda legal durante el 2020 ha sido de 96.

### 7.2.1. Absenteeism

Data relating to absenteeism is detailed below.

2020		
SPAIN		
624.544,86	67.391,44	10,79%
<b>Total hours</b>	<b>Total absenteeism</b>	<b>Absenteeism percentage</b>

2019		
SPAIN		
1.257.545,00	105.803,99	8,5%
<b>Total hours</b>	<b>Total absenteeism</b>	<b>Absenteeism percentage</b>

Desglose 2019 y 2020

2019						
GÉNERO	Huelga	Permisos	Enfermedad	Maternidad	Lactancia	Accidente
HOMBRE	29,25	765,52	4.535,17	0,00	0,00	192,00
MUJER	99,50	4.234,18	75.891,91	15.328,45	1.520,64	3.207,38
<b>Total general</b>	<b>128,75</b>	<b>4.999,70</b>	<b>80.427,08</b>	<b>15.328,45</b>	<b>1.520,64</b>	<b>3.399,38</b>

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

Para las filiales de Italia (Nicole) y Holanda (Ladybird), este es el desglose de horas de absentismo:

FILIAL/GENERO	Maternidad	Accidente	Permisos	Enfermedad	Total
<b>Ladybird</b>	<b>656,00</b>			<b>4.116,80</b>	<b>4.772,80</b>
HOMBRE				72,00	72,00
MUJER	656,00			4.044,80	4.700,80
<b>Nicole</b>	<b>4.680,00</b>	<b>96,00</b>	<b>2.692,00</b>	<b>12.147,04</b>	<b>19.615,04</b>
HOMBRE				216,00	216,00
MUJER	4.680,00	96,00	2.692,00	11.931,04	19.399,04
<b>Overall total</b>	<b>5.336,00</b>	<b>96,00</b>	<b>2.692,00</b>	<b>16.263,84</b>	<b>24.387,84</b>

### 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 y Estudio San Patrick garantizará su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas, en los términos previstos en el apartado anterior.

### 7.3. Salud y seguridad

Las sociedades del Grupo tienen 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.

Las sociedades del Grupo disponen 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 3 personas, que se reúnen de forma periódica y un delegado de Seguridad y Salud para la sociedad Estudio San Patrick, S.L.U. y otro para la tienda situada en Barcelona.

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

Desglose accidente laboral por empresa del grupo y género durante 2020:

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

Género	Días	Núm. Accidentes Persona	Núm. Empleados	Porcentaje
HOMBRE	7	1	117	0,85%
MUJER	428	11	841	1,31%
<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>12</b>	<b>958</b>	

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

Género	Horas Accidente	Porcentaje
HOMBRE	0	0,00%
MUJER	1.326,61	0,26%
<b>Total</b>	<b>1.326,61</b>	<b>0,21%</b>

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

Los índices de frecuencia y de gravedad son los siguientes:

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

2019		
Género	Horas Accidente	Porcentaje
HOMBRE	192,00	0,01%
MUJER	3.207,38	0,22%
<b>Total</b>	<b>3.399,38</b>	<b>0,23%</b>

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

A finales de 2019 se inició un estudio psicosocial para central. No obstante, dicho estudio no llegó a completarse debido a la pandemia. Se realizó un primer análisis de la plantilla y encuestas de satisfacción, pero no se han estudiado ni los resultados ni buscado medidas para completar el estudio a causa del COVID-19 a partir de marzo de 2020.

Por otra parte, para fomentar la realización de actividades beneficiosas para la salud por parte de los empleados, se impartían clases de yoga una vez a la semana en las oficinas centrales del Grupo que fueron suspendidas en marzo de 2020 a raíz del COVID-19.

Entre los meses de marzo y mayo de 2020, la actividad presencial en las oficinas centrales se limitó a lo mínimo, trabajando en remoto la mayor parte de los equipos que normalmente prestan sus servicios desde central.

A finales del mes de mayo de 2020 cuando lo permitieron las limitaciones impuestas por el COVID-19 tuvo lugar la reincorporación presencial a central en turnos rotativos. En cuanto a seguridad y salud para la vuelta al trabajo se establecieron, junto con los correspondientes Comités de Seguridad y Salud el protocolo a seguir, consistente en los siguientes documentos:

- "PLAN REINCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD POST COVID 19 PRONOVIAS Central", documento acordado con el Comité para

central donde se establecen todos los procedimientos y medidas a seguir.

- "Welcome Back H&S Protocol ES v6" Central. Documento entregado a los trabajadores/as para informar sobre los procedimientos y normas de seguridad que deben cumplirse.
- "COVID-19 Health Safety Protocol for HQ v4 phase 1 ES" Tiendas. Documento para trabajadores/as de tiendas (nacional e internacional).

Durante el periodo de confinamiento del año 2020 los empleados recibían boletines corporativos de noticias semanales "Together from home" con contenidos de diverso tipo. Actualmente se envía de forma mensual una newsletter "Pronovias People".

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

#### 7.4. Relaciones sociales

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

PROVINCIA	COD CONVENIO	PROVINCIA	COD CONVENIO
A CORUÑA	15003955012002	JAÉN	23000285011983
ALICANTE	03000855011981	LAS PALMAS	35000795011982
ASTURIAS	33000245011979	MADRID	28000795011982
BADAJOS	06000155011981	MÁLAGA	29004865011992
BALEARIC ISLANDS	07000195011981	MURCIA	30000285011981
BARCELONA	08000795011994	PAMPLONA	31002305011981
BARCELONA_HQ	99004975011981	SAN SEBASTIÁN	20000355011981
CÁDIZ	11000725011981	SEVILLA	41003455011998
CASTELLÓN	12000145011966	TENERIFE	38000465011984
CIUDAD REAL	13000085011982	VALENCIA	46000555011982
CÓRDOBA	14000025011981	VALLADOLID	47000075011983
GIRONA	17000035011994	VIZCAYA	48000595011982
HUELVA	21001905012002	ZARAGOZA	50000305011982

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

FRANCE	Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
PORTUGAL	CCT PARA O COMÉRCIO DO DISTRITO DE LISBOA
ITALY	CCNL Confcommercio
BRAZIL	CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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

En cumplimiento de la normativa aplicable, el Grupo dispone de comités de empresa en las sociedades San Patrick, S.L.U. y Estudio San Patrick, S.L.U.

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

### 7.5. Formación

El Grupo Pronovias dispone de un Plan de Formación 2020 que agrupa por familias profesionales los conocimientos específicos que se necesitan para desempeñar las funciones propias de un puesto de trabajo en concreto. La formación bajo el paraguas de familias profesionales se organiza en "escuelas" que responden a las necesidades de formación vinculadas a objetivos estratégicos y áreas de especialización. Estas escuelas son: escuela de idiomas para empleados de oficinas centrales y escuela corporativa para empleados de todas las sociedades del Grupo, a excepción de Lady Bird, B.V.

La escuela corporativa incluyó en 2020 las acciones formativas que se detallan a continuación:

- **Welcome Days** para nuevos empleados de las oficinas centrales, que ofrece conocimiento sobre el funcionamiento general de la empresa, así como de los principales departamentos.
- **Jornadas de Onboarding** en las oficinas centrales en Barcelona para determinados puestos de trabajo, así como formaciones en

las tiendas para los puestos que lo requieren, que se han llevado a cabo de forma online debido a la menor presencialidad en la oficina durante el año 2020.

- **Pronovias Academy**, que se realiza de forma online y que incluye principalmente, formación en prevención de riesgos laborales (PRL), explicada anteriormente, formación 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, formación 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, formación en la Política de lucha contra el soborno y la corrupción.
- Igualmente, mediante la Academia Pronovias el personal de tienda recibe formación específica de utilidad en el desempeño de sus funciones.
- Durante el año 2020 en la Academia Pronovias se ha lanzado un nuevo repositorio de contenidos denominado "The Skillbrary", que es un conjunto de contenidos de interés, relacionados con el día a día, clasificados en diversas categorías tales como: producto, habilidades informáticas, idiomas, salud y bienestar, etc.
- Según lo previsto durante el 2020 comenzaron a tener acceso a la plataforma de la Academia Pronovias los empleados de Nicole Fashion Group, S.p.A.

- A lo largo del año 2021 se dará acceso a la plataforma Academia Pronovias a los empleados de Lady Bird, B.V. los únicos que a día de hoy no tienen acceso a la misma.

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

Por su parte, en 2019 el total de horas de formación presencial en 2019 en todas las sociedades del Grupo fue de 6.601 horas, las correspondientes a formación en plataforma virtual fueron de 1.756 horas y formación mixta, que combina parte presencial y parte online, que se corresponde con formación en idiomas a empleados de las oficinas centrales ascendió a 4.770 horas.

## 7.6. Igualdad

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

Estaba previsto actualizar el Plan de Igualdad en 2020 y a tal efecto se constituyó una Comisión de Igualdad. Asimismo, para arrancar la elaboración del nuevo Plan de Igualdad actualizado se llevó a cabo una encuesta interna

para recoger el feedback de los empleados en esta materia y se estableció un plazo de hasta el 13 de marzo de 2020 para participar en la citada encuesta. No obstante, debido a la crisis del covid-19 este proyecto quedó en suspenso.

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

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

El Grupo Pronovias pone a disposición de todo el personal los protocolos de denuncia o queja correspondientes para garantizar un entorno de trabajo seguro. Como se mencionó en el apartado relativo a formación, el Grupo Pronovias dispone de un protocolo de acoso laboral y de un protocolo de acoso sexual y por razón de género. Durante 2019, ha habido tres denuncias por acoso laboral todas ellas se resolvieron activando el protocolo y con la actuación del Comité de Acoso.

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.

### 7.7. Retribución

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

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

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

Comedor de empresa: Los empleados de las oficinas centrales del Grupo en Barcelona disponen de un servicio de comedor contratado con la empresa Eurest, del que una parte se detrae de la nómina de los empleados que hacen uso de este servicio y otra se paga por la empresa. Este servicio fue suspendido durante varios meses durante 2020 debido a la crisis del covid-19 ya que los equipos que tenían la posibilidad de trabajar desde casa de forma remota estuvieron trabajando de esta forma, tanto durante el estado de alarma aprobado en España entre los meses de mayo y junio, como después hasta la fecha del presente informe ya que el Grupo Pronovias sigue las directrices y recomendaciones en cuanto al teletrabajo establecidas por las autoridades particularmente las emitidas por la Generalitat de Catalunya ya que las oficinas centrales del Grupo se encuentran en dicha Comunidad Autónoma.

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

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

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

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



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

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

\*\* SMI en Italia no está publicado a fecha de este informe.

2019				
	SMI/Mensual	SMI/Anual	Salario Medio Pronovias	COMPARATIVA
Alemania	1.589,00	19.068,00	39.961,03	<b>210%</b>
Belgium	1.593,80	19.125,60	25.402,22	<b>133%</b>
Brasil	238,33	2.860,00	28.121,60	<b>983%</b>
China	320,00	3.840,00	38.168,61	<b>994%</b>
España	1.050,00	12.600,00	34.893,76	<b>277%</b>
Francia	1.524,56	18.294,72	25.278,74	<b>138%</b>
Italia	**		28.460,98	
México	148,26	1.779,12	8.193,54	<b>461%</b>
Polonia	531,00	6.372,00	14.448,29	<b>227%</b>
Portugal	700,00	8.400,00	12.878,85	<b>153%</b>
Holanda	1.635,60	19.627,20	42.178,71	<b>215%</b>
Reino Unido	1.596,52	19.158,20	26.937,35	<b>141%</b>
USA	982,00	11.784,00	53.093,39	<b>451%</b>

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

\*\* SMI en Italia no está publicado a fecha de este informe.

## 7. Información relativa al personal del Grupo Pronovias

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 2019-2020:

2019 COMPARATIVA BRECHA SALARIAL			
División / Categoría	Número Hombres	Número Mujeres	% Brecha
<i>Todas las áreas a excepción de Retail</i>			
Comité Ejecutivo	9	5	-32%
Senior Manager	14	15	23%
Manager	17	26	22%
Especialista	12	26	1%
Resto de empleados	64	296	26%
<i>Retail</i>			
Senior Manager	0	5	n/a
Resto de empleados	15	464	23%
<b>Total empleados/as</b>	<b>131</b>	<b>837</b>	<b>968</b>

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

En general, no existe una brecha salarial muy elevada, siendo especialmente relevante el dato salarial de la categoría Comité Ejecutivo, donde, a pesar de existir una ligera diferencia de género, la brecha salarial tiene lugar de forma positiva hacia las mujeres.



8.  
8. La contribución  
del Grupo  
Pronovias al  
bienestar de la  
sociedad

### 8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:

La crisis COVID-19 ha supuesto un reto para la civilización. Empresas de todos los sectores han intentado aportar su contribución a la sociedad, y el Grupo Pronovias no ha sido menos. El Grupo Pronovias no se ha querido quedar atrás, creando una colección llamada "HEROES COLLECTION", para mostrar su agradecimiento al personal sanitario femenino que ha estado en primera línea de lucha contra el coronavirus en todo el mundo (médicas, enfermeras, limpiadoras y personal de cafetería), y donando 1.232 vestidos de esa colección a aquel personal sanitario cuya boda estaba prevista durante el año 2020.

Asimismo, mediante una iniciativa coordinada con los operarios de la empresa Seat y el Ayuntamiento de Martorell, el personal del Grupo dedicado a la costura prestó su apoyo de forma voluntaria para fabricar 2.000 mascarillas destinadas a personal sanitario.

Además de las iniciativas específicas llevadas a cabo durante la crisis sanitaria, el Grupo ha dado seguimiento a las iniciativas que forman parte de su estrategia corporativa, dirigida a fomentar el empoderamiento de la mujer:

- **BRIDES DO GOOD** (<https://www.bridesdogood.com/>) - Donación de vestidos para recaudación de fondos destinados al empoderamiento femenino: el Grupo Pronovias sigue colaborando con esta empresa en la donación de vestidos de novia de stock de colecciones anteriores. Durante el año 2020 el grupo Pronovias donó 113 productos a Brides do Good el cual, a través de su canal de venta, obtuvo ingresos por importe de GBP £23.196,99 por la venta de productos del Grupo Pronovias. De dicho total, el importe de GBP £7.655 será destinado por Brides Do Good a la iniciativa de Plan Internacional "Safe Schools for Refugees" en Etiopía que tiene como objetivo construir escuelas en campos de refugiados en Etiopía, con el fin de mejorar el futuro de las niñas proporcionándoles una educación que

les ayude a evitar la marginalización y a mejorar su futuro.

- **PINK OCTOBER** - Iniciativa contra el cáncer de mama: Un año más, con motivo del día mundial contra el cáncer de mama, el Grupo Pronovias ha reiterado su compromiso con esa causa. En el mes de octubre de 2020, el Grupo destinó el 100% los ingresos obtenidos de la venta de determinados vestidos de novia a clientes de sus tiendas "Pronovias" y "Nicole" a asociaciones de lucha contra el cáncer de mama. Para las tiendas de España y Portugal esta acción se llevó a cabo en colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer (AECC), para las tiendas de Reino Unido, Francia, Alemania y Polonia, mediante la colaboración con la entidad Future Dreams de Reino Unido, con Breast Cancer Research Foundation (BCRF) para las tiendas de Estados Unidos y México y con Lilt en Italia. El total recaudado en esta iniciativa ascendió a 22.584,13 euros y USD 2.890.



## 8.2. Cadena de suministro, subcontratación y proveedores:

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

### 8.2.1. Red de proveedores de producto.

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

En el Estado de Información no Financiera del ejercicio 2019 se anunciaba el compromiso del Grupo de reducir al menos un 10% el número de proveedores activos para finales de 2020, reduciendo en un ulterior 10% la exposición de proveedores ubicados en países de alto riesgo. Durante el año 2020 el Grupo Pronovias ha continuado con ese objetivo con el fin de racionalizar el número de proveedores (con distinción entre proveedores de 1er y 2do nivel) y, en la medida en que la categoría del producto lo permita, diversificar proveedores privilegiando aquellos ubicados en países con menor riesgo.

Así, de los 88 proveedores activos en 2019, de los cuales 58 con operaciones en Asia, en 2020 el Grupo ha reducido el número de proveedores con al menos una orden de compra en el sistema (referencia: ERP M3) a 80 con 82 fábricas en totales, de los cuales 44 ubicadas en Asia y las otras 38 en países de proximidad (España, Italia, Ucrania, Marruecos). En 2020 el Grupo ha iniciado colaboraciones con otros proveedores en Europa (Lituania, Letonia,

Ucrania, Portugal), y durante el ejercicio 2021 prevé continuar reduciendo el número de proveedores asiáticos activos.

### 8.2.2. Control de calidad del producto

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

En 2020, el Grupo Pronovias ha llevado a cabo diversas iniciativas en torno a la gestión del control de calidad, siempre con el objetivo de brindar a sus clientes la mejor experiencia posible. Entre dichas iniciativas, las más significativas se indican a continuación:

1. Alinear los estándares de calidad, los métodos de inspección y la definición de defectos en todos los almacenes, mediante la preparación de un informe mensual de calidad que se comparte con todos los proveedores de producto, destacando las fallas más recurrentes e identificando las medidas correctivas.
2. Introducción de instrucciones de cuidado adicionales (ejemplo: separadores entre productos o llenado) para proveedores y operadores logísticos sobre la forma en que los productos se empaquetan y envían a los clientes.
3. Introducción del control de calidad en origen. Al agregar la inspección de terceros directamente en los sitios de producción (o en el punto de consolidación más cercano), el Grupo tiene como objetivo reducir significativamente la tasa de rechazos o defectos menores detectados en destino. Esto nos permitirá resolver problemas

en un momento más oportuno y evitar envíos de larga distancia innecesarios de ida y vuelta con el impacto asociado en el medio ambiente. El lanzamiento del primer control de calidad en las fábricas está previsto para abril de 2021.

### **8.2.3. Logística y distribución del producto.**

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

### **8.2.4. Selección de Proveedores.**

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

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

### **8.2.5. Sistema de evaluación y control de proveedores**

En noviembre de 2019 el Grupo Pronovias presentó a su junta directiva una estrategia a cinco años para el cumplimiento específico de los proveedores (proceso de mejora de fábrica, del inglés "factory improvement program" o "Programa FIP") y la misma se integró en la estrategia de responsabilidad social corporativa del Grupo.

En línea con la ejecución del Programa FIP, el Grupo desarrolló los primeros estándares de cumplimiento del Grupo ("GCS"), que incluyen:

- a) una clasificación de los tipos de incumplimiento por parte de los proveedores de producto (catalogados entre incumplimientos que no pueden tolerarse y aquellos de mayor a menor nivel de relevancia);
- b) un proceso de autorización formal del proveedor; y
- c) todos los procedimientos para hacer cumplir el código de conducta en las diferentes etapas de una colaboración de proveedores.

Para ejecutar el Programa FIP, en 2019 el Grupo Pronovias firmó una colaboración a 3 años con el proveedor ECOVADIS, para que lleve a cabo un servicio de calificación de responsabilidad social empresarial de proveedores a través de una plataforma global de software. Los proveedores son clasificados sobre la base de 3 criterios (índice de riesgo del país, participación en el negocio y experiencia previa demostrada en materia de cumplimiento) y son contratados por orden de prioridad.

Debido a la crisis COVID-19, el Grupo se vio obligado a suspender el lanzamiento de la evaluación de las fábricas a realizar por ECOVADIS al

no poder permitirse el desplazamiento en situ. En 2021 tenemos previsto retomar el programa, comenzando con una primera fase en remoto.

Con el fin de lograr el mayor número de participantes en el Programa FIP, el Grupo Pronovias aplicará un enfoque dirigido a obtener inputs a través de la colaboración de los proveedores, limitando las auditorías in situ (pilares SMETA 4) a los casos de incumplimiento grave detectados durante los procesos de evaluación. Este año, el sistema de calificación de ECOVADIS también incluirá una mención específica sobre la información de emisiones de carbono proporcionada por los proveedores, así como dos subinformes, uno que examina el riesgo de crisis de salud y el otro la preparación de las cadenas de suministro antes de COVID-19.

La participación en el programa FIP será un requisito previo obligatorio para iniciar o continuar la relación comercial con el Grupo Pronovias. Será la SVM la que dará seguimiento del resultado del Programa FIP y de la evaluación de los proveedores. El objetivo es aumentar constantemente año tras año el grado de participación de los proveedores para lograr una participación mínima del 80% de la base de proveedores (primer y segundo nivel) para 2025 y tener en el mismo período un mínimo del 80% de los proveedores con una puntuación superior al nivel satisfactorio.

### 8.3. Consumidores:

#### 8.3.1. Satisfacción del consumidor.

Cada día, trabajamos por superar las expectativas de nuestras clientes. Por ello, desde 2018 el Grupo tiene el objetivo de mejorar constantemente la experiencia

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

El Sistema de Satisfacción está operativo en todas las tiendas "PRONOVIAS", y en 2020 se activó también en las tiendas "NICOLE". Durante el año 2021 se prevé hacerlo extensivo a nuestra red de franquicias.

En concreto, los objetivos del Sistema de Satisfacción son:

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

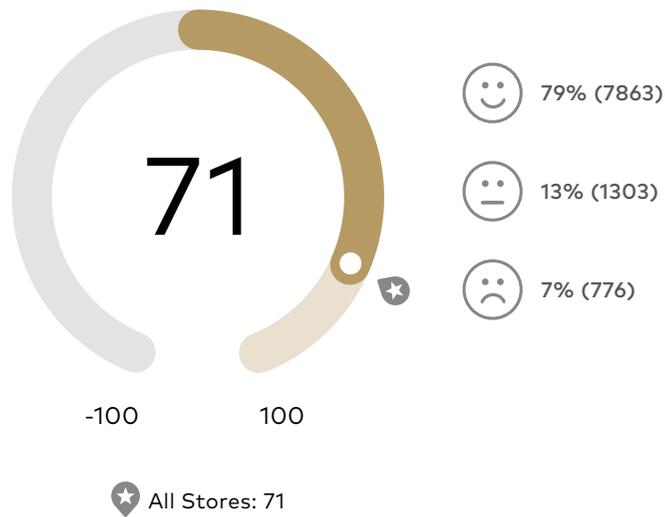
El Sistema de Satisfacción se mide en varios puntos de contacto con las clientes:

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

La métrica principal del Sistema de Satisfacción es la denominada Net Promoter Score ("NPS"), que mide la probabilidad de las clientes de recomendación del servicio y tiendas del Grupo. También existen otras métricas para valorar el nivel de satisfacción con las variables de producto, la atención y servicio recibido, el ambiente en tienda y la comunicación recibida.

Véase a continuación los resultados de NPS para el año 2020 han sido los siguientes, y su comparativa con el año anterior:

Tiendas "PRONOVIAS":

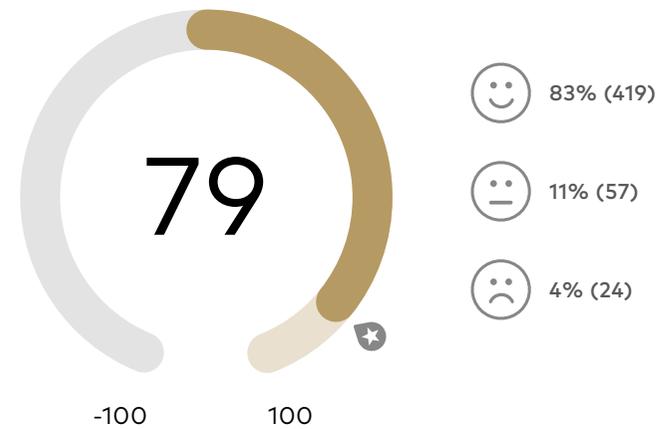


NPS en solicitud de cita: 60 (+6 points vs 2019)

NPS en primera cita (ver gráfico): 71 (+ 2 points vs 2019)

NPS en segunda prueba: 80 (+ 5 points vs 2019)

Tiendas "NICOLE" (sin comparativa 2019). NPS primera cita:



Además, el Grupo Pronovias, como empresa enfocada al cliente, se encuentra activa en la gestión de las solicitudes por parte de sus clientes a través de distintos canales de comunicación (teléfono, email y redes sociales), atendiendo a consultas e incidencias sobre todo tipo de cuestiones relacionadas con los productos, el proceso de venta, la experiencia en tienda (máxima en los tiempos de COVID-19), y las consultas sobre precios o disponibilidad de producto en tienda.

Durante el año 2020 hemos recibido un total de 3.291 reclamaciones de clientes de tiendas "PRONOVIAS" frente a las 1.377 recibidas en 2019. Hay que tener en cuenta que se considera "reclamación" toda incidencia reseñada por una cliente de las referidas tiendas gestionadas por el Grupo. El aumento de los casos en 2020 relacionados con cuestiones derivadas del contrato de la compra del vestido de novia se debe al COVID-19 y a la modificación de los planes de boda de las clientes. En concreto, un 75% de las reclamaciones recibidas durante el 2020 se refieren a solicitud de cambio en la fecha de entrega o cambio de vestido elegido, ya que los planes de boda de estas clientas fueron pospuestos con motivo del COVID-19, tal y como se ha indicado en el apartado 2.3.

Hay que mencionar que la mayor parte de las reclamaciones se han resuelto de forma satisfactoria por parte del departamento de atención al cliente interno del Grupo Pronovias, cerrándose dentro del propio ejercicio 2020, si bien 657 seguían abiertas a 31 de diciembre de 2020, debido en su mayoría a la solicitud de posponer la fecha de entrega en más de una ocasión por la misma clienta. Únicamente un número residual de estas reclamaciones (menos de un 1%) ha culminado en procedimientos ante la jurisdicción ordinaria, habiéndose obtenido un resultado favorable a Pronovias en algunos de estos casos.

Además de lo anterior, el Grupo hace seguimiento continuo de las reseñas en Google, Yelp y Facebook respecto de las tiendas "Pronovias", con el objetivo de mejorar la valoración media y dar respuesta a nuestras clientes. En 2020 las tiendas de la marca "PRONOVIAS" han alcanzado una puntuación de un 4,63 en Google, lo que supone un 5% más que en 2019.

A pesar del impacto negativo del COVID-19 en las actividades comerciales, las tiendas "Pronovias" y "Nicole" no han parado de mejorar mes a mes en la calificación del servicio ofrecido a las clientes y de la gestión de sus expectativas. El Grupo presta especial atención a cualquier comentario que nos llegue desde cualquier canal de comunicación con los clientes, y se transforma en una oportunidad de mejora.

### *8.3.2. Información al consumidor*

Los productos comercializados por el Grupo Pronovias cumplen 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 2020 (y tampoco en los años 2019 y 2018) con motivo de seguridad y salud de los consumidores y usuarios.

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

Nuestros productos se fabrican en base a los más altos estándares internacionales en materia de calidad y seguridad en el producto y en cumplimiento de la normativa aplicable al etiquetado y características de los vestidos, de modo que nuestros clientes y consumidores tengan la garantía de que nuestros productos no implican riesgos para su salud.

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

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

#### **8.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

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

En 2019, el Grupo Pronovias había realizado aportaciones directas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe total de 6.198,89 euros a la Fundación EPIC.



# PRONOVIAS GROUP

CRAFTING JOY

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