



Informe de sostenibilidad

2022

PRONOVIAS GROUP
CRAFTING JOY

Contenido

1. Introducción	3	7. Información relativa al personal del Grupo Pronovias	39
2. Modelo de negocio del Grupo Pronovias	4	7.1. Empleo	40
2.1. Historia y actualidad del Grupo Pronovias	5	7.2. Organización del trabajo	48
2.2. Estrategia y objetivos	6	7.2.1. Absentismo	49
2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	7	7.2.2. Desconexión laboral	51
3. El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo	8	7.3. Salud y seguridad	52
3.1. Estructura del gobierno corporativo del Grupo Pronovias	9	7.4. Relaciones sociales	54
3.2. Modelo de prevención de riesgos penales	10	7.5. Formación	56
4. El Grupo Pronovias y el respeto de los Derechos Humanos	12	7.6. Igualdad	57
4.1. Código de Conducta de Proveedores	13	7.7. Retribución	59
4.2. Modern Slavery and Human Trafficking Statement	13	8. La contribución del Grupo Pronovias al bienestar de la sociedad	65
5. El Grupo Pronovias y la lucha contra la corrupción y el soborno	15	8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	66
6. El Grupo Pronovias y el medioambiente	16	8.2. Cadena de suministro, subcontratación y proveedores	67
6.1. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	17	8.2.1. Red de proveedores de producto.	67
6.1.1. Conclusiones sobre la huella de CO2 del Grupo Pronovias	27	8.2.2. Control de calidad del producto.	68
6.1.2. Fe de erratas informe 2021	29	8.2.3. Logística y distribución del producto.	68
6.1.3. Contaminación lumínica	31	8.2.4. Selección de Proveedores.	69
6.1.4. Contaminación acústica	31	8.2.5. Sistema de evaluación y control de proveedores.	69
6.2. Protección de la biodiversidad	32	8.3. Consumidores:	70
6.2.1. Materias primas	32	8.3.1. Satisfacción del consumidor.	70
6.2.2. Fabricación	33	8.3.2. Información al consumidor.	73
6.2.3. Transporte	33	8.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	73
6.2.4. Ciclo de vida del producto	34	9. Información fiscal	74
6.2.5. Gestión del agua	34	9.1. Resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado	75
6.3. Reciclaje y gestión de residuos	35	9.2. Subvenciones	75
6.4. Packaging	37		

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

2.

Modelo de negocio del Grupo Pronovias

2.1. *Historia y actualidad del Grupo Pronovias*

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

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

En diciembre 2022 el Grupo anunció la firma de un acuerdo vinculante para su recapitalización. El cierre de la transacción está previsto durante el primer trimestre 2023 y supone un fortalecimiento del balance del Grupo, además de proporcionar nuevos fondos para que el negocio cumpla con su plan estratégico. Como resultado de la transacción, el Grupo reducirá significativamente su deuda y los vencimientos de deuda remanente se extenderán para permitir al Grupo implementar con éxito su plan de negocios. El Grupo también se beneficiará de mejores condiciones financieras que mejorarán su perfil de liquidez y apoyarán una mayor reinversión en el negocio. Como parte de la transacción, la propiedad mayoritaria del Grupo se transferirá a un

consorcio de inversores liderado por Bain Capital y MV Credit.

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

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

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

VERAWANG
BRIDE

PRONOVIAS

NICOLE
MILANO



WHITE
One

Ladybird

2.2. *Estrategia y objetivos*

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

Para ello, los años 2018 y 2019 fueron dedicados a la transición y puesta en marcha de los primeros proyectos de crecimiento; la reestructuración del equipo directivo y creativo, del portafolio de marcas, la incorporación de colaboraciones (Ashley Graham x Pronovias), y el fortalecimiento de la presencia retail en Estados Unidos y China con la apertura de 6

nuevas tiendas en Estados Unidos y la inauguración de la primera tienda en Shanghái, China.

Entre el 2020 y el 2022 el Grupo ha seguido creciendo en sus colaboraciones con influyentes diseñadores en la industria nupcial, primero con Marchesa y luego con Vera Wang, incorporando la comercialización de Marchesa x PRONOVIAS y Vera Wang Bride a su portafolio. Asimismo, el Grupo ha diversificado su producto al firmar una licencia con el diseñador italiano Carlo Pignatelli para la comercialización de trajes hombre para ceremonia (Carlo Pignatelli for PRONOVIAS), y con una empresa internacional del sector joyero para la comercialización de anillos de compromiso y otras joyas bajo la marca PRONOVIAS.



2.3.

Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución. Especial mención al impacto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, la crisis en la cadena de suministro y la subida de los precios de energía.

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

La disrupción económica generada por el COVID-19 durante los años 2020 a 2022, impactaron al Grupo, tanto en su facturación como en su operativa. El Grupo Pronovias se centró en proteger su liquidez, conteniendo el gasto, y adaptando sus operativas según las necesidades de sus clientes, esperando el momento de paulatina reapertura de la economía. Dicha reapertura fue impactada por la crisis en las cadenas de suministros y logísticas de todo el mundo, las cuales se ralentizaron por motivos varios (ej. bajas de los trabajadores con motivo del contagio del COVID-19, imposibilidad de acudir a los centros de trabajo por la imposición de medidas restrictivas, etc.), causando escasez de productos y retrasos en los envíos, todo ello en un momento en el que el consumo volvía a incrementarse, y con ello la demanda generalizada de los productos de consumo. Todos los sectores se vieron afectados, en particular el textil, y la moda nupcial no fue menos.

Por si lo ocurrido en los últimos dos años no fuera suficiente para suponer un reto a las empresas del sector textil, el año 2022 reparó una nueva problemática; el estallido de la guerra entre Ucrania y Rusia en febrero 2022. El Grupo tuvo un impacto contenido por el conflicto anteriormente mencionado, atendiendo a su limitada exposición comercial en los países y sujetos que fueron objeto de sanciones por parte de la Unión Europea; se vio obligado, sin embargo, a centrar sus esfuerzos en gestionar la operatividad de proveedores de algunos de los productos del Grupo que vieron obstaculizada su actividad por el estallido de la guerra. Pero el mayor reto derivado del conflicto entre Ucrania y Rusia fue el encarecimiento de las materias primas, factor que, junto con la disrupción de las cadenas de suministro anteriormente mencionada, impulsaron la inflación al alza, limitando las perspectivas de recuperación económica en muchos sectores, entre los cuales el sector textil y de retail.

Pese a que el año 2022 fue marcado por los factores antes mencionados, el Grupo logró recuperar los niveles de negocio existentes previos a la COVID-19. El Grupo Pronovias ha cerrado el año 2022 alcanzando una cifra de negocios de 149 millones de euros, un 52% más comparado con 2021. De dicha facturación, el 70,70 % se ha realizado en Europa, un 24,19 % en América, un 3,38 % en Asia y un 1,73 % en África y Oceanía.

3.

El Grupo Pronovias y su gobierno corporativo

3.1.

Estructura del gobierno corporativo del Grupo Pronovias

En España, el Grupo Pronovias está encabezado por la sociedad CATIBERIA ACQUISITION HOLDCO, S.L.U., cuyo Consejo de Administración está compuesto a 31 de diciembre de 2022 por tres consejeros, dos de ellos mujeres y un hombre (una presidenta, un consejero y una secretaria consejera).

A final de 2022, el Comité Ejecutivo del Grupo Pronovias estaba integrado por un total de once (11) directivos, cuatro (4) mujeres y siete (7) hombres, según se detalla a continuación:

CARGO	NOMBRE
Chief Executive Officer	AMANDINE OHAYON
Chief Financial Officer	GLENN LAWES
Chief Legal Director	LUCILLA TALAMAZZI
HR Director	DARÍO ROCA
Chief Information Officer	MARCOS CONTRERAS
Supply Chain Director	JOSÉ LUIS GOÑI
Marketing Director	ERIKA DANIELE
Chief Creative Director	ALESSANDRA RINAUDO
Artistic Director LadyBird	INGRID VAN DEN BRINK
Managing Director South Europe	LORIS PERACCHIA
Wholesale Director	JOSÉ PÉREZ
Retail Manager	ANTONIO RODRÍGUEZ

En materia de ESG (*environment, social & governance*), el Grupo lleva trabajando desde el año 2018 en un comité interno compuesto por varios miembros del Comité Ejecutivo entre los cuales la CEO, dedicado al análisis, definición y ejecución de una estrategia que identificase correctamente los valores y la misión del Grupo, basada en los dos siguientes pilares: (i) el cuidado y la preservación del planeta y (ii) el empoderamiento de la mujer en la sociedad. La estrategia se ha plasmado en los cinco

criterios que conforman ESG, con la definición de unos objetivos a medio plazo y unos indicadores de rendimiento (KPIs) para su medición.

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

3.2.

Modelo de prevención de riesgos penales

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

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

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

5. Herramienta Ethic's Point, plataforma digital y servicio telefónico de canal de denuncias contratado con la empresa Navex, que permite a los empleados del grupo realizar, incluso de forma anónima, denuncias acerca de posibles comportamientos irregulares o ilícitos dentro del grupo.

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

Durante el año 2022, el Grupo ha realizado las siguientes acciones:

- Implementado una política de compliance, con el objeto de describir el programa de prevención de riesgos penales implementado en la Compañía.
- Implementado un procedimiento de "Know Your Customer", con el fin de evitar que el Grupo sea utilizado, de forma intencionada o no, por los clientes del Grupo, ya sean mayoristas, minoristas o franquiciados con fines ilícitos, como actividades de blanqueo de capitales, así como para garantizar el debida

el cumplimiento de las leyes o reglamentos comerciales o económicos de la Unión Europea, Estados Unidos de América o los que resulten de aplicación en función de la actividad del Grupo.

• Implementado la política de denuncias, con carácter provisional hasta su revisión una vez traspuesta en España la Directiva 2019/1937.

Nuestro compromiso para el ejercicio 2023:

• Revisar y adaptar la política del canal de denuncias (Whistle-blowing channel) a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como emprender las medidas necesarias para su correcta implementación.

• Elaborar un listado de políticas a aprobar a nivel de Grupo, y realizar un plan para trabajar en su redacción y aprobación.

• Identificar las formaciones necesarias y realizar un plan para su ejecución.

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

4.

El Grupo Pronovias y el respeto de los Derechos Humanos

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

Durante el año 2022, el Grupo Pronovias no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, en línea con la tendencia de los años anteriores.

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

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

4.1.

Código de Conducta de Proveedores

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

Los proveedores del Grupo 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 aplicables y otros estándares relevantes de la industria.

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

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

4.2.

Modern Slavery and Human Trafficking Statement

El 30 de junio de 2022, la CEO del grupo Pronovias firmó el correspondiente *Modern Slavery and Human Trafficking Statement*, relativo al año 2021, en conformidad con los requerimientos de la homónima ley inglesa de 2015, por el cual el Grupo Pronovias reconoce la esclavitud como un crimen atroz contra la humanidad y un acto moralmente reprobable que

hoy en día todavía representa un problema real para millones de personas en todo el mundo, incluidos los países desarrollados, que son explotadas y víctimas de diversas formas de esclavitud.

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

de negocio y se compromete públicamente a un enfoque de tolerancia cero con respecto a la esclavitud y la trata de personas en nuestras operaciones y cadena de suministro. Nuestro compromiso es actuar con ética e integridad en todas las relaciones comerciales y aplicar y hacer cumplir sistemas y controles eficaces para garantizar que el Grupo Pronovias no trabaje con proveedores que hayan incumplido de manera demostrable y reiterada las normas básicas de la

Organización Internacional del Trabajo. En este sentido en la citada declaración *Modern Slavery and Human Trafficking Statement* se fijan los objetivos para seguir reduciendo el riesgo en las operaciones del Grupo y su cadena de suministro.

El Grupo se encuentra preparando el *Modern Slavery and Human Trafficking Statement* y *California Transparency in Supply Chains statement* correspondiente al ejercicio fiscal 2022.



5.

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

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

Los principios rectores de dicha política son la licitud, ética y respeto de las leyes y disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y soborno.

Durante el año 2023 se prevé revisar la citada "Política de lucha contra el soborno y la corrupción" para actualizarla y hacerla más completa. Una vez aprobada, se impartirá de nuevo formación sobre la misma tal y como se llevó a cabo tras su aprobación en 2019.

Por otra parte, el Grupo mantiene contratados los servicios de riesgo y cumplimiento normativo del proveedor externo DOW JONES para mejorar el proceso de *know your customer*, en concreto el servicio de consulta de base de datos que permite la identificación y evaluación de riesgos penales a la hora de instaurar nuevas relaciones comerciales con clientes relevantes y contratar servicios y productos con proveedores críticos.

Cabe mencionar que en el año 2022 el Grupo no ha tenido conocimiento de la tramitación de ningún procedimiento judicial en materia de corrupción o soborno que le afecte o le pudiera afectar.

6.

El Grupo Pronovias y el medioambiente

El Grupo Pronovias ha querido continuar en 2022 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 este sentido, Grupo Pronovias lleva a cabo actividades de producción, comercialización y de distribución de bienes (vestidos y complementos); en esta situación, el impacto medioambiental de la compañía está relacionado, principalmente, con la cantidad de CO2 generada por estas actividades.

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

Por otro lado, en el año 2022, el Grupo Pronovias ha producido casi 180.000 productos, entre todas las colecciones de las marcas del grupo (Pronovias, Nicole y Ladibird), con una distribución por gama aproximada como sigue: 70% vestidos de novia, 13% vestidos de fiesta y el resto complementos.

Somos conscientes de que las citadas cifras tienen como reflejo un impacto ambiental en los recursos naturales derivado de la producción y transporte de nuestros productos.

Para contrarrestar esto, tenemos el deber de contribuir a la preservación del medioambiente y, por ello, contemplamos iniciativas sostenibles en nuestra cadena de producción y logística de distribución.

6.1.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Durante el año 2022 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, el Grupo ha intentado gestionar de manera más inteligente los transportes, consolidando envíos en la medida de lo posible y minimizando las expediciones a clientes.

Pronovias ha elaborado el inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (CO₂, N₂O, CH₄, HFC's) para al año 2022 y comparándolo con los datos del ejercicio 2021, siguiendo los requisitos del Protocolo GHG. En este punto, cabe destacar que, con posterioridad a la publicación del informe del pasado año, se detectaron algunas erratas en el cálculo de algunas de las partidas del Alcance 3 cuya corrección se integra en el informe de este año en el punto **6.1.2 Fe de erratas**.

El inventario se elabora siguiendo la metodología recogida en el "Control y Seguimiento de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero" según la siguiente fórmula de cálculo: «t de CO₂ – eq = Dato de Actividad x Factor de emisión».

Es importante tener en cuenta que, el Grupo Pronovias, en su compromiso con la presentación de estos datos de una manera cada vez más completa y visual, incorpora por primera vez datos de emisiones relativos a las distribuciones de productos (Alcance 3) para todas las plataformas logísticas existentes, tanto Europeas (Barcelona, Italia) como Internacionales (HK, Brasil, Canadá y USA). La incorporación conjunta de estos datos, junto con la corrección arriba mencionada respecto al cálculo del ejercicio 2021, sin duda proporciona una mejor visión de la actividad de transporte global del Grupo.

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

Alcance 1 - Emisiones directas

1. Combustión fija: Gas Natural (San Patrick y Nicole)

A diferencia de ejercicios anteriores, se eliminan los datos de emisiones de la estructura de Ladybird dado que, como avanzamos en el informe menos contaminantes y prescinde el suministro de Gas de que disponía anteriormente. Por otro lado, los datos de la Central del Grupo

Pronovias en Barcelona (San Patrick) presentan un incremento significativo debido a que las unidades recibidas en control de calidad (uso principal de este recurso energético), se han visto incrementadas en este último ejercicio:

Gas natural (San Patrick)					
Alcance				1	
Dato de actividad		917.151		1.231.936	kWh(PCI)
Factor de emisión	2021	0,203	2022	0,203	kg CO ² / kWh(PCI)
Emisiones		186.182		250.083	kg CO²

En lo que respecta a los consumos de Gas Natural de Nicole, los datos se presentan por primera vez por separado, no existiendo histórico aún.

Gas natural (Nicole)					
Alcance				1	
Dato de actividad		0		41.744	m ³
Factor de emisión	2021	2,03053	2022	2,03053	kg CO ² e/ m ³
Emisiones		0		84.763	kg CO²

2. Combustión fija: Gasoil:

Siendo usado únicamente en los grupos electrógenos, debido a que se han incrementado las tareas periódicas de encendido para garantizar un correcto funcionamiento, el consumo se ha visto consecuentemente incrementado.

Gasoil (San Patrick)					
Alcance				1	
Dato de actividad		150		1.950	L
Factor de emisión	2021	2,493	2022	2,493	kg CO ² / l
Emisiones		374		4.861	kg CO²

3. Combustión móvil:

Vehículos de empresa (San Patrick, Nicole y Lady Bird): aún habiéndose eliminado las restricciones de movilidad presentes en ejercicios anteriores, este epígrafe no ha experimentado más que un ligero incremento reducción a lo largo de 2022. Esto se ha debido a una mejor planificación de las rutas y a la renovación de algunos vehículos de la flota comercial con mejores datos de consumo y emisiones.

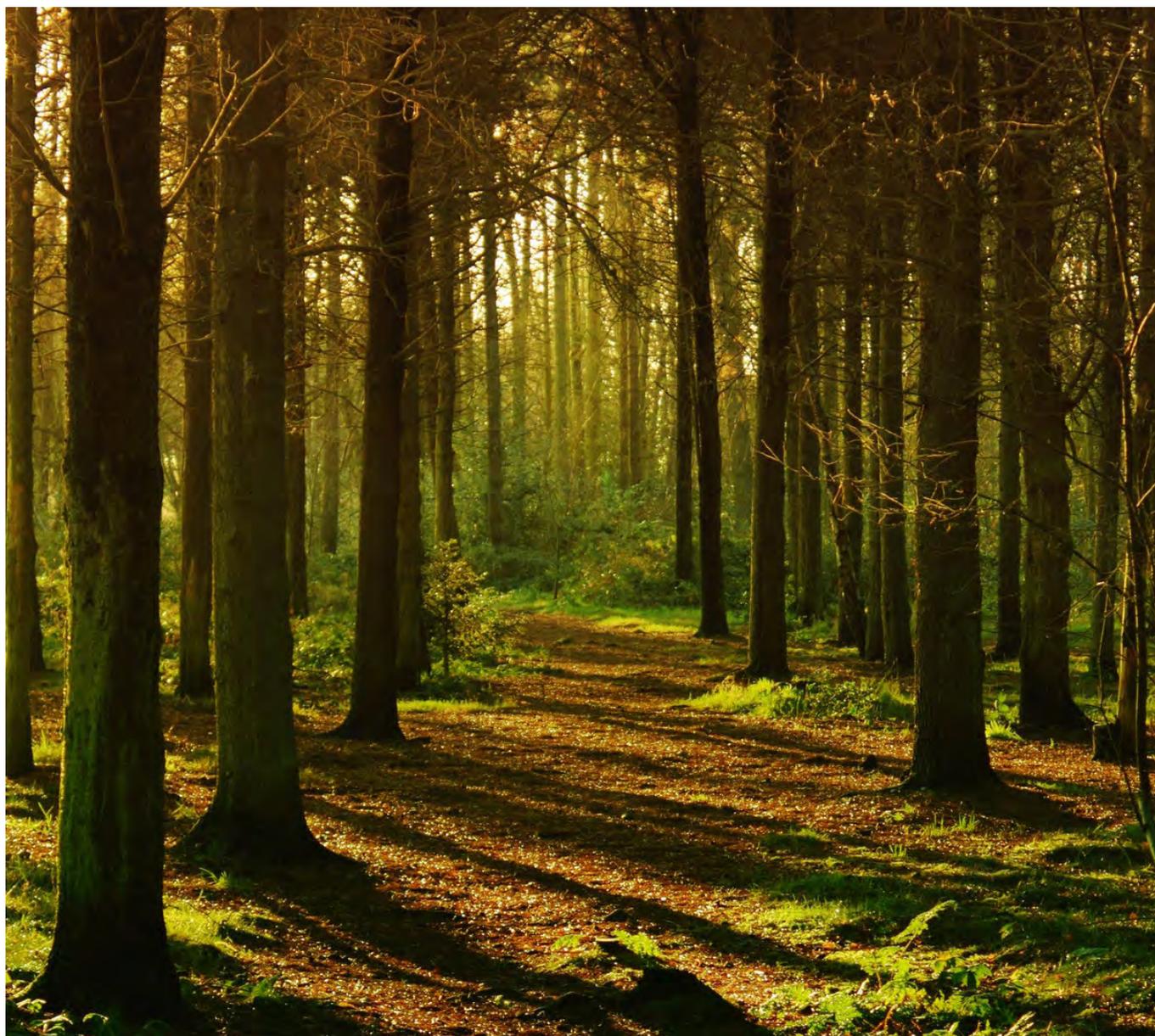
Vehículos de empresa					
Alcance				1	
PRONOVIAS					
Dato de actividad		643.940		600.500	km
Factor de emisión	2021	0,1571	2022	0,1571	kg CO ² e / km
Emisiones		101.152		98.594	kg CO² e
LADY BIRD					
Dato de actividad		8.125		4.335	L
Factor de emisión	2021	0,1571	2022	2,548	kg CO ² e / L
Emisiones		1.276		11.045	kg CO² e
NICOLE					
Dato de actividad		150.293		134.822	km
Factor de emisión	2021	0,1571	2022	0,1571	kg CO ² e / km
Emisiones		23.608		23.834	kg CO² e
TOTAL		126.036		133.473	kg CO² e

4. Fugas de gases refrigerantes:

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

Fugas de gases refrigerantes								
Refrigerantes utilizados		Cantidad Recargada (DA)	FE kg CO ₂ e / kg	Emisiones (kg CO ₂ e)		Cantidad Recargada (DA)	FE kg CO ₂ e / kg	Emisiones (kg CO ₂ e)
R134A	2021	0	1.430	0	2022	0	1.430	0
R410A		54,5	2.088	113.796		16,8	2.088	35.078
R407C		4,9	1.774	8.693		0	1.774	0
TOTAL				122.489			TOTAL	

* Se reportan datos únicamente de San Patrick (central Barcelona ed Oficinas)



Alcance 2 - Emisiones indirectas

5. Consumo de energía (electricidad):

Aún con las tiendas a pleno rendimiento, se observan disminuciones del consumo en algunos países.

Esto se ha debido principalmente a una mejora en el uso de los recursos energéticos, impulsada por el Grupo, constituyendo horarios de utilización de las instalaciones más estrictos e imponiendo temperaturas máximas tanto en calefacción como

en aire acondicionado para toda la estructura (tiendas y oficinas) acorde a las directrices globales de ahorro energético. Asimismo, desde febrero de 2022 la energía consumida tanto en los edificios centrales de Barcelona como en las tiendas de España, es de origen 100% renovable, lo que ha reducido drásticamente las emisiones de este cluster en un casi un 95%.

Centro	Número de centros	Consumo (kWh)	Emisiones (kg CO ₂ e)	Consumo (kWh)	Emisiones (kg CO ₂ e)	FE (kg CO ₂ e/kWh)	Número de centros
Centro de Producción	1	1.639.993	504.943	1.169.261	31.106	0,35	1
Oficinas	1	748.422	259.809	422.207	21.825	0,35	1
España	27	1.322.406	477.968	2.919.717	29.831	0,35	27
Francia	6	296.690	6.850	305.722	10.700	0,035	6
Italia	2	312.872	95.862	225.339	91.487	0,406	2
Portugal	2	82.072	15.895	96.615	24.637	0,255	2
Reino Unido	1	23.895	5.016	72.750	18.551	0,138	1
México	2	101.465	12.166	101.506	53.494	0,527	4
Estados Unidos	5	232.712	120.325	222.774	116.288	0,522	7
Lady Bird (Países Bajos)	4	95.800	13.170	82.774	34.351	0,415	4
Nicole (Italia)	6	347.783	132.479	294.931	119.742	0,406	5
TOTAL	60	5.204.110	1.644.483	5.913.595	552.014	0,338	60

* Energía eléctrica de origen 100% renovable desde Febrero de 2022



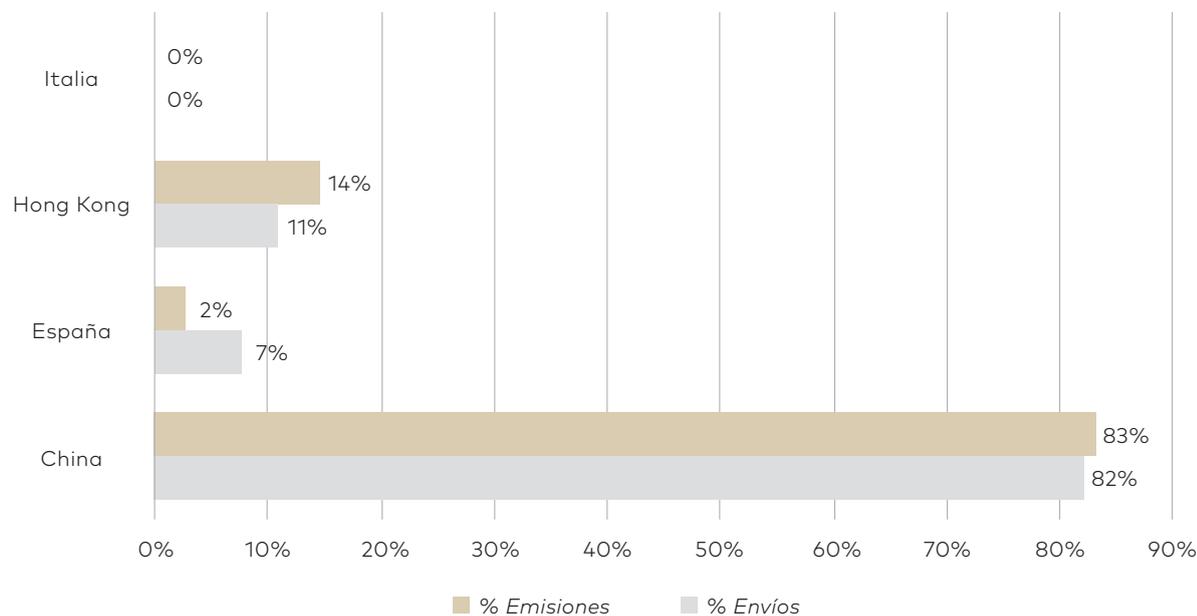
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas

6. Importaciones en avión Grupo

En este ejercicio de nuevo integran los datos de todas las importaciones del grupo. Aun siguiendo con la política de optimización de compras y mantenimiento de stocks iniciada en el anterior ejercicio, un incremento en la producción derivado de una mayor demanda del mercado justifica parcialmente el incremento de este marcador.

Importación avión Grupo						
Alcance				3		
Dato de actividad		4.360.152	tkm		6.904.888	tkm
Factor de emisión	2021	1,13174	kg CO ² e/tkm	2022	1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		4.934.558	kg CO²e		7.814.538	kg CO²e

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

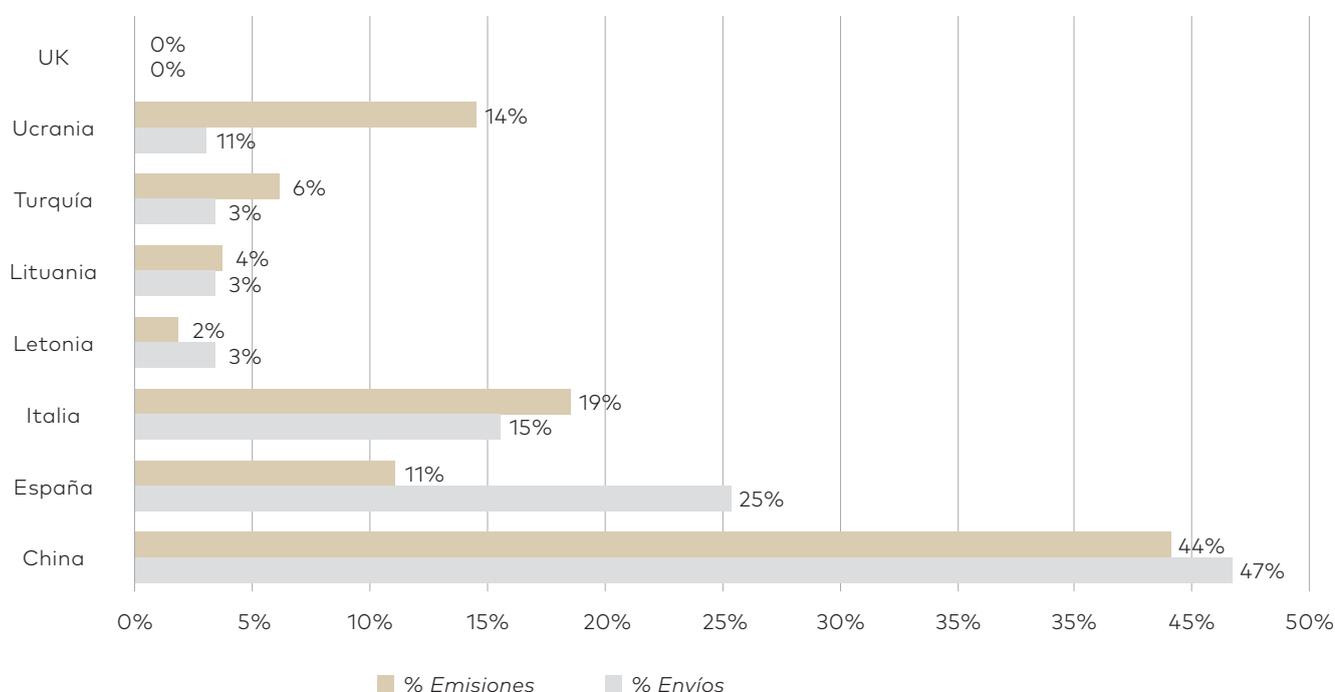


7. Importaciones en camión Grupo

Análogamente al cálculo realizado en las importaciones aéreas, para las importaciones terrestres se han considerado los datos de todas las plataformas logísticas

Importación camión Grupo					
Alcance				3	
Dato de actividad		104.520	tkm		153.079 tkm
Factor de emisión	2021	0,2147	kg CO ² e/tkm	2022	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emisiones		22.440	kg CO²e		32.866 kg CO²e

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



8. Distribución en camión (todo el Grupo desde las diferentes plataformas logísticas):

En este ejercicio se incorporan datos de distribución terrestre desde las diferentes plataformas logísticas (europeas e internacionales)

Distribución camión Grupo (incluye envíos desde todas las plataformas logísticas)					
Alcance				3	
Dato de actividad		394.251	tkm		673.442 tkm
Factor de emisión	2021	0,2147	kg CO ² e/tkm	2022	0,2147 kg CO ² e/tkm
Emisiones		84.646	kg CO²e		144.588 kg CO²e

9. Distribución en avión (todo el Grupo desde las diferentes plataformas logísticas):

En este ejercicio se incorporan datos de distribución aérea desde las diferentes plataformas logísticas (europeas e internacionales)

Distribución avión Grupo (incluye envíos desde todas las plataformas logísticas)						
Alcance				3		
Dato de actividad		1.408.840	tkm		1.815.004	tkm
Factor de emisión	2021	1,13174	kg CO ² e/tkm	2022	1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		1.594.441	kg CO²e		2.054.112	kg CO²e

10. Viajes e empresa en avión:

La casi total recuperación de la normalidad en los viajes justifica el incremento de la huella producida en este capítulo

Viajes empresa avión						
Alcance				3		
Dato de actividad		2.320.039	km		4.249.492	km
Factor de emisión	2021	0,14	kg CO ² e/km	2022	0,091	kg CO ² e/tkm
Emisiones		324.805	kg CO²e		384.875	kg CO²e

*Factor emisión aéreo: Fuente ICAO: <https://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx>

11. Viajes e empresa en tren:

Igual que en el capítulo anterior, el volumen de desplazamientos en tren se ha duplicado en 2022

Viajes empresa tren						
Alcance				3		
Dato de actividad		138.167	km		324.615	km
Factor de emisión	2021	0,01	kg CO ² e/km	2022		kg CO ² e/tkm
Emisiones		1381,67	kg CO²e		7.791	kg CO²e

*Factor emisión tren: Fuente OECC (Renfe): 0,024 kgCO₂eq/viajero.km

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

En 2022 se han modificado en varias ocasiones las frecuencias y las rutas habituales para adaptarlas a la afluencia de los trabajadores y al horario de trabajo por turnos

Bus de empresa					
Alcance				3	
Dato de actividad		10.651	km		8.437 km
Factor de emisión	2020	0,921	kg CO ² e/km	2022	* kg CO ² e/tkm
Emisiones		9.810	kg CO²e		7.536 kg CO²e

*Para el cálculo de estas emisiones se han utilizado los siguientes FE:
 Autocar diesel Urbana 1,79257 kgCO₂/km
 Autocar diesel media 0,66132 kgCO₂/km

13. Consumos de agua:

Se considera el consumo para los Hubs (Barcelona y Holanda) como hasta ahora y añadiendo los consumos de todas las tiendas de que disponemos datos (Francia, Portugal, Nicole Italia y Miami USA)

Consumo de agua								
Ubicación		DA (m ³)	FE	Emisiones (Kg CO ² e)		DA (m ³)	FE	Emisiones (Kg CO ² e)
España	2021	5.544	0,395	1.929	2022	6.650	0,395	2.627
Resto		1.834	0,344	2.798		5.310	0,344	1.827

14. Gestión de residuos

Los datos de España se refieren a los declarados en la DARI; los datos de LadyBird se han calculado por estimación tomando los datos indicados en el contrato de servicio de recogida colectiva dado que no existen registros específicos:

Gestión de residuos								
Residuo		Cantidad (t)	FE (kg CO ² /kg residuo)	Emisiones (kg CO ²)	2020	Cantidad (t)	FE (kg CO ² /kg residuo)	Emisiones (kg CO ²)
SAN PATRICK								
Plástico	2021	10,26	0,12009	1.232	2022	22,5	0,12009	2.697
Fracción resto		58,81	0,64518	37.943		68,3	0,64518	44.040
Orgánico		3,61	0,63211	2.282		13,7	0,63211	8.647
Papel / cartón		48,6	0,05641	2.742		0	0,02135	4.128
RAEES		0	0,02135	0		0	0,02135	0
TOTAL		121,28	0,13962	44.199		177,6	0,13962	59.511
LADYBIRD*								
Fracción resto	2021	78,8	0,58651	46.217	2022	78,8	0,58651	46.217
Papel / cartón		78,8	0,02135	1.682		78,8	0,02135	1.682
TOTAL		157,6	0,35744	47.899		8,64	0,35744	47.899
TOTAL		278,88	0,14439	22.017		152,48	0,14439	22.017

* Estimación

Si bien el objetivo de 2022 era desarrollar un proyecto de recuperación de residuos reciclables en buena parte de nuestro tejido de tiendas propias, no ha sido posible llevarlo a cabo al no encontrar una empresa capaz de gestionar las tiendas a nivel colectivo. No obstante, seguiremos la búsqueda de este partnership en 2023 para instaurar la recogida selectiva de cartón y plástico en tiendas propias.

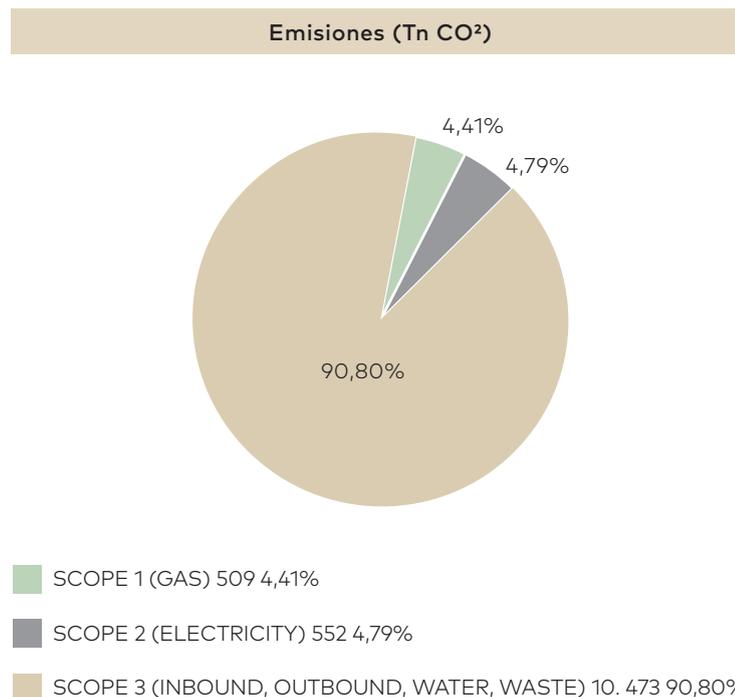
6.1.1.

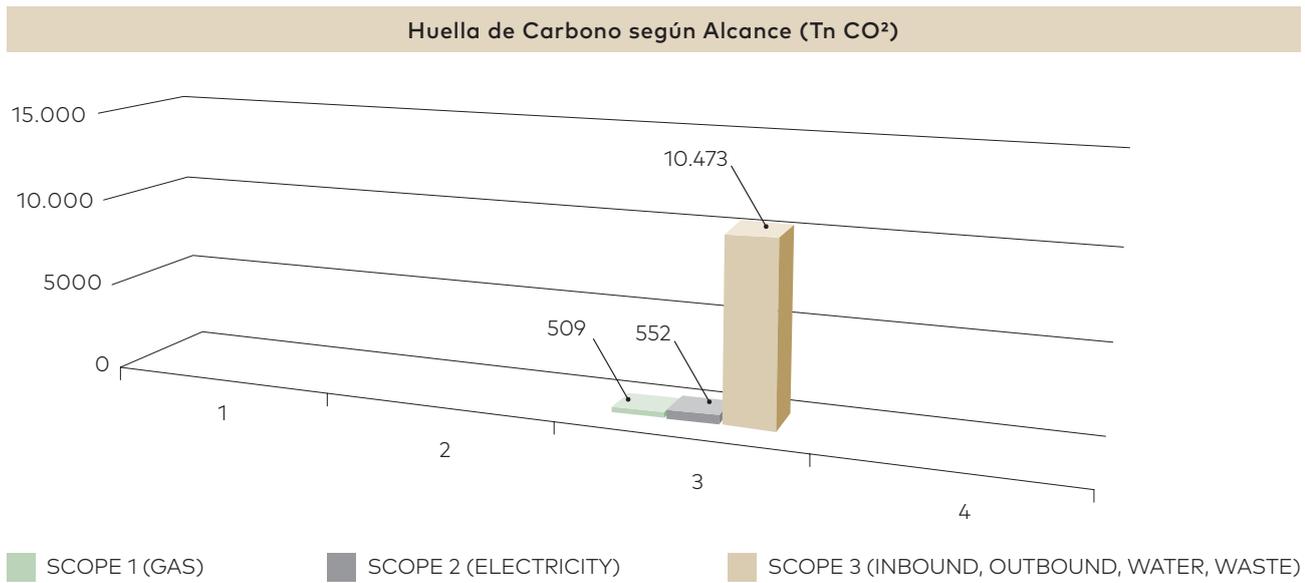
Conclusiones sobre la huella de CO2 del Grupo Pronovias

A continuación, actualizamos los marcadores que lanzamos en el anterior ejercicio para mostrar la evolución del Grupo en términos de producción de CO2. Como se avanzaba en 2021, el mayor impacto en la generación de huella de CO2 del Grupo Pronovias procede del **Alcance 3** (emisiones indirectas relacionadas principalmente con la distribución del producto).

Teniendo en cuenta, además, que, para el cálculo de este alcance, hemos incluido nuevos datos que no habíamos considerado hasta este ejercicio, el alcance (A3) representa en la actualidad, cerca del 90% de las emisiones del Grupo.

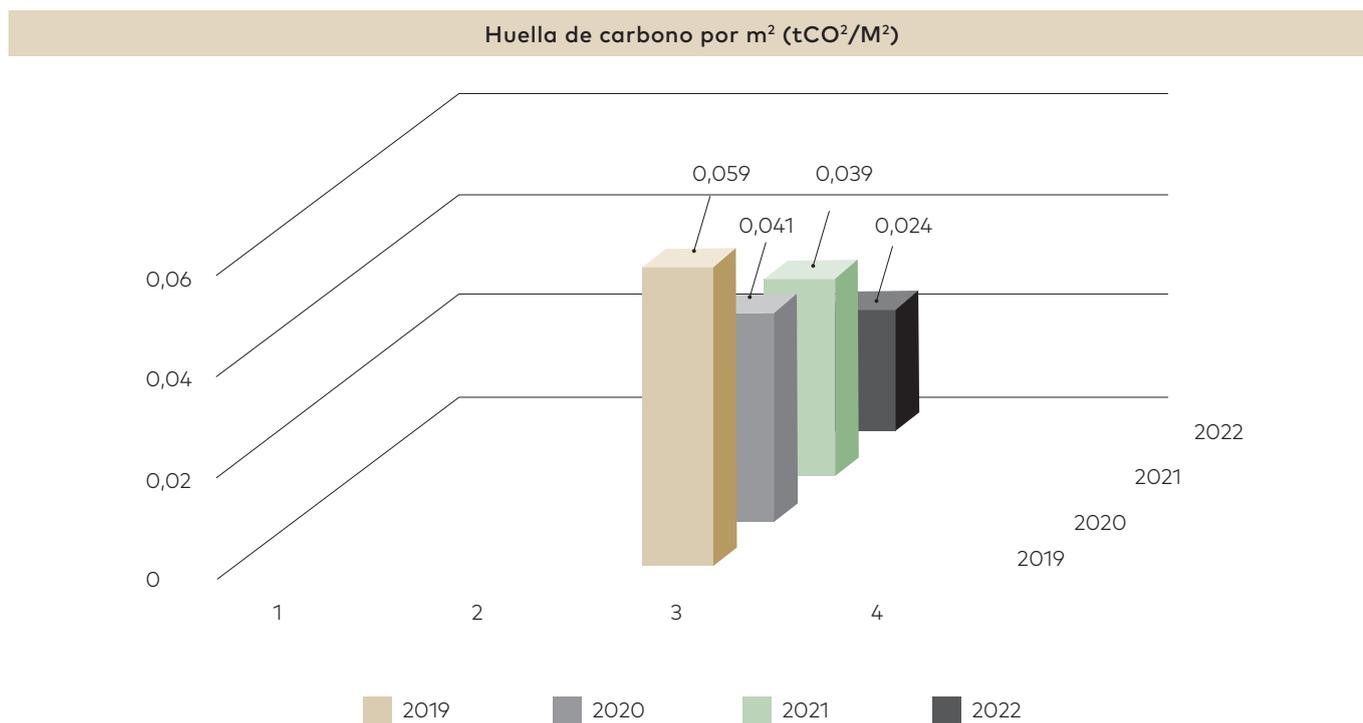
Emisiones (Tn CO ²)				
Alcance	2021	%	2022	%
A1	450	11,39%	509	4,41%
A2	1.265	32,01%	552	4,79%
A3	2.237	56,60%	10.473	90,80%
TOTAL	3.952		11.534	





En lo que se refiere estrictamente a la huella generada por **los alcances 1 y 2 (emisiones directas e indirectas)**, provenientes de nuestra red comercial de tiendas propias y Hubs regionales, la observación de la evolución de este KPI muestra una tendencia decreciente en términos de la energía consumida por m² de nuestras instalaciones. Esto se debe en gran medida a la implantación del trabajo a turnos

y al hecho de que se haya instaurado un horario de teletrabajo que permite contener el consumo energético en nuestras instalaciones. Asimismo, la implantación de medidas de ahorro energético y de límites de uso y de temperaturas en las instalaciones de climatización y el consumo de energía verde ha propiciado esta reducción.



6.1.2.

Fe de erratas informe 2021

Como se indicaba al principio del capítulo, se indican a continuación los 2021 datos erróneos relacionados con la huella generada por el A3 (distribución desde las distintas plataformas) junto al dato correcto que se ha tomado como comparativa para este informe 2022:

Distribución camión desde Barcelona						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	1.063.507.697	Tkm	2021 dato corregido	272.907	Tkm
Factor de emisión		0,2147	kg CO ² e/km		0,2147	kg CO ² e/tkm
Emisiones		228.335.103	kg CO²e		58.593	kg CO²e

Distribución avión desde Barcelona						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	192.892.447	Tkm	2021 dato corregido	375.869	Tkm
Factor de emisión		1,13174	kg CO ² e/km		1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		218.304.098	kg CO²e		425.386	kg CO²e

Distribución camión desde Italia						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	276.406.570	Tkm	2021 dato corregido	32.906	Tkm
Factor de emisión		0,2147	kg CO ² e/km		0,2147	kg CO ² e/tkm
Emisiones		59.344.491	kg CO²e		59.344.491	kg CO²e

Distribución avión desde Italia						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	18.642	Tkm	2021 dato corregido	4.244	Tkm
Factor de emisión		1,13174	kg CO ² e/km		1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		21.098	kg CO²e		21.098	kg CO²e

Distribución camión desde Brasil (Brasil-Brasil)						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	1.011.032	Tkm	2021 dato corregido	3.462	Tkm
Factor de emisión		0,2147	kg CO ² e/km		0,2147	kg CO ² e/tkm
Emisiones		217.069	kg CO²e		743	kg CO²e

Distribución camión desde Canadá						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	9.917.619	Tkm	2021 dato corregido	8.935	Tkm
Factor de emisión		0,2147	kg CO ² e/km		0,2147	kg CO ² e/tkm
Emisiones		2.129.313	kg CO²e		1.918	kg CO²e

Distribución avión desde Canadá						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	110	Tkm	2021 dato corregido	15,68	Tkm
Factor de emisión		1,13174	kg CO ² e/km		1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		124	kg CO²e		18	kg CO²e

Distribución camión desde Hong Kong						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	1.891.354	Tkm	2021 dato corregido	3.628	Tkm
Factor de emisión		0,2147	kg CO ² e/km		0,2147	kg CO ² e/tkm
Emisiones		406.074	kg CO²e		779	kg CO²e

Distribución avión desde Hong Kong						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	393.131.004	Tkm	2021 dato corregido	1.028.372	Tkm
Factor de emisión		1,13174	kg CO ² e/km		1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		444.922.082	kg CO²e		1.163.849	kg CO²e

Distribución camión desde USA						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	679.665.485	Tkm	2021 dato corregido	72.413	Tkm
Factor de emisión		0,2147	kg CO ² e/km		0,2147	kg CO ² e/tkm
Emisiones		145.924.180	kg CO²e		15.547	kg CO²e

Distribución avión desde USA						
Alcance				3		
Dato de actividad	2021	6.401	Tkm	2021 dato corregido	339	Tkm
Factor de emisión		1,13174	kg CO ² e/km		1,13174	kg CO ² e/tkm
Emisiones		7.244	kg CO²e		384	kg CO²e

6.1.3.

Contaminación lumínica

En línea con la disminución del impacto medioambiental que promovemos y para combatir la contaminación lumínica, Pronovias ha mantenido en 2022 los horarios establecidos para el encendido y apagado de las luminarias tanto de tiendas propias como de su sede central.

Asimismo, para reducir los consumos energéticos ha mantenido en 2022 el horario establecido en el año previo, según el cual, se establece un horario de encendido y apagado del sistema de climatización en la sede central, activo de 6h a 16h. Este horario de encendido y apagado se ha ampliado, además a las tiendas propias, instaurando un límite inferior y superior para las temperaturas de uso en las instalaciones tanto para el uso de frío como de calor, en línea con las directivas europeas de ahorro energético.

Asimismo, hemos mantenido durante el 2022 los horarios de acceso a las instalaciones en horario nocturno y en fin de semana en el edificio denominado "Autovía", reduciendo por tanto los consumos energéticos en esos intervalos horarios.

En nuestro compromiso con la reducción de gases de efecto invernadero, se inició en 2019, con

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

En la red de tiendas, si bien la intención a lo largo del año 2022 era continuar con la implantación LED, no obstante, como las previsiones de recuperación de la actividad comercial no se cumplieron totalmente, se optó por mantener la contención presupuestaria también durante el ejercicio no pudiéndose retomar el proyecto por lo que las cifras se mantienen invariables en este sentido respecto a ejercicios anteriores. A lo largo del ejercicio 2023 trabajaremos internamente en este proyecto para completar la implantación en 2025.

6.1.4.

Contaminación acústica

La actividad del Grupo Pronovias no tiene un impacto significativo en cuanto a contaminación acústica. Las instalaciones en las que se ubica el

centro de producción disponen de licencia en vigor para el uso al que se destinan.

6.2. *Protección de la biodiversidad*

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

Como parte integrante de nuestra estrategia interna, en 2019 Pronovias empezó a evaluar todas las actividades que contribuyen directa e indirectamente a afectar la biodiversidad y los servicios de los ecosistemas a lo largo de las cadenas

de valor, con el objetivo de mejorar continuamente nuestra sostenibilidad y conciencia.

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

Dentro de estas iniciativas, y siguiendo con lo ya comunicado en anteriores memorias, seguimos promoviendo el proyecto #WeDoEco, consistente en diseñar vestidos con al menos un atributo eco-material en los elementos utilizados. Así para la colección 2023, que se lanzó en el año 2022, se desarrollaron 57 vestidos bajo el este proyecto.

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

Tal y como se comentaba en el punto anterior, durante el año 2022 se volvieron a presentar colecciones eco para la colección 2023, respetuosas con el medioambiente, para las marcas Atelier Pronovias, Pronovias, LadyBird, Nicole, White One, San Patrick y Vera Wang.

Durante el año 2022 continuamos desarrollando la iniciativa lanzada en el año 2021 sobre dar una segunda vida a materiales sobrantes mediante la

reintroducción de los mismos en la industria textil. Así, hemos podido dar una segunda vida a más de 1.344 referencias mediante ventas a terceros. Así mismo continuamos cooperando con una plataforma Marketplace de economía circular donde hemos podido dar una segunda vida a diferentes tejidos con un ahorro estimado de consumo de agua de 154 mil litros, evitando 715 kilogramos de emisiones de CO2.

6.2.2.

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

El Grupo Pronovias continúa comprometido con mitigar el potencial impacto en la biodiversidad generado por las fábricas donde se producen los artículos y no permite operaciones en ningún área protegida ni que pueda suponer un riesgo para

especies en peligro de extinción, esto se asegura por medio de la total transparencia sobre las ubicaciones de los lugares de fabricación, incluyendo los de proveedores y subcontratistas.

6.2.3.

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

Tal y como indicábamos en la memoria del año anterior, la inestabilidad en el transporte mundial hacía imposible fijarse objetivos para el año 2022, si bien manteníamos nuestro objetivo de explorar alternativas al transporte aéreo.

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

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

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

6.2.4.

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

En la memoria del año 2020 habíamos anunciado el desarrollo de una gama de productos de la marca Nicole y Pronovias que permitiera un uso múltiple de los mismos, llamado proyecto "second life". Mediante esta acción una serie de vestidos de novia, se pueden adaptar para su uso en ocasiones posteriores, mediante una serie de alteraciones ya establecidas de antemano.

Como explicamos en la memoria del año pasado, la crisis de la cadena de suministro nos obligó a postponer el lanzamiento del proyecto al año 2022, donde finalmente pudimos poner en marcha el proyecto. Dada la estacionalidad del negocio, es pronto para evaluar el impacto del proyecto.

6.2.5.

Gestión del agua

A lo largo del ejercicio 2022, Pronovias no ha podido desarrollar una política formal de recursos hídricos dentro de la estrategia ESG a largo plazo dado que se precisa de una colaboración directa por parte de nuestros proveedores que, al igual que en ejercicios precedentes, han seguido sufriendo una crisis en la cadena de suministro. Seguirá siendo objetivo 2023

la introducción de esta política.

No obstante, como se observa en el cuadro comparativo de los consumos de agua de nuestra sede central de El Prat de Llobregat en 2021 y 2022, la cifra se mantiene estable y consistente entre ejercicios:

Consumo agua	
Año	M ³
2021	6.146
2022	6.231

6.3. Reciclaje y gestión de residuos

Nuestro programa de gestión de residuos está orientado a disminuir la huella generada mediante la mejora de su segregación para su posterior reciclaje y revalorización. Recordemos que la tasa de valorización se mide comparando el total de residuos generados por las operaciones internas con la cifra de aquellos susceptible de ser destinada a reciclaje. En el marco de nuestra estrategia para alcanzar el objetivo del 50% de residuos reciclados en el año 2025, en el ejercicio 2022 se mantienen los niveles de segregación alcanzados en el anterior ejercicio, ya en línea con el objetivo marcado para 2025.

Esto se debe a que como indicado en memorias anteriores, se está siguiendo el procedimiento establecido en 2020 para segregar correctamente los residuos de plástico y de cartón que se producen en nuestro Centro de Producción de San Patrick, facilitando así su en la planta de tratamiento

Además de los recursos propios, como ya se indica, el Grupo Pronovias dispone de contratos vigentes

con empresas de reciclaje que realizan la recogida selectiva y posterior valorización de los residuos generados. A este fin se destinaron en 2022 algo más de 19.000€.

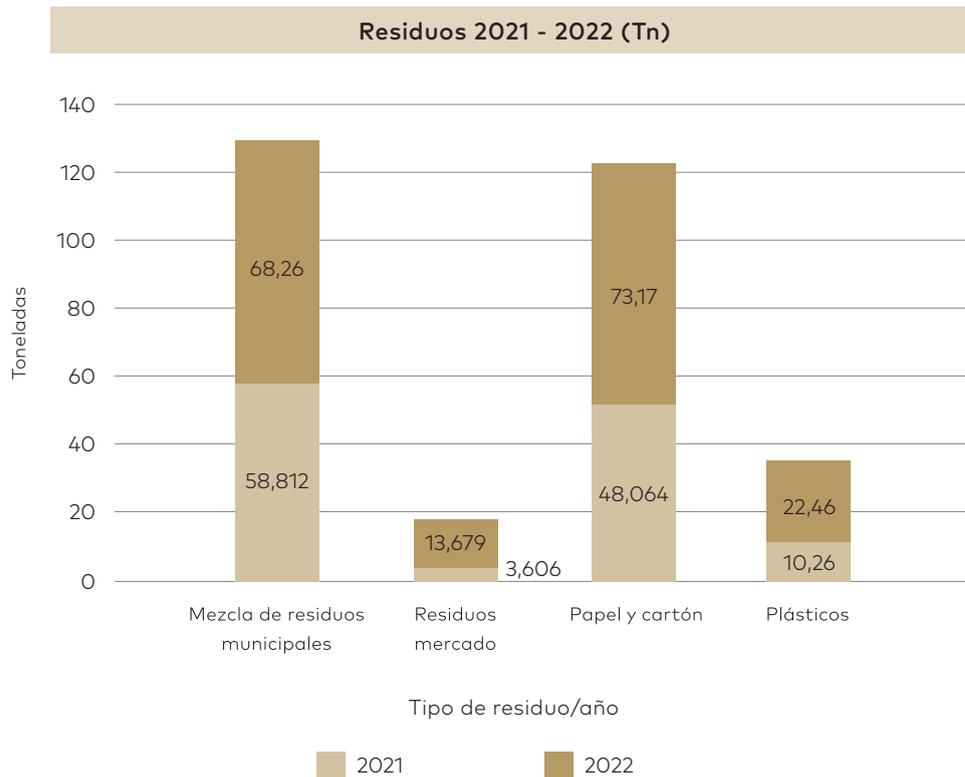
La intención del Grupo Pronovias, desde hace un par de ejercicios es extrapolar, este procedimiento de segregación de residuos a la red de tiendas propias, así como en las otras filiales del Grupo. A pesar del benchmark llevado a cabo durante este año 2022, aún no hemos dado con un partnership adecuado para acometer este proyecto, por lo que la búsqueda se ampliará al ejercicio 2023. En lo que respecta a nuestra oficina en Holanda (Ladybird) se mantiene también el contrato existente para el tratamiento de residuos (residuos de mercado y cartón)

Se indican a continuación los datos (en toneladas) extraídos de la "Declaración anual de Residuos" de San Patrick S.L., para los años 2021 y 2022 junto con el porcentaje que supone cada residuo respecto del total:

	2021	Segregación	2022	Segregación
Mezcla de residuos municipales	58,812	49%	68,26	38%
Residuos mercado	3,606	3%	13,68	8%
Papel y cartón	48,064	40%	73,17	41%
Plásticos	10,26	8%	22,46	13%
Total	120,742		124,7	

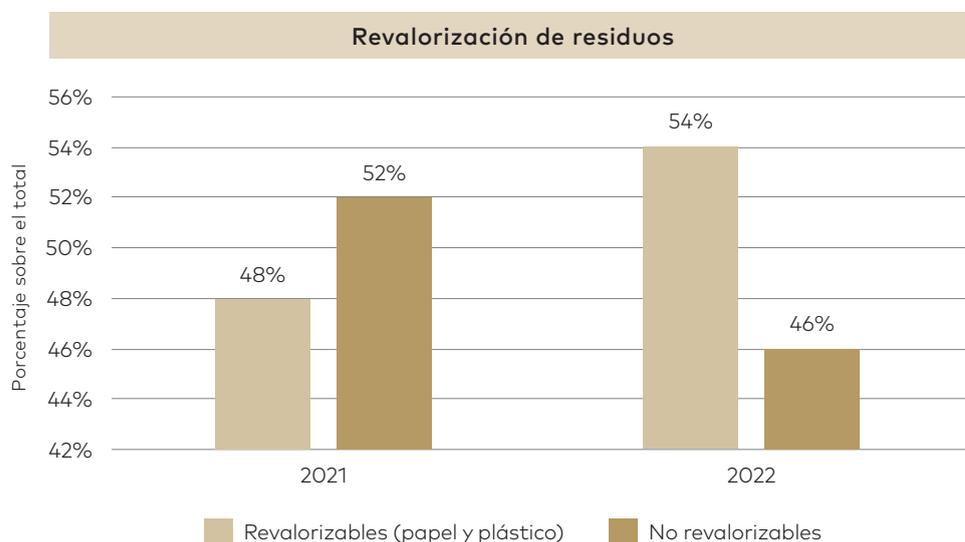
La comparativa absoluta, en términos de toneladas producidas llama favorablemente la atención porque denota una reducción significativa del volumen total de residuos generado, reducción respaldada por una menor recepción de mercancías a lo largo del año.

La franja del cartón continúa bastante estable y los residuos de plástico siguen su ascenso respecto a años anteriores debido a que se continúan usando envases mono uso, como consecuencia de la pandemia del COVID-19.



En el detalle, una vez se agrupan los residuos valorizables, se observa que, la cifra actual de éstos (cartón y plástico) respecto al total, supera los

datos de 2021 y se mantiene en línea con el objetivo marcado para 2025.



En 2022, Pronovias continúa manteniendo un convenio de colaboración la empresa AMBILAMP para la gestión de residuos especiales (fluorescentes y bombillas) en sus edificios centrales. Asimismo, la gestión de los residuos de pilas se continúa realizando a través de la empresa FOMENT DEL RECICLATGE.

Si bien otro de los objetivos del Grupo para este año era retomar el programa Stop Food Waste para la reducción de restos de alimentos implementado por nuestro proveedor de catering, consistente en un abastecimiento concienciado de la comida, no ha sido posible reimplantarlo. Sin embargo, el programa se activará de nuevo en 2023 con el objetivo de igualar al menos las cifras alcanzadas en 2019 (evitando el desperdicio de 230 kg de comida

que permitieron a la Fundación Eurest, donar 1€ por cada kilo de comida ahorrado).

Asimismo, para reducir la utilización de envases plásticos monouso, se lanzará en 2023 el uso de la App Bumerang que nos permitirá implementar el uso de envases retornables.

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 2022, los horarios de este servicio se han adaptado tanto en rutas como en frecuencia a las asistencias de los trabajadores.

6.4. Packaging

Tal y como anunciábamos en la memoria del año pasado, durante el 2021 pusimos en marcha un proceso de estandarización de referencias de packaging (perchas y bolsas portatrajes) con el objetivo de un mejor control de stock y en consecuencia una menor obsolescencia. Este proyecto iniciado en el año 2021 ha culminado en el año 2022 con una reducción de referencias

importante de referencias en ambos materiales.

Seguimos comprometidos con el objetivo 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 2023:

- Continuar con la sensibilización de los trabajadores de buenas prácticas en oficinas y tiendas (regulación de la climatización, apagado de equipos, detectores de personas en zonas pocos transitadas, uso de escaleras en lugar de ascensor, etc.).
- Establecer una política de temperaturas máximas y mínimas con el objetivo de reducir consumos sin descuidar el bienestar de los trabajadores.
- Impulsar la sensibilización de los trabajadores con el medio ambiente con la organización de jornadas de apoyo a zonas de especial protección.
- Profundizar en el objetivo de nuestro packaging sea 100% sostenible para el año 2025 lanzando una iniciativa sobre el plástico protector de nuestros vestidos.
- Continuar con el proyecto de sustitución de las luminarias de halogenuro instaladas tanto en sede central como en tiendas propias, por luminarias de bajo consumo LED.
- Fomentar y facilitar la utilización de coche eléctrico con habilitación de bases de recarga.

7.

Información relativa al personal del Grupo Pronovias

7.1. Empleo

El Grupo Pronovias está integrado a 31 de diciembre de 2022 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 88,74 % de empleados son mujeres, frente al 11,26 % de hombres.

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

2022			
PAÍS	Hombre	Mujer	Total
Alemania		1	1
Brasil	1		1
China	1	4	5
España	78	492	572
Francia	1	36	37
Holanda	4	12	16
Hong Kong		1	1
Italia	8	99	107
México	1	29	30
Polonia		5	5
Portugal		16	16
Reino Unido	2	18	20
E.E.U.U.	12	136	148
TOTAL	108	851	959

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

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

2022											
TIPO DE CONTRATO	<=25	>65	26 -	31 -	36 -	41 -	46 -	51 -	56 -	61 -	66 -
			30	35	40	45	50	55	60	65	70
At-will employment	31	11	34	21	13	9	7	8	9	5	148
Indefinido jornada completa	14	3	50	68	87	79	97	103	70	33	604
Indefinido jornada parcial	2	5	9	13	17	18	22	31	22	15	154
Temporal jornada completa	6		8	7	8	3	1	1	1		35
Temporal jornada parcial			5	2	3	2	0	2	1	2	17
Temporal zero horas			1								1
TOTAL	53	19	107	111	128	111	127	145	103	55	959

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

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

El concepto "temporal zero horas" es un tipo de contrato que se utiliza principalmente en el Reino Unido, mediante el cual la empresa no está obligada a proporcionar un mínimo número de horas de trabajo; es decir, la empresa no está obligada a proporcionar regularmente trabajo a la persona contratada. El contrato puede ser temporal o indefinido. En el año 2021 no se incluyó la modalidad "temporal zero horas", porque no había ninguna persona contratada con esa modalidad de contrato.

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

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

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

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

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

2021													
TIPO DE CONTRATO	Alemania	Brasil	China	España	Francia	Holanda	Italia	México	Polonia	Portugal	Reino Unido	USA	TOTAL
Indefinido jornada completa	1	1	8	391	31	3	94	23	3	15	10	66	646
Indefinido jornada parcial				134	2	12	16				7	14	185
Temporal jornada completa			4	37	11	7	3	6	2	1	4		75
Temporal jornada parcial			1	34	1	3	2	4			3		48
TOTAL	1	1	13	596	45	25	115	33	5	16	24	80	954

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

2022				2021			
TIPO DE CONTRATO	Hombre	Mujer	TOTAL	TIPO DE CONTRATO	Hombre	Mujer	TOTAL
At-will employment	12	136	148	Indefinido jornada completa	100	546	646
Indefinido jornada completa	86	518	604	Indefinido jornada parcial	4	181	185
Indefinido jornada parcial	3	151	154	Temporal jornada completa	9	66	75
Temporal jornada completa	5	30	35	Temporal jornada parcial	1	47	48
Temporal jornada parcial	2	15	17	TOTAL	114	840	954
Temporal zero horas		1	1				
TOTAL	108	851	959				

Como se desprende del cuadro anterior, en 2022, el 94,47% de los empleados del Grupo son trabajadores con contrato indefinido, de los cuales un 5,53% están contratados a jornada completa.



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

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

2021						
TIPO DE CONTRATO	Comité Ejecutivo	Senior Manager	Manager	Especialista	Resto de empleados	TOTAL
Indefinido Jornada Completa	13	22	42	24	545	646
Indefinido Jornada Parcial	1		3	3	178	185
Temporal Jornada completa		1			74	75
Temporal Jornada parcial					48	48
TOTAL	14	23	45	27	845	954

Desglose por país y categoría

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

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

Discapacidad y empleo: A la finalización del ejercicio 2022, el Grupo emplea un 1,87% del número total de empleados del Grupo (18 personas en total) con discapacidad. De este número, cinco de ellos tiene una discapacidad superior al 65% mientras que el resto tiene una discapacidad de entre un 33% y un 65%.

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

El número de despidos en el ejercicio 2022 fue de un total de 21 (3 hombres y 18 mujeres).

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

2022			
CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	Total
Comité Ejecutivo	2	2	4
Senior Manager	3	1	4
Manager	1		1
Resto de empleados	7	23	30
TOTAL	13	26	39

EDAD	HOMBRE	MUJER	Total
21-25		2	2
26-30		3	3
31-35	1	5	6
36-40	1	5	6
41-45			
46-50	1	1	2
51-55		1	1
56-60		1	1
61-65			
TOTAL	3	18	21

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.

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

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

Esta política recoge también los procesos a seguir en función del puesto de trabajo que se desea cubrir permitiendo la captación y selección del mejor talento para cada una de las key positions del Grupo.

7.2. Organización del trabajo

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

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

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

- Horarios especiales para mujeres embarazadas.

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

Asimismo, en 2022 se ha implantado la Política de Teletrabajo (piloto) para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la personal. A través de este piloto se pretende formalizar el proceso de teletrabajo iniciado debido a la pandemia del COVID-19 y analizar la posible aplicación a la empresa de forma permanente.

En virtud de dicha política, existen dos modalidades de teletrabajo: 1 día a la semana, que será siempre el viernes, o 2 días a la semana, siendo el viernes, más un día adicional que deberá ser fijo, es decir, siempre deberá ser el mismo día de la semana, adaptándose a las prioridades organizativas de Pronovias Group y no a criterios personales. Además, ambas modalidades contarán con una bolsa de 10 días anuales para favorecer la conciliación. Podrán disfrutarse como máximo de cinco en cinco.

Durante el 2022, del total de 315 personas que trabajan en las oficinas centrales del Grupo, 5 personas se han acogido a la reducción horaria por embarazo y 1 personas a la jornada compactada tras la maternidad.

A nivel nacional, durante el año 2022 el número de personas con reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos ha sido de 63.

7.2.1. Absentismo

A continuación, se detallan los datos relativos al absentismo:

2022		2021	
ESPAÑA		ESPAÑA	
Total horas	1.037.436,84	Total horas	762.540,00
Total absentismo	116.910,91	Total absentismo	60.935,52
Porcentaje absentismo	11%	Porcentaje absentismo	8%

Desglose 2021 y 2022

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

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

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

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

2021				
GÉNERO	Permisos	Enfermedad	Maternidad	Lactancia
HOMBRE	43,5	131	-	-
MUJER	842	9952,5	5247	479,75
Total general	886	10.084	5.247	480

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

7.2.2.

Desconexión laboral

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

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

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

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

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

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

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

2. Las vacaciones y tiempos de descanso.

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

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

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

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

7.3.

Salud y seguridad

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

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

En las oficinas centrales del Grupo Pronovias existe un comité de Seguridad y Salud, para la sociedad

San Patrick, S.L.U. constituido por tres personas, que se reúnen de forma periódica y un delegado de Seguridad y Salud para la sociedad Estudio San Patrick, S.L.U. y otro para la tienda situada en Barcelona.

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

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

El desglose de accidentes laborales por empresa del Grupo y género durante 2022 es el que se detalla a continuación:

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

Total 645

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

El desglose de accidente laboral por empresa del Grupo y género durante el 2021 es el que se desglosa a continuación:

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

Durante el año 2022 hubo un total de 4.865 horas de accidentes de trabajo, las cuales se debieron todas a accidentes de categoría "leve", ninguna a enfermedad profesional.

Los índices de frecuencia y de gravedad son los siguientes:

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

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

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

Los índices de frecuencia y de gravedad son los siguientes:

- Frecuencia:
8 accidentes/762.540 horas trabajadas x 106 = 10,49
- Gravedad:
131 días accidente / 762.540 horas trabajadas x 1000 = 0,17

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

Para facilitar la comunicación de la empresa con los empleados a raíz del incremento del trabajo no presencial con motivo de la pandemia, durante todo el 2021 y también durante el 2022 se continuó

enviando de forma mensual una *newsletter* "Pronovias People".

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

7.4. Relaciones sociales

La totalidad de la plantilla en España se encuentra cubierta por un convenio colectivo, en función del puesto de trabajo al que cada uno de los trabajadores está adscrito. A nivel nacional, en las

tiendas se aplican convenios provinciales. En las oficinas centrales el convenio de aplicación es el de industria textil nacional.

A continuación se especifica el convenio al que está adscrito cada uno de los trabajadores en España.

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

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

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

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

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

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

7.5. Formación

El Grupo Pronovias proporciona formación a sus empleados en materias diversas. Particularmente, en 2022, las principales acciones formativas fueron las siguientes:

- Jornadas de *onboarding* en las oficinas centrales en Barcelona para determinados puestos de trabajo, así como formaciones en las tiendas para los puestos que lo requieren, que se han llevado a cabo de forma online en algunas ocasiones debido a la menor presencialidad en la oficina durante el año 2020.
- Pronovias Group Learning, que se realiza de forma online y que incluye principalmente la formación en prevención de riesgos laborales (PRL), explicada anteriormente, la formación del Código de Conducta, que tiene como finalidad difundir los valores éticos de Pronovias y establecer las líneas de conducta de los miembros de la organización en el desempeño de su actividad profesional y empresarial en cualquier parte del mundo,

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

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

la formación del Protocolo de Acoso cuyo objetivo es facilitar recursos para comprender el alcance de las situaciones de acoso, así como conocer el procedimiento interno y cómo se llevan a cabo cada una de las fases y por último, la formación de la Política de lucha contra el soborno y la corrupción. A esta plataforma tienen acceso todos los empleados del Grupo.

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

En 2022 el número de horas de formación fue de 8.996, de las cuales 3.164 horas corresponden a formación online, 4.832 a formación presencial y 1.000 de forma híbrida (presencial y online).

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

La clasificación de las horas de formación en 2021 por categorías profesionales es la siguiente:

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

7.6. Igualdad

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

Estaba previsto actualizar el Plan de Igualdad en 2020 y a tal efecto se constituyó una Comisión de Igualdad. Asimismo, para arrancar la elaboración del nuevo Plan de Igualdad actualizado se llevó a cabo una encuesta interna para recoger el feedback de los empleados en esta materia y se estableció un plazo de hasta el 13 de marzo de 2020 para participar en la citada encuesta. No obstante, debido a la crisis del covid-19 este proyecto quedó en suspenso, teniendo previsto retomarlo a lo largo del año 2022. Durante 2022, se retomó el proyecto y finalizó el diagnóstico con la consultora Criteria; y, en 2023, se prevé adoptar las medidas correctivas.

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

En su compromiso con la diversidad, el Grupo ha llevado a cabo durante 2022 una serie de acciones, enfocadas particularmente a fomentar la diversidad sexual e identidad de género.

- **#pridechallenge.** Con el objetivo de seguir fomentando la diversidad y la inclusión,

durante la semana del Orgullo se realiza el #pridechallenge, consistiendo en 4 retos, de lunes a jueves.

• Formación LevelsLove:

- Presencial: Se realiza una formación presencial al equipo #LevelsLove formado en 2021.
- Online. Se realiza una formación interna online con el objetivo de formar y concienciar sobre temas de diversidad en el puesto de trabajo, que está disponible en Pronovias Group Learning.
- Guía de recursos. Se realiza una guía de recursos LGTBI+ con películas, series y libros para que las personas puedan seguir formándose voluntariamente.
- Guía de inclusión #inclusiverecruiter. Se realiza una infografía sobre qué decir, qué no decir y como dirigirse a los colectivos de forma inclusiva, en momentos especialmente sensibles como en una entrevista de trabajo.

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

El Grupo Pronovias pone a disposición de todo el personal los protocolos de denuncia o queja correspondientes para garantizar un entorno de

trabajo seguro. Como se mencionó en el apartado relativo a formación, el Grupo Pronovias dispone de un protocolo de acoso laboral y de un protocolo de acoso sexual y por razón de género. Durante 2022, no ha habido ninguna denuncia por acoso laboral.

Asimismo, con motivo del profundo compromiso de Pronovias en el empoderamiento de la mujer, en 2018 Pronovias adoptó un acuerdo pionero en materia de erradicación de la violencia de género, instaurando medidas que suponen una mejora a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género Ley Integral contra la Violencia de

Género, dirigidas a apoyar a víctimas de violencia de género empleadas por el Grupo. El acuerdo prevé, entre otras medidas, disponer de permisos retribuidos, dotaciones económicas con o sin reembolso, cambio de ubicación dentro del centro de trabajo, seguimiento de horarios, asistencia y beneficios sociales. Además, mediante dicho acuerdo se instauró una Comisión de Apoyo contra la Violencia de Género constituida por un miembro del equipo legal y otra persona del Comité de Empresa para ayudar y orientar a 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 ocupan.

Además de la retribución fija 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: Especialista, Manager, Area Manager, Senior Manager y Ejecutivo. Asimismo, los objetivos planteados para estas posiciones son: de empresa, de liderazgo e individuales, con un peso diferente en función de la posición de la persona empleada.
- **Primas/comisiones:** mensualmente se calculan importes a abonar en función de diversos parámetros (ventas, absentismo, atención de citas, etc.) para los colectivos de: Customer; Representantes Wholesale; equipos productivos (expediciones, control de calidad y desarrollo de producto).

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

de este servicio y, las dos terceras partes restantes, las paga el Grupo.

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

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

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

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

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

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

https://datosmacro.expansion.com/smi?anio=2022&gclid=Cj0KCQjwtsCgBhDEARIsAE7RYh2_qe3DRRCyjcYWj6asrReP5NDsdvNC_Xu2GKpzraccGgNTSqrHQ0oaAoxJEALw_wcB

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

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

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

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

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

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

Salario medio por edad 2022

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

Si realizamos un análisis por categorías de la brecha salarial, es decir, salario bruto anual de los hombres sobre las mujeres, el resultado es el siguiente para los años 2021-2022:

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

2021			
División / Categoría	Número Hombres	Número Mujeres	% Brecha
Todas las áreas a excepción de Retail			
Comité Ejecutivo	8	6	-2%
Senior Manager	15	8	17%
Manager	12	29	22%
Especialista	12	15	-4%
Resto de empleados	60	299	7%
Retail			
Manager	-	4	n/a
Resto de empleados	7	479	28%
Total empleados/as	114	840	

Si realizamos un análisis por categorías de la brecha salarial en el Comité Ejecutivo, es decir, salario bruto anual de los hombres sobre las mujeres del Comité Ejecutivo, el resultado es el siguiente para los años 2021-2022:

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

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

2021		
HOMBRE		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	266.681,96	8
MUJER		
	Promedio	Número
Comité Ejecutivo	272.227,71	6
Brecha %		-2%

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

La remuneración media de los consejeros de la sociedad holding del grupo, Catiberia Acquisition Holdco, S.L.U. no puede analizarse desde punto de vista de la brecha salarial, dado que, de hacerlo, dejarían de ser datos anonimizados.

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

8.

La contribución del Grupo Pronovias al bienestar de la sociedad

8.1.

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

1. EMERGENCIA REFUGIADOS UCRANIA:

En 2022, con motivo del estallido de la guerra en Ucrania y de la emergencia derivada del desplazamiento de millones de refugiados ucranianos, el Grupo lanzó una campaña solidaria y realizó una aportación por importe de 25.000 Euros a ACNUR, que permitió dar protección y asistencia humanitaria a 937 personas refugiadas en los países vecinos de Ucrania.

2. YOUR DRESS FOR HER FUTURE:

Mediante esta iniciativa, Pronovias facilita la donación de vestidos de novia ya utilizados por parte de las clientes, poniendo a su disposición su red de tiendas para entregarlos y encargándose Pronovias de enviarlos a las organizaciones con las que participa para este proyecto. Mediante esta iniciativa, el Grupo no sólo facilita la donación y, por tanto, la circularidad del producto, sino que también se compromete a igualar con vestidos nuevos el mismo número de vestidos donados, para permitir que los fondos sean destinados a acciones caritativas dirigidas a empoderar a las mujeres. En 2022, un total de 61 vestidos

Pronovias en total fueron donados por o a través de Pronovias a Brides for A Cause, una asociación en Estados Unidos. Asimismo, en 2022 se realizó una ulterior donación a de 118 nuevos vestidos adicionales donados directamente desde Pronovias para igualar las aportaciones realizadas por la iniciativa "Your dress for her future" del año 2021, sumando un valor total de \$484.150. Los fondos han sido destinados a asociaciones y organizaciones no gubernamentales cuyo objetivo es el empoderamiento de mujeres.

3. FUNDACIÓN AURA:

Desde enero de 2019 Pronovias colabora con la Fundación Aura que tiene como misión la colaboración en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. En 2022 se han donado 1.200 euros a esta fundación y, además, el Grupo Pronovias tiene contratadas en 2022 a dos empleadas en colaboración con la Fundación Aura. En este sentido, la Fundación Aura entregó en 2022 el reconocimiento "Club X + Futurs" a Pronovias por su labor de inclusión social.

8.2.

Cadena de suministro, subcontratación y proveedores

Uno de los principales objetivos del Grupo Pronovias es el de esforzarse en investigar y desarrollar nuevos estilos, patrones, tejidos, diseños acordes con las últimas tendencias de moda y con una alta exigencia de calidad, dirigidos a satisfacer las necesidades

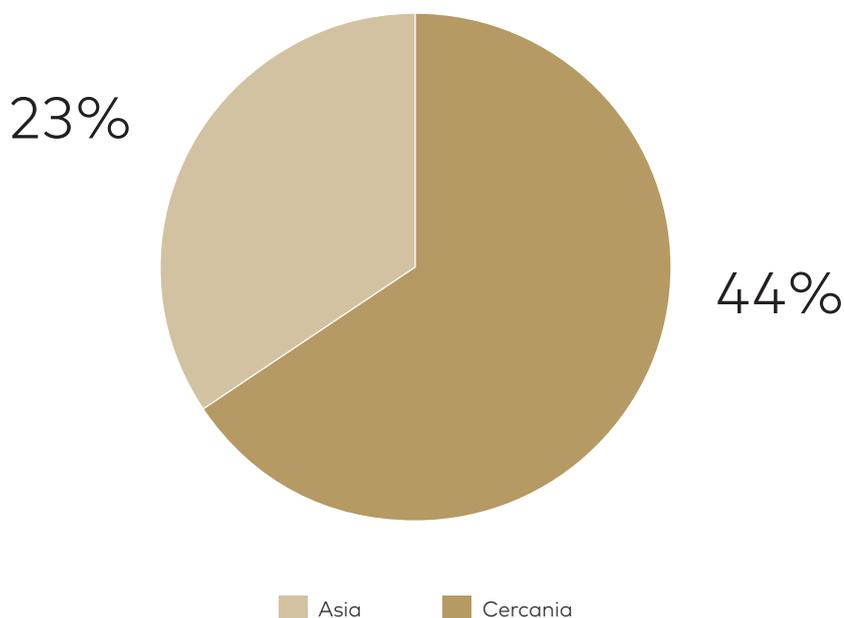
de sus clientes. Todo ello mediante una fuerte cadena de suministro, conformada por proveedores de tejidos, de producto final, monitorizada por un riguroso control de calidad y distribuida a través de proveedores logísticos.

8.2.1.

Red de proveedores de producto

La fabricación y aprovisionamiento de los productos del Grupo Pronovias se realiza en varias zonas del mundo. Uno de los objetivos del Grupo Pronovias es la racionalización de su red de proveedores de producto, objetivo en el que sigue trabajando satisfactoriamente año tras año.

En el año 2022 contábamos con 67 proveedores activos, considerando como activos aquellos con al menos una orden de compra durante el año. Así, de los 67 proveedores activos, 23 están ubicados en Asia y 44 en países considerados de proximidad (España, Italia, Portugal, UK, Turquía, Egipto, Ucrania, Lituania y Letonia)



Seguendo el plan anunciado, seguimos reduciendo el número de proveedores activos respecto a años anteriores.

Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
88 proveedores activos	82 proveedores activos	69 proveedores activos	67 proveedores activos
Variación	-6.9% vs 2019	- 15.9% vs 2020 - 21.6% vs 2019	- 2,9% vs 2021 - 23,9% vs 2019

En el año 2023, el grupo continuará el proceso de racionalización de proveedores ya en una línea de ajuste más fino y siempre que el producto lo permita.

8.2.2. *Control de calidad del producto*

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

Durante el año 2022, el Grupo Pronovias ha

consolidado las mejores prácticas entre sus plataformas de control y a finales del año se lanzó un proyecto de control total de la calidad con objetivo de empezar a dar frutos en el segundo semestre de 2023.

8.2.3. *Logística y distribución del producto*

Durante el 2022, el Grupo ha procedido a reorganizar sus plataformas logísticas en busca de un mejor servicio a sus clientes, manteniendo presencia en Europa, Norte América y Asia. Desde estas plataformas continúa distribuyendo los productos a los varios canales de distribución de todo el mundo.

El grupo seguirá vigilante a las demandas del mercado para revisar su configuración logística con el objetivo de asegurar la eficiencia en el servicio al cliente minimizando tiempos y movimientos innecesarios y maximizando el uso del stock.

8.2.4. *Selección de Proveedores*

La selección de los proveedores se rige por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés del Grupo en la obtención de las mejores condiciones con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. El 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.

Como comentado en anteriores memorias, el Grupo Pronovias lleva apostando desde 2019 por una mejor gestión de los proveedores mediante la creación ese mismo año del departamento de SVM (Strategic Vendor Management) que se ha ido ampliando en años posteriores.

8.2.5. *Sistema de evaluación y control de proveedores*

En el año 2022, el departamento de SVM ha hecho un especial foco en dos áreas; mejorar la gestión documental de los proveedores y establecer un proceso de alta de nuevos proveedores basado en una metodología de etapas.

Así mismo, y tal como habíamos anunciado en la memoria del año pasado, hemos impulsado

el proyecto ECOVADIS incorporando nuevos proveedores al programa. El objetivo que nos habíamos marcado para el año 2022 de llegar al 80% de los proveedores no ha sido posible ya que a lo largo del año hemos priorizado la estabilización de la cadena de suministro, focalizando a los proveedores en ese objetivo. El valor real ha sido el 5%.

8.3. Consumidores:

8.3.1. Satisfacción del consumidor

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

El Sistema de Satisfacción está operativo en todas las tiendas "PRONOVIAS", y en las tiendas "NICOLE". Durante el año 2021 se implantó en las 10 principales franquicias nacionales. En 2022 se ha extendido al resto de las franquicias nacionales. En 2023 se prevé extenderlo a las franquicias internacionales.

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.

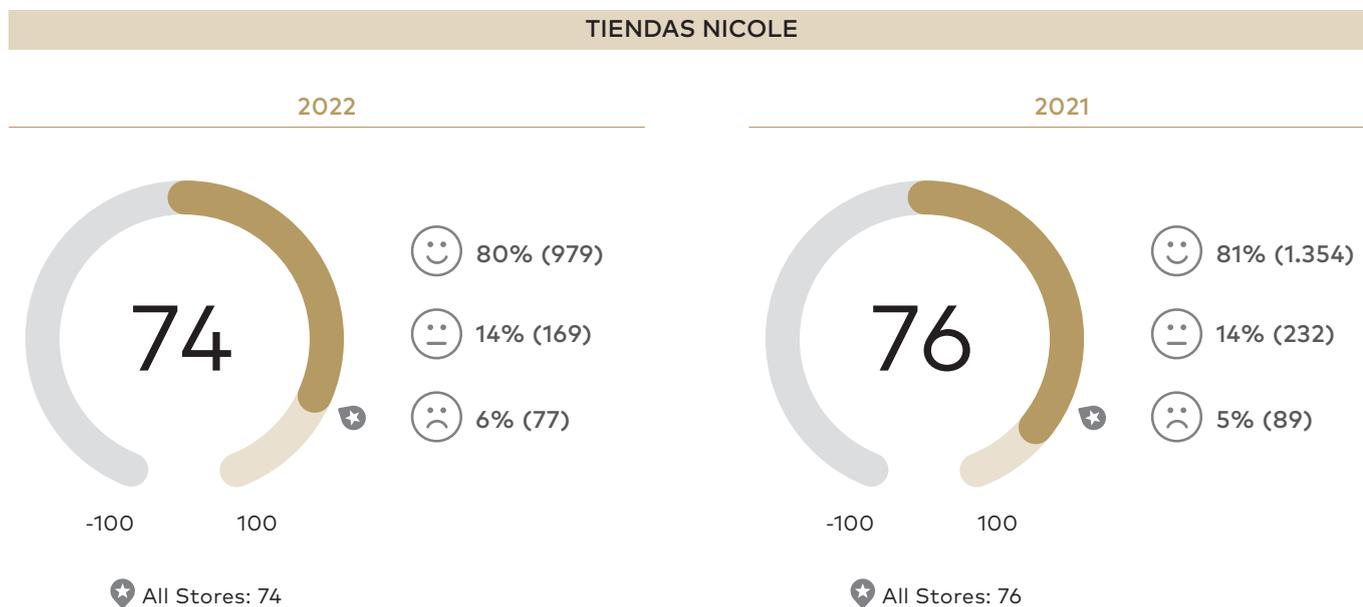
- Tomar acción y recuperar a las clientes insatisfechas, elaborando planes de acción en base a sus motivos de insatisfacción.
- Mejorar la formación de nuestros equipos para garantizar la entrega de la experiencia de cliente a diario.

El Sistema de Satisfacción se mide en varios puntos de contacto con las 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 2022 han sido los siguientes, y su comparativa con el año anterior:



Además, el Grupo Pronovias, orientado a dar el mejor servicio a su cliente, se encuentra activa en la gestión de las solicitudes por parte de sus clientes a través de distintos canales de comunicación (teléfono, web chat, email y redes sociales), atendiendo a consultas e incidencias sobre todo

tipo de cuestiones relacionadas con los productos, el proceso de venta, la experiencia en tienda, y las consultas sobre precios o disponibilidad de producto en tienda.

En 2021, como resultado de la continua búsqueda

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

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

Durante el año 2022 hemos recibido un total de 1.652 reclamaciones de clientes de tiendas "PRONOVIAS" frente a las 1.520 en 2021, 3.291 en 2020, y las 1.377 en 2019. Hay que tener en cuenta que se considera "reclamación" toda incidencia reseñada por una cliente de las referidas tiendas gestionadas por el Grupo. El ligero aumento en 2022 se ha debido a las quejas relacionadas con el gran volumen de las pruebas que arrastramos del 2019 y 2020, debido a la COVID-19.

Hay que mencionar que la mayor parte de las reclamaciones se han resuelto de forma satisfactoria por parte del departamento de atención al cliente interno del Grupo Pronovias, cerrándose dentro del propio ejercicio 2022. En 2022,

87 eran reclamaciones oficiales (Consumo y hojas de reclamaciones), 2 más que el año anterior (2021: 85). Y casi el doble que en 2020, que fueron 45. Hemos recibido 21 casos excepcionales de fallecimiento, enfermedad o malos tratos.

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 2022 las tiendas de la marca "PRONOVIAS" han alcanzado una puntuación de un 4,44 en Google. Ligeramente inferior al 2021 que fue de 4,58.

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

Desde tienda cada directora se pone en contacto con las clientas que nos responden con motivos a mejorar. También el equipo de Customer Engagement gestiona la respuesta a las reseñas en Google para agradecer y dar respuesta a cada clienta.

8.3.2.

Información al consumidor

Los productos comercializados por el Grupo Pronovias cumplen con la normativa aplicable en cuanto a la protección de la salud y seguridad de consumidores y usuarios. No se ha recibido ninguna queja en el año 2022 (y tampoco en los años 2021, 2020, 2019 ni 2018) con motivo de seguridad y salud de los consumidores y usuarios.

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

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

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

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

8.4.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

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

9.

Información fiscal

9.1.

Resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado

A continuación, se detalla el resultado neto obtenido por país e impuesto sobre beneficios pagado respecto al ejercicio de 1 de enero a 31 de diciembre de 2022.

	Resultado neto	Impuesto de sociedades	% efectivo Impuesto de sociedades
España	- 569.140.346	10.055.859	2%
Francia	453.545	-	0%
Estados Unidos	830.484	389.205	-47%
Hong Kong	1.888.367	- 193.042	10%
Alemania	- 114.492	- 54.209	-47%
Italia	418.821	- 606.257	145%
Reino Unido	52.806	-	0%
Portugal	536.377	- 149.763	28%
Polonia	9.479	-	0%
China	- 1.483.160	-	0%
Brasil	- 87.020	- 48.307	-56%
México	15.007	- 166.174	1.107%
Holanda	- 1.057.564	-	0%

9.2.

Subvenciones

Ninguna de las sociedades del Grupo recibe subvenciones públicas

AMANDINE OHAYON

Miembro y Presidenta del Consejo de Administración

GLENN LAWES

Miembro del Consejo de Administración

LUCILLA TALAMAZZI BONGIOANNI

Miembro y Secretaria del Consejo de Administración

PRONOVIAS GROUP
CRAFTING JOY

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