

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

## EJERCICIO 2018

**CALZEDONIA**

intimissimi

intimissimi

uomo

**TEZENIS**

# ÍNDICE

<b><u>Contenido</u></b>	<b><u>Pág.</u></b>
Introducción al Estado de Información No Financiera.	1
Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.	2
Trayectoria de la Empresa.	3
Nuestras Marcas en España.	5
Análisis de Materialidad.	9
Buen Gobierno.	11
Nuestros Clientes.	11
Cuestiones medioambientales.	14
Nuestros Empleados.	22
Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.	36
Lucha contra la corrupción y el soborno.	40
Información económica y fiscal.	43
Anexo - Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.	44
Formulación del Estado de Información No Financiera (EINF) de Franchising Calzedonia España, S.A. del Ejercicio 2018	51

# FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA, S.A

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Introducción al Estado de Información No Financiera

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2018 de Franchising Calzedonia España, S.A. (en adelante Calzedonia España) y se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

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

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

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

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

## Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional

Desde el comienzo de nuestra historia, en Calzedonia hemos investigado no solo la calidad de los productos y la satisfacción en nuestros clientes, sino también la calidad de vida en los entornos que trabajan nuestros empleados.

Todos pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en el lugar de trabajo, ya sean oficinas, tiendas o fábricas. Es importante que este tiempo sea de calidad, sin estar pendiente del reloj hasta la hora de salida. Es importante que las relaciones con las personas sean positivas y constructivas, que los entornos laborales sean agradables. Todo el mundo debería sentir que está haciendo algo útil e importante con su trabajo. El trabajo no es la finalidad sino un medio para el crecimiento y la realización personal. Buscamos lograr estos objetivos mediante el fomento de relaciones directas dentro de una organización lo más horizontal y menos jerárquica posible.

Creemos que el interés de la compañía es valorar y hacer crecer a sus empleados. Contratamos a jóvenes al final de sus estudios brindándoles la oportunidad para que puedan aspirar a ocupar puestos de gran responsabilidad rápidamente y/o promociones internas dentro de la organización.

Directamente supervisamos todo el ciclo de creación de valor desde el diseño hasta la producción, y su posterior venta en tiendas o mediante el canal online. Nuestro enfoque centrado en la calidad implica que cada etapa del proceso es igual de importante. La contribución de todos es esencial para lograr todos nuestros objetivos.

### ASIA Y LOS ESTADOS UNIDOS

Calzedonia fue primero una empresa centrada en Italia, luego en Europa. Recientemente ha iniciado con nuevos retos con la apertura de tiendas en China, Japón y Estados Unidos. Los planes e inversiones en estos mercados, sin olvidar el crecimiento en Europa, serán el centro de atención e inversiones del Grupo.

### COMERCIO ELECTRÓNICO Y NUEVOS ESTILOS DE COMPRA

A pesar de que en Italia estas nuevas formas de compra se han desarrollado más tarde que en otros países, durante algunos años, estamos invirtiendo para construir nuestra propia plataforma de ventas y comunicación digital. ¡Ya hemos recibido los primeros feedback positivos esperando recibir muchos más!

### MULTI-MARCA

Nuestra compañía, nacida con la marca Calzedonia, se ha transformado gradualmente en un grupo que administra múltiples marcas, que cada vez más adquieren sus propias características que las distinguen del resto, que operan con diferentes productos y en diferentes mercados. Esto reduce el riesgo implícito o relacionado con un mercado único.

## SOSTENIBILIDAD

Nos preocupa la sostenibilidad no porque está de moda sino porque forma parte de los valores de la empresa. Uno de los objetivos que siempre hemos tenido claro es el de poder mejorar la vida de nuestros empleados, nuestros clientes y todo el entorno que nos rodea. Es gratificante y una fuente de orgullo cuando logramos alcanzar resultados positivos en esta área.

Tener empleados y colaboradores motivados, clientes satisfechos, reducir el volumen de residuos y contribuir al entorno en el que trabajamos es la base de nuestro compromiso de garantizar la salud y el crecimiento de nuestra empresa a lo largo del tiempo. La facturación y los beneficios son importantes, pero igualmente importante es la relación de confianza y fidelización que podemos establecer con nuestros clientes, proveedores y empleados. Este es el verdadero capital que se debería preservar y promover en el tiempo.



Sandro Veronesi - Presidente y CEO del Grupo Calzedonia

## Trayectoria de la Empresa

El Grupo Calzedonia se fundó en Verona (Italia) en el año 1986. Su fundador Sandro Veronesi, es el Presidente y accionista mayoritario del Grupo. Actualmente la distribución del Grupo llega a más de 50 países, presidiendo el corazón de Barcelona, Milán, Roma, París, Londres, Moscú, Dubai, Hong Kong, Nueva York, Sao Paulo, Shanghai, Tokio y muchas otras ciudades internacionales con escaparates que no dan lugar a confusión.

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

Durante más de 25 años, la filial española ha visto un sólido crecimiento en sus ventas y su expansión en el mercado nacional, a través de la distribución de marcas y

productos de éxito creados por el Grupo Calzedonia y estableciéndose a nivel internacional en el mundo de la moda del sector retail.

Durante el ejercicio 2018 el Grupo alcanzó la cifra de 4.671 puntos de venta distribuidos en los diferentes mercados, de los cuales 631 puntos de venta propios y franquiciados se sitúan en España siendo la filial con más presencia física. Desde 2017 existe también un punto de venta en Andorra que se consolida con las Cuentas de Franchising Calzedonia España, S.A.

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

El ciclo de vida del producto, desde el diseño y producción en las propias fábricas del Grupo hasta la distribución mundial, tiene lugar dentro del Grupo. El desarrollo de las instalaciones de producción y logística permite la consolidación del proceso de distribución, con plantas logísticas en Italia en Verona, Castagnaro (VR), Valese (VR) y Ducal (Croacia), y con plantas productivas en Castiglione delle Stiviere (MN), Brentino Belluno (VR), Avio (TN), Segusino (TV), Gissi (CH), en Sri Lanka, Croacia, Rumania, Bulgaria, Serbia, Bosnia y Etiopía.

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

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



## Nuestras Marcas en España

### CALZEDONIA



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

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

## INTIMISSIMI



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

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

Al igual que todas las marcas del Grupo Calzedonia, Intimissimi ofrece una amplia gama de productos, resultado de una búsqueda cuidadosa de formas y tejidos de calidad, que ofrece no solo ropa interior y lencería, sino también una amplia gama de prendas de punto y ropa de dormir.

## TEZENIS



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

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

## INTIMISSIMI UOMO



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

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

## Análisis de Materialidad

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

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

En 2017, mediante un análisis de materialidad interno, el Grupo Calzedonia tuvo como objetivo identificar las prioridades en las cuales concentrar sus esfuerzos, comparando la documentación disponible en el mercado y los resultados de otras empresas del sector a nivel internacional. Este proceso se elaboró en base a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) de 2016.

Esta iniciativa se desarrolló en tres fases:

### Fase 1

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

### Fase 2

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

### Fase 3

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

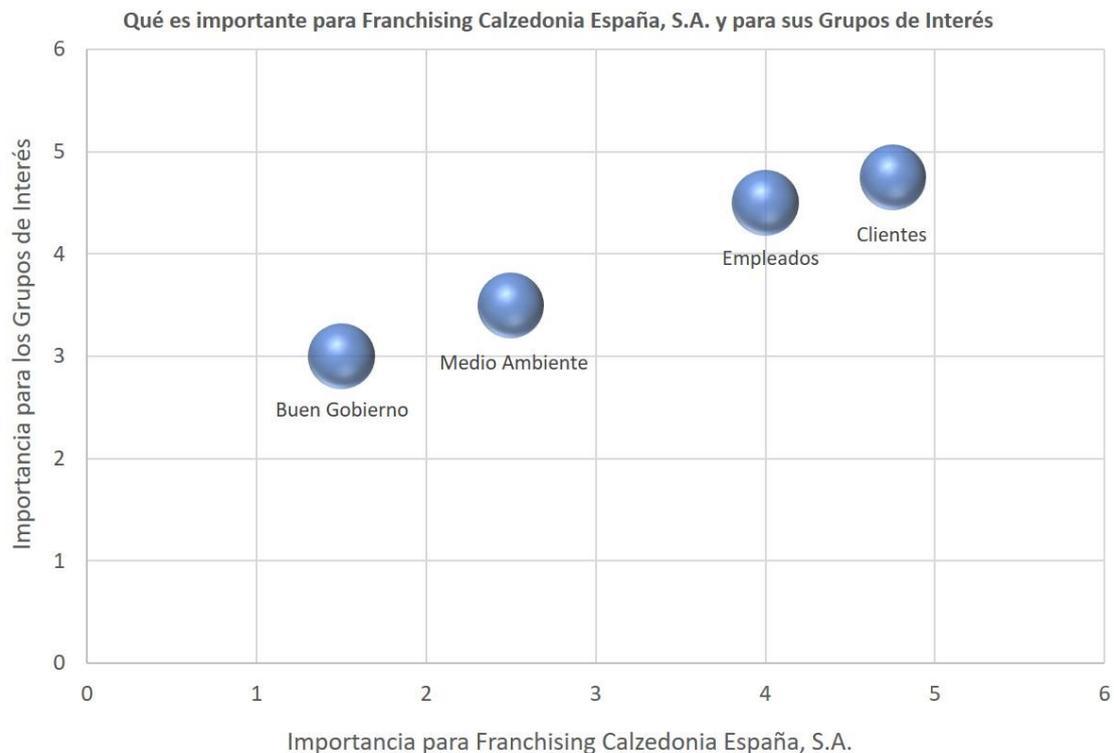
- Satisfacción y seguridad del cliente
- Calidad para los empleados y sus familias
- Contribución al bienestar social y a las comunidades
- Gestión responsable de la cadena de producción y proveedores
- Innovación de los productos ofertados
- Uso eficiente de los recursos
- Buen Gobierno

Estructura de la matriz de materialidad del GRUPO Calzedonia:



A partir de este análisis de materialidad elaborado por el Grupo, Franchising Calzedonia España, S.A. ha podido identificar sus temas más relevantes siendo éstas nuestros Clientes, Nuestros Empleados, el Medioambiente y el Buen Gobierno.

Estructura de la matriz de materialidad de Franchising Calzedonia España, S.A.:



## **Buen Gobierno**

El Grupo Calzedonia es de propiedad privada. Ninguna de las compañías que pertenecen al Grupo, hasta la fecha, figura inscrita en un mercado regulado. La empresa matriz operativa Calzedonia Holding SpA es quien realiza la función de gestión y coordinación de todas las empresas del Grupo. El accionista de Calzedonia Holding SpA es la empresa De la Costa Srl unipersonal, de Sandro Veronesi, fundador y presidente del Grupo.

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

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

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

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

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

## **Nuestros Clientes**

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

Por ello estamos ampliando los métodos de compra, devolución y pago. Hoy en día el pedido online se puede entregar tanto en casa como en un punto de venta a discreción del cliente y la devolución de las ventas online puede realizarse a su vez en el punto de venta. Estamos estudiando la posibilidad de pedidos online desde puntos de venta con envío a la dirección del cliente, y otros servicios aún más avanzados. Estamos ampliando la gama de tarjetas de fidelidad y regalo, con interacciones extensas entre ambos canales online y offline.

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

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

El 70% de la entrega diaria de pedidos online llega a los clientes en menos de 48 horas.

El Servicio al Cliente está activo las 24 horas del día y accesible a través de un número gratuito, chat, formulario web y correo electrónico, y se puede interactuar directamente con nuestros clientes en las páginas de Facebook, Twitter e Instagram del Grupo. Los actuales métodos de compra implican necesariamente el intercambio mutuo de información y datos personales. Nos preocupamos por la privacidad de nuestros clientes y utilizamos las tecnologías disponibles para proteger su privacidad.

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

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

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

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

El Grupo Calzedonia protege a sus clientes al establecer y exigir a todos sus proveedores, el obligado cumplimiento de las normas sobre salud y seguridad de los productos, al mismo tiempo que garantiza que todos los bienes vendidos por el Grupo no sean perjudiciales para la salud y seguridad de los clientes. Los empleados del Grupo Calzedonia están involucrados en garantizar que dichas normas se cumplan debidamente, además de cualquier otro reglamento o norma estandarizada sobre el procedimiento de etiquetado, calidad y características del producto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La gestión que se realiza de las consultas y reclamaciones recibidas es gestionada de manera eficaz, garantizándose en todo caso los plazos máximos de respuesta legalmente previstos. Se da cumplimiento igualmente a todas las obligaciones establecidas para el empresario en materia de consumo, comercio y gestión de hojas de reclamaciones. Para ello, se utilizan programas de gestión de incidencias que permiten, además de gestionar con una mayor agilidad y efectividad las reclamaciones,

realizar un control cuantitativo y también cualitativo de sus resultados para posteriormente llevar a cabo programas de mejora basados en las experiencias de los clientes y enfocados en una constante mejora de los servicios que la compañía ofrece.

Dentro de las mejoras que la compañía llevó a cabo durante el año 2018, se encuentra la implantación de un nuevo programa de gestión de incidencias/reclamaciones de clientes. Este nuevo programa de incidencias fue implantado teniendo presente que es aspecto fundamental para nuestra empresa la satisfacción del cliente y por lo tanto poder llevar un buen control y análisis de todas y cada una de las incidencias que se reciben. Teniendo en cuenta que la integración del nuevo sistema se produjo a mediados de año y que dicha integración duró varios meses, no es posible aportar en el presente informe datos cuantitativos exactos para el año 2018, pero dichos datos sí podrán ser aportados para futuros períodos en futuros informes.

## **Cuestiones medioambientales**

### **Introducción y Política Ambiental**

En el apartado correspondiente a cuestiones medioambientales, se presentan los efectos actuales y previsibles de la actividad de la compañía, las medidas para minimizar y/o prevenir los efectos y las metas a alcanzar.

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

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

Con el objetivo de reducir y compensar dicho impacto, el Grupo se compromete a:

- Promover un comportamiento ambiental responsable durante la planificación, en la gestión, y ejecución de sus actividades y las de sus socios comerciales, promoviendo así un comportamiento ambiental responsable entre su personal, sus proveedores y la empresa.
- Cumplir con las leyes y regulaciones ambientales que se aplican a sus actividades, además de cualquier otra obligación futura y hará un esfuerzo especial para prevenir la contaminación mientras reduce tanto como sea posible el impacto ambiental potencial generado por su cadena de distribución.

- Contribuir a proteger el medio ambiente mediante medidas de aplicación para la mejora continua y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, directa o indirectamente, así como reducir el consumo de recursos, minimizando el uso de componentes que son potencialmente peligrosos para el medio ambiente o para las personas.

## Efectos Actuales y Previsibles de la Actividad

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

Franchising Calzedonia España, S.A cuenta con una plantilla aproximada de 2.000 personas. El grupo Calzedonia a nivel mundial presenta una estructura en la que la distribución del producto se gestiona directamente o a través de franquiciados.

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

El número de tiendas de Calzedonia en España en el año 2018 estaba en torno a 300, alcanzando una superficie total de más de 30.000 m<sup>2</sup>. La actividad de la compañía, principalmente, se desarrolla en las oficinas de la sede central situada en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), los puntos de venta y un pequeño almacén logístico para mobiliario y documentación, ya que el producto procede directamente desde la central italiana.

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

Por tanto, los efectos ambientales significativos derivados de la actividad de Franchising Calzedonia España, S.A. son el consumo de energía, de combustibles y de materia primas (agua y papel, principalmente) y la generación de residuos.

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

ETAPA DEL CICLO DE VIDA	ASPECTO	IMPACTO AMBIENTAL	CANTIDAD DE CONSUMO/GENERACIÓN	INDICADORES DE CONSUMO POR M2
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo de Agua	Agotamiento de recursos	5.961 m <sup>3</sup>	0,20 m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo eléctrico	Agotamiento de recursos/emisiones de gases de efecto invernadero	11.300.510 kWh	376,68 kWh/m <sup>2</sup>
OFICINAS	Consumo de combustibles por vehículos desplazamientos de responsables de zona	Agotamiento de recursos	131.008,62 L	4,37 L/m <sup>2</sup>
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo de productos de limpieza	Contaminación de aguas	31.813,55 L	1,06 L/m <sup>2</sup>
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Consumo de papel impresión	Agotamiento de recursos	35.322,21 kg	1,18 kg/m <sup>2</sup>
OFICINAS Y PUNTOS DE VENTA	Generación de residuos no peligrosos	Contaminación del suelo, ocupación del territorio, emisiones gases de efecto invernadero	1.307,59 t	0,04 t/m <sup>2</sup>

## Recursos Dedicados

La sede central de Calzedonia España, situada en L'Hospitalet de Llobregat, siguiendo con el compromiso del grupo a nivel mundial en materia de sostenibilidad, reformó sus oficinas entre 2017 y 2018, con el objetivo, entre otros, de favorecer la iluminación natural, mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo de recursos naturales.

Para ello, se empleó un presupuesto aproximado de 700.000 euros en 2017 y 50.000 euros más en 2018, en la última fase de la reforma, destinados a la instalación de placas fotovoltaicas resultando una potencia nominal de 40 kW. La puesta en marcha de las placas se ha realizado en enero de 2019.

Además, las tiendas se actualizan con frecuencia, incluyendo en estas modificaciones criterios ambientales, invirtiendo así, en equipos de climatización o iluminación LED que permiten reducir el consumo energético con una inversión, en 2018, de 400.000 euros aproximadamente en iluminación y de mantenimiento preventivo para aparatos de climatización superior a 200.000 euros.

Por otra parte, el presupuesto destinado a la gestión de residuos procedentes de oficina y de las cerca de 300 tiendas en 2018 fue de aproximadamente 200.000 euros, dinero con el cual el Franchising Calzedonia España, S.A. garantiza, a través de gestores de residuos autorizados, la valorización, reutilización y/o reciclaje de los residuos generados por su actividad, además del pago al sistema de gestión de Ecoembes por los residuos puestos en el mercado.

## Principio de Precaución

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

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

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

## Contaminación Atmosférica

Para minimizar el impacto ambiental vinculado a la contaminación atmosférica procedente de nuestra flota de vehículos, en 2018 se ha comenzado a sustituir el parque actual por vehículos más eficientes en el consumo y con sistemas de reducción de emisiones en ciudad, además se realizan revisiones de manera frecuente con la finalidad de garantizar un correcto funcionamiento del motor y evitar problemas de combustión que puedan generar un exceso de emisiones.

En la Sede de Barcelona, se ha instalado un parking de bicis, para promover hábitos de vida saludable entre la plantilla y una movilidad sostenible que permita la reducción de emisiones.

Un foco potencial de emisiones relacionado con nuestra actividad es el procedente de los aparatos de climatización, los cuales pueden producir contaminación difusa, como consecuencia de pequeñas fugas, averías u operaciones de mantenimiento. En la actualidad la compañía no dispone de esta información relativa al año 2018, pero se está trabajando para disponer de dicha información relativa a los próximos años. Los gases que por cambios normativos están prohibidos y son contenidos en aparatos más antiguos son retirados y gestionados por un gestor autorizado.

Además, se promueven entre el personal la realización de videoconferencias para llevar a cabo determinadas reuniones y se prioriza la selección de proveedores de productos y servicios locales.

Con el fin de eliminar la contaminación lumínica, se instalan temporizadores en los rótulos de las fachadas para mantenerlos apagados la mayor parte de la noche, reduciendo así el consumo eléctrico.

## Economía Circular, Prevención y Gestión de Residuos

Franchising Calzedonia España, S.A. promueve que la mayor parte de sus residuos generados sean destinados a la valorización, reutilización y/o reciclaje con el fin de minimizar los depósitos en vertedero. Actualmente no disponemos de la cantidad de residuos peligrosos generados por el cambio de sistemas de iluminación y operaciones de mantenimiento correspondiente al año 2018, dado que es un dato que procede de los proveedores de mantenimiento y obras. Actualmente se está trabajando para poder obtener dicha información para los próximos años.

La generación de residuos considerados peligrosos derivados del uso de impresoras y algunos aparatos eléctricos, supone un hecho puntual y de poca relevancia, ya que en 2018 no superó el 0,4% del total de residuos generados.

Por otra parte, en 2018 el grupo ha presentado la declaración de envases de Ecoembes con una cantidad de 1.186,74 toneladas de envases puestos en el mercado, liquidando la tasa correspondiente. Desde el 2018 Franchising Calzedonia España, S.A. solo dispone en sus tiendas de bolsas de cartón, retirando las bolsas de plástico de todos sus establecimientos, con el fin de minimizar la producción de residuos plásticos.

Además, en las tiendas del grupo está implantado un sistema de recogida de ropa interior de segunda mano, procedente de cualquier marca, mediante el cual se consigue un bono de descuento por las prendas depositadas en el contenedor dispuesto en las tiendas al efecto, llegando a recoger 356.000 piezas de ropa en 2018. Con ello el grupo quiere fomentar el reciclado de producto textil por parte de nuestros clientes, aumentando la concienciación social en materia de medio ambiente y reduciendo el consumo de materias primas.

## Uso Sostenible de los Recursos

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

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

## Cambio Climático

Teniendo en cuenta el origen de la energía eléctrica utilizada y otras actividades relacionadas con la actividad de la compañía, como el consumo de combustibles fósiles por la flota de vehículos, se ha calculado la cantidad de GEI producidos por Franchising Calzedonia España, S.A. para el periodo de 2018, ascendiendo a un total de **3.593,11 toneladas de CO2 equivalente**.

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Franchising Calzedonia España, S.A. se han calculado usando la herramienta del Ministerio de Transición Ecológica puesta a disposición para ello. Dicho ministerio utiliza los factores de emisión de CO2 y PCI que se incluyen en las distintas ediciones del Inventario Nacional de Emisiones de España y en las Directrices de 2006 del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

El cálculo de las emisiones producidas por la empresa Franchising Calzedonia España, S.A. para el año 2018, se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las actividades sobre las que la empresa tiene control directo.

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

Alcance 1: Las procedentes de consumo de combustibles por uso de vehículos en desplazamientos. Calculado a partir del combustible consumido por la flota de vehículos, compuesta por 164 utilitarios. Pudiendo observarse la cantidad de emisiones en la siguiente tabla:

ALCANCE 1	Instalaciones fijas	0,0000	t CO <sub>2</sub>
	Desplazamientos en vehículos <sup>1</sup>	326,60	t CO <sub>2</sub>
	Climatización <sup>2</sup>	0,0000	t CO <sub>2</sub> eq
TOTAL ALCANCE 1		326,60	t CO <sub>2</sub> eq

- (1) Datos estimados a partir del gasto de combustible en 2018 y la media de precios en 2018 obtenido a través del IPC.
- (2) Franchising Calzedonia España, S.A. no dispone de sistemas de calefacción que impliquen combustiones adicionales a partir de gas natural u otros combustibles, por lo que no se ha incluido en las emisiones del Alcance 1. No hemos podido incluir la contaminación difusa procedente de los refrigerantes por no disponer del dato en la actualidad. Se está trabajando para disponer de esta información para los próximos años.

Alcance 2: A partir del consumo de electricidad de los puntos de venta, el almacén y la sede central produciendo las siguientes cantidades de CO2 equivalente:

SEDE <sup>1</sup>	43,00 t CO <sub>2</sub> eq
TIENDAS DE CALLE <sup>2</sup>	2223,90 t CO <sub>2</sub> eq
TIENDAS DE CENTRO COMERCIAL <sup>3</sup>	994,98 t CO <sub>2</sub> eq
ALMACÉN <sup>4</sup>	4,63 t CO <sub>2</sub> eq

TOTAL	Electricidad (alcance 2)	3.266,51 toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente.
-------	--------------------------	--

- (3) A partir del dato de electricidad facturada por la comercializadora para sede.
- (4) Datos estimados a partir de la facturación de tiendas tipo considerando las principales comercializadoras con las que se trabajan.
- (5) Datos estimados a partir de la facturación de tiendas tipo considerando las principales comercializadoras con las que se trabajan.
- (6) A partir del dato de electricidad facturada por la comercializadora para almacén.

Franchising Calzedonia España, S.A., tras la auditoría energética realizada en 2016, puso en marcha un plan de acción a través del cual se han conseguido importantes reducciones en el consumo eléctrico. Algunas de las medidas destinadas a la reducción de nuestros consumos son:

- Instalación de máquinas de climatización más eficientes. En 2018 se produjo la renovación de los sistemas de climatización hasta en 52 tiendas, reduciendo el consumo de energía y optimizando el rendimiento estacional por medio de unidades interiores y exteriores eficientes, tecnologías innovadoras y controles de gestión energética inteligentes.
- Instalación de cortinas de aire, que, siempre que se puede, se instalan con batería de expansión. Con esta medida se reducen las pérdidas de aire frío o caliente de los accesos a las tiendas que en ocasiones se complementan con la instalación de puertas automáticas.
- En cuanto a la iluminación, las bombillas utilizadas en tienda, así como los rótulos luminosos siempre disponen de iluminación LED, dichas luces consumen de entre un 80 y un 90% menos que las bombillas y lámparas halógenas y tienen una vida útil más larga.

- Sensores de movimiento en los almacenes de los puntos de venta para evitar consumo eléctrico en ausencia del personal.

A través de las medidas implementadas se espera una reducción de las emisiones en los próximos años, especialmente en materia de consumo de energía de sede, donde se puede alcanzar hasta un 30% en las oficinas centrales debido a la instalación de placas fotovoltaicas.

## Protección de la Biodiversidad

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

## Nuestros Empleados

### Política de Recursos Humanos:

El recurso más importante del Grupo son las personas que trabajan con nosotros.

El Grupo cuenta con alrededor de 36.650 empleados en todo el mundo, alrededor de 2.000 en España, por este motivo, siempre nos hemos propuesto crear las mejores condiciones posibles en el puesto de trabajo, brindando apoyo a nuestros trabajadores, promoviendo políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, la dignidad e integridad psicofísica y la correcta gestión de la diversidad de los géneros menos representados, se promueven políticas para proteger la diversidad cultural y lingüística, étnica y religiosa con vistas a la integración y la inclusión.

Los valores del Grupo Calzedonia (pasión, pragmatismo, dinamismo, jugador de equipo, mente abierta, amor y dedicación a un proyecto común) expresan nuestra ética de trabajo y se utilizan como parámetro para la selección de personal y objetivo de desarrollo en la actividad de los colaboradores en la empresa.

El estilo de liderazgo promovido dentro del Grupo interiorizado por Franchising Calzedonia España, deriva de la experiencia práctica vivida a lo largo de los años y representa un enfoque clave durante la reunión anual de Recursos Humanos.

Cualquier persona que desee solicitar una posición dentro del Grupo puede acceder a la web del Grupo Calzedonia que proporciona una visión general de la empresa y describe las áreas de negocio y las posiciones abiertas en las distintas regiones geográficas.

Para realizar los procesos de selección se buscan perfiles que estén alineados con nuestros valores, personas que busquen retos, con ganas de crecer profesionalmente, capaces de comunicar, resolutivas y comprometidos con el trabajo.

Desde el primer día en la empresa trabajamos la adaptación, proceso natural por el cual todos atravesamos y la formación, realizando un seguimiento exhaustivo y reuniones de feedback tanto del trabajador como con su mánager.

Formamos a los equipos desde su incorporación para ayudarlos en su integración y teniendo como objetivo crear expertos en nuestro sector, favoreciendo la igualdad de oportunidades, la promoción personal y profesional, permitiendo que el trabajador se prepare para la toma de decisiones y solución de problemas en el día a día, elevando su nivel de satisfacción.

Para la correcta evaluación de todos los perfiles, cada año hay reuniones oficiales de retroalimentación en las que las personas tienen la oportunidad de establecer, de acuerdo con su mánager (todos los perfiles de la compañía tanto en HQ como en tiendas), los objetivos para los próximos seis meses. El área de Recursos Humanos dirige y apoya los procesos de retroalimentación, recolectando la información necesaria para hacer un seguimiento de la disponibilidad, ambiciones y evaluaciones.

Para los recién llegados a la compañía (excepto incorporaciones en puntos de venta) las reuniones se organizan entre el mánager, el colaborador y el departamento de Recursos humanos para facilitar el proceso de inserción.

El Grupo opera en más de 50 países alrededor del mundo, por ello Franchising Calzedonia España, S.A ofrece oportunidades de promoción internacional a perfiles potenciales, en las diferentes delegaciones del grupo, en 2018 perfiles de la filial española han iniciado misiones en el extranjero en países como China, Alemania, Estados Unidos, entre otros.

El Grupo Calzedonia promueve y estimula el crecimiento interno, permitiendo que los empleados continúen progresando profesionalmente.

Las posiciones de responsabilidad abiertas se ofrecen a los mejores talentos, generando así un vivero de perfiles potenciales, tanto para Italia como para el resto del mundo.

Creemos que la remuneración debe reflejar no solo la posición ocupada por el empleado, su experiencia, los niveles habituales de remuneración en el país, sino también, y en gran medida, los resultados obtenidos, tanto a nivel personal como a nivel de empresa. Calidad de trabajo y salarios acordes con el colaborador. Hacer que nuestros empleados participen en los resultados de la empresa o del Grupo.

Por este motivo, se han desarrollado sistemas de remuneración e incentivos que recompensan la calidad del trabajo realizado y hacen que nuestros empleados participen en los resultados de la empresa o, en ciertos casos, del Grupo. La base de estos sistemas es el proceso denominado "meritocracia", transversal a todos los colaboradores, que proporciona una evaluación individual obtenida también a través de dos reuniones formales durante el año entre el colaborador y su manager. En particular los empleados de la oficina central pueden recibir bonificaciones vinculadas tanto al resultado del grupo consolidado (EBITDA) como a los resultados particulares obtenidos durante el año en su actividad. La red comercial tiene la posibilidad de recibir bonificaciones en relación con el logro de los objetivos comerciales, el mantenimiento de los resultados anteriores, o recompensas adicionales en caso de superar el Budget previsto.

Beneficios para el personal Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Con el fin de simplificar la vida de nuestros equipos, hemos implementado un plan de bienestar corporativo que nos permite aprovechar una serie de beneficios y servicios proporcionados en condiciones favorables.

Para el personal de oficinas, flexibilidad horaria tanto en la entrada como en la salida del trabajo, bolsa de horas anual disponible para asuntos propios, cursos de idiomas fuera del horario laboral (1.730 horas anuales), descuentos con agencias de viajes, subvención de la comida diaria para perfiles de oficina y mandos intermedios, seguro médico a cargo de la empresa, descuentos en los productos de las marcas del Grupo Calzedonia para todos los empleados, posibilidad de asistencia a los eventos organizados por el grupo tanto en España como fuera del país para todo el personal de la empresa.

Para los empleados de la red comercial, se ofrece la posibilidad de asistencia a los eventos organizados por el grupo tanto en España como fuera del país, descuentos en los productos de las marcas del Grupo Calzedonia.

Por otro lado, Franchising Calzedonia España, S.A. se adhiere a la desconexión laboral para sus empleados en general.

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

EMPLEADOS EN ESPAÑA:

Empleados por sexo a 31/12/2018	Hombre	71
	Mujer	1.952
	TOTAL	2.023

Empleados por edad a 31/12/2018	Menores de 30 años	1.260
	Entre 30 y 50 años	760
	Mayores de 50 años	3
	TOTAL	2.023

Empleados por categoría profesional a 31/12/2018		Hombre		Mujer
	Apoderado/a	1	Apoderado/a	2
	Jefe/a Sección	18	Jefe/a Sección	122
	Administrativos/as	7	Administrativos/as	51
	Encargados/as	6	Encargados/as	286
	Dependientes/as	33	Dependientes/as	1.488
	Ayudantes	0	Ayudantes	3
	Personal almacén	2	Personal almacén	0
	Jefe Mantenimiento	0	Jefe Mantenimiento	0
	Técnico Mantenimiento	4	Técnico Mantenimiento	0
	TOTAL	71	TOTAL	1.952

Empleados por modalidad de contrato a 31/12/2018		Hombre	Mujer
	Contrato indefinido	51	1.308
	Contrato temporal	20	644
	TOTAL	71	1.952

EMPLEADOS EN ANDORRA:

Empleados por sexo a 31/12/2018	Hombre	0
	Mujer	8
	TOTAL	8

Empleados por edad a 31/12/2018	Menores de 30 años	5
	Entre 30 y 50 años	3
	Mayores de 50 años	0
	TOTAL	8

Empleados por categoría profesional a 31/12/2018		Hombre	Mujer
	Encargado/a	0	1
	Dependiente/a	0	7
	TOTAL	0	8

Empleados por modalidad de contrato a 31/12/2018		Hombre	Mujer
	Contrato indefinido	0	6
	Contrato temporal	0	2
	TOTAL	0	8

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

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS EN ESPAÑA:

	Por sexo	
	H	M
Contrato Indefinido	48,80	1.288,92
Contrato a temporal	3,88	239,41
Contrato a tiempo parcial	6,03	549,95

	Por grupos de edad		
	<30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años
Contrato Indefinido	697,75	637,74	2,23
Contrato a temporal	206,76	36,53	0
Contrato a tiempo parcial	418,17	137,27	0,54

Categorías profesionales	Contrato Indefinido	Contrato a temporal	Contrato a tiempo parcial
Apoderado/a	3	0	0
Jefe/a Sección	148,69	0	0
Administrativos/as	54,48	0,9	0
Encargados/as	299,44	1,12	11,56
Dependientes/as	826,57	241,19	544,34
Ayudantes	0,28	0,08	0,08
Personal almacén	1,88	0	0
Jefe Mantenimiento	0	0	0
Técnico Mantenimiento	3,38	0	0

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS EN ANDORRA:

	Por grupos de edad		
	<30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años
Contrato Indefinido	5	1	0
Contrato a temporal	1	1	0
Contrato a tiempo parcial	0	0	0

Categorías profesionales	Contrato Indefinido	Contrato a temporal	Contrato a tiempo parcial
Encargados/as	1	0	0
Dependientes/as	5	2	0

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

DESPIDOS EN ESPAÑA

	Por sexo	
	H	M
Despidos	2,00	56,00

	Por grupos de edad		
	<30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años
Despidos	34	24	0

Categorías profesionales	Despidos
Apoderado/a	0
Jefe/a Sección	11
Administrativos/as	1
Encargados/as	6
Dependientes/as	39
Ayudantes	0
Personal almacen	0
Jefe Mantenimiento	0
Tecnico Mantenimiento	1

Durante el año 2018 no ha habido despidos de empleados en Andorra

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

REMUNERACION MEDIA DE EMPLEADOS EN ESPAÑA

Promedio salario anual	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Brecha Salarial
Promedio total anual	20.020,37€	28.759,58€	30%

Fórmula de Brecha salarial = ((Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres) x 100

Promedio de retribuciones por edad	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres
Menores de 30 años	18.724,51€	20.858,33€
Entre 30 - 50 años	21.802,61€	34.096,19€
Mayores de 50 años	22.161,44€	-

Promedio de remuneraciones por clasificación profesional	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres
Jefe/a Sección	32.551,00€	34.907,66€
Administrativos/as	29.594,72€	33.958,67€
Encargados/as	20.774,86€	20.873,56€
Dependientes/as	17.968,55€	18.404,87€
Ayudantes	14.761,25€	-
Personal almacén	-	30.250,90€
Jefe Mantenimiento	-	-
Técnico Mantenimiento	-	37.015,06€

## REMUNERACION MEDIA DE EMPLEADOS EN ANDORRA

Promedio salario anual	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres	Brecha Salarial
Promedio total anual	17.467,64€	-	-

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

Promedio de retribuciones por edad	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres
Menores de 30 años	15.563,37€	-
Entre 30 - 50 años	22.996,24€	-
Mayores de 50 años	-	-

Promedio de remuneraciones por clasificación profesional	Salario promedio de mujeres	Salario promedio de hombres
Encargados/as	23.300,12€	-
Dependientes/as	15.624,31€	-

## Remuneración media de los consejeros y directivos

Promedio salario anual	Salario promedio
Promedio total anual	164.953,63€

La remuneración de consejeros hace referencia a las percepciones recibidas por los consejeros que reciben remuneración por parte de Franchising Calzedonia España, S.A., habiendo un único consejero hombre. Por ello, y con el fin preservar el carácter

estrictamente privado y confidencial de la remuneración del único hombre consejero en España, no se presenta la información de la remuneración media desagregada por sexo, puesto que esto permitiría deducir, de forma inequívoca, la remuneración concreta de uno de los consejeros. Los miembros del consejo de Administración no han devengado ningún importe en concepto de retribución como miembros del Consejo ni por atenciones estatutarias, solamente han recibido remuneración por sus funciones como Directivos.

## Empleados con discapacidad

Actualmente en la empresa constan 8 personas con algún grado de minusvalía superior al 33%, todas ellas mujeres.

## Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo

Las horas de absentismo totales en el año 2018 han sido 154.965, teniendo en cuenta accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias comunes. La gran mayoría son procesos de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes.

## Política de Salud y Seguridad en el Trabajo:

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

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

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

- El elemento humano es la base de la Empresa, por lo cual, su cuidado se constituye como una prioridad.
- Es preciso disponer los medios necesarios y adecuados para combatir de manera activa cada uno de los accidentes e incidentes laborales, incluyendo los accidentes de seguridad vial.
- Las prácticas de prevención encuadradas dentro de la Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud constituyen una obligación.
- Toda la línea jerárquica se constituye como responsable de ejecutar y fomentar prácticas adecuadas a la prevención y seguridad laboral. El grado de

responsabilidad será en función del nivel jerárquico que cada cual ocupe dentro del organigrama de la Empresa.

- La materialización de un accidente no debe considerarse una cuestión de azar, sino como el resultado de uno o varios condicionantes que deberán ser analizados e investigados para lograr su eliminación o control.
- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo tipo de acoso, así como de cualquier discriminación, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, religión, edad, raza u origen étnico. La Empresa velará por que existan tratos correctos, respetuosos y dignos, que respete la intimidad y la integridad física y moral.

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

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

## Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

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

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

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

El programa de Corrección de Deficiencias se planifica anualmente y se realiza el seguimiento durante el año en curso y toda la trayectoria del centro de trabajo. El SPP, a través de los Técnico de Prevención, es el responsable de coordinar y hacer el seguimiento del plan de medidas correctoras.

A través de los procedimientos y con el fin de garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad en el trabajo no solo del personal de la empresa, si no de los trabajadores y trabajadoras de los proveedores que trabajan en nuestros centros, a dichos trabajadores y trabajadoras se les comunican los riesgos a los que pueden estar expuestos en nuestros centros y se comprueba que estos tengan la preceptiva formación en PRL, la vigilancia de la salud y los EPI's necesarios para desempeñar su trabajo en condiciones de seguridad y salud.

En 2016, Franchising Calzedonia España S.A. se sometió a la preceptiva auditoria legal que tiene lugar cada 4 años, siendo la próxima en 2020.

### Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

A continuación, se presenta una tabla resumen con la accidentabilidad registrada en 2018, teniendo en cuenta que no se ha diagnosticado ninguna enfermedad profesional en 2018:

AT CON BAJA 2018			AT SIN BAJA 2018				
IN ITINERE	MUJER	HOMBRE	IN ITINERE	MUJER	HOMBRE		
23	23	0	9	8	1		
NO IN ITINERE	MUJER	HOMBRE	NO IN ITINERE	MUJER	HOMBRE		
30	30	0	29	27	2		
TOTAL	53	53	0	TOTAL	38	35	3

Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
11,25	11,25	0	0,39	0,39	0

Siendo:

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

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

\*Los datos se han obtenido teniendo en cuenta el número medio de trabajadores de Franchising Calzedonia en 2018.

\*El número de accidentes y los índices solo incluyen accidentes de trabajo con baja y no los accidentes *in itinere*, siguiendo las recomendaciones del INSST (Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo). Los AT con baja *in itinere* han sido 23.

\*El número de horas trabajadas que se ha tenido en cuenta es una estimación, tomando como base horaria el contrato de 30h semanales.

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

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

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

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

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

### FORMACION PRL:

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

El Servicio de Prevención, se encarga de archivar una copia de la documentación generada que acredita la formación realizada en materia de seguridad (los períodos de ejecución y la tipología de las formaciones, son definidos en función del tipo de formación e información de que se trata y del personal al que va dirigida. A la incorporación al puesto de trabajo asignado, el personal de nueva incorporación recibe información y una formación sobre los riesgos y las medidas preventivas a tener en cuenta en su puesto de trabajo.

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

El Servicio de Prevención también lleva a cabo Campañas Informativas y de Sensibilización para potenciar una cultura preventiva en la empresa y concienciar al personal sobre su participación en las condiciones de seguridad de su centro de

trabajo. Campañas relacionadas con la seguridad vial, la manipulación de cargas, la gestión del estrés etc.

	Número de horas de formación PRL
Jefes Sección	660
Administrativos	26
Encargados	72
Dependientes	266
<b>TOTAL</b>	<b>1.024</b>

#### FORMACIÓN A PUNTOS DE VENTA Y RED COMERCIAL:

Para el grupo Calzedonia la formación es una responsabilidad. Nosotros creemos que no hay mejor forma de tener el talento perfecto que creándolo. Por ello, tenemos una política de formación que ayuda a nuestros empleados a especializarse en áreas necesarias para su puesto de trabajo.

El objetivo de nuestra política de formación es aumentar los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes de nuestros empleados, con el fin de incrementar la productividad dentro de la empresa.

Como la formación de nuestros empleados es clave para nuestra actividad, que está basada en un modelo de negocio que requiere innovación constante y trabajo en equipo, dentro de nuestro plan formativo encontramos dos tipos de formación.

La formación inicial en el puesto de trabajo, que nos permite que nuestros empleados conozcan los valores, el producto y nuestro modelo de negocio antes de desempeñar su rol. En este caso la duración será entre 3 días y 11 semanas, dependiendo del rol a desarrollar y de si hablamos de una promoción interna o no.

La característica clave de esta formación es su integración con el trabajado diario. Ya que se lleva a cabo a través de nuestra red de formadores internos.

Los programas de formación técnica o en habilidades a disposición de los diferentes colectivos de empleados. Hablamos de programas de formación comercial, en procedimientos y en estilo de liderazgo.

En este caso prácticamente el 100% de la formación es impartida directamente por el departamento de formación.

Las prácticas más comunes que aplicamos para trabajar la formación dentro del grupo son los cursos en sala y la formación en terreno, destacando esta última.

Aprender cosas cada día es una de las principales oportunidades que le ofrecemos a nuestros empleados, por ello, potenciamos con nuestros mandos intermedios o personal de oficina el hecho de que integren la formación con su trabajo diario.

	Número de horas de formación específica actividad empresa
Jefes Sección	24.407
Administrativos	116
Encargados	23.632
Dependientes	10.408
<b>TOTAL</b>	<b>58.563</b>

### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

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

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

### Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

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

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

- La línea 1. Dotar de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para garantizar el desarrollo efectivo del Plan de Igualdad, contando con recursos tanto internos como externos.
- Línea 2. Desarrollar una política de personal orientada a promover la presencia y la participación igualitaria de mujeres y hombres en la organización.

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

El día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género se vistieron maniqués con camisetas con los lemas no es no o Calzedonia se suma al día Internacional contra la violencia de género, como ejemplo de acciones y actividades que dan visibilidad al compromiso de nuestra organización con la igualdad de oportunidades y en repulsa de la violencia de género.

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

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

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

A través de los canales de denuncia que la compañía pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras, no se han recibido denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos.

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

## Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos

### Política de subcontratación y relación con proveedores

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

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

El Grupo compra materias primas y productos terminados a empresas líderes del sector. Proporciona a estas empresas una especificación de conformidad técnica que contiene los requisitos que se requiere; la especificación de conformidad técnica contiene requisitos mecánicos, químicos y físicos y normalmente se prepara de acuerdo con la legislación más restrictiva vigente en los países donde opera el Grupo; las empresas proveedoras están, en su mayor parte, equipadas con las principales certificaciones ambientales generalmente requeridas, ya que el tema de la sostenibilidad ha sido uno de los aspectos cruciales del mercado de producción de hilados y tejidos; en general, se requiere que las empresas proveedoras aprueben expresamente, además de las especificaciones de conformidad técnica, el Código ético del Grupo; si bien las visitas a las plantas de los proveedores son frecuentes, no se realizaron auditorías de sostenibilidad hasta 2018, basándose en las declaraciones de conformidad proporcionadas. Actualmente el Grupo está preparando un programa de auditoría de sostenibilidad para 2019 sobre los principales proveedores de materias primas y productos semiacabados. Habiendo identificado un umbral de materialidad de compras de 1 millón € por año, se planea llevar a cabo auditorías en al menos el 50% de los proveedores que se encuentran por encima de este umbral.

La gran parte de la cadena de suministro de Calzedonia está formada por compañías que pertenecen al Grupo, cuya administración es de exclusiva responsabilidad del Grupo. Aunque el Grupo es consciente de los márgenes de mejora, está orgulloso de los resultados alcanzados diariamente en términos sociales, ambientales y de producción. Se ilustrará brevemente los procedimientos para gestionar las compras a terceros proveedores de materias primas, productos terminados y los llamados materiales "no esenciales", que no están directamente relacionados con la producción de los artículos que vendemos en nuestras tiendas.

El proceso de compra en un grupo que produce bienes de consumo y quiere reducir los costes para el cliente final tiene varias complicaciones: es necesario encontrar materias primas y productos que satisfagan las demandas y los gustos de los consumidores; es necesario que estos materiales y estos productos, además de atractivos, sean seguros para el usuario; Necesitan tener costes razonables y sostenibles para el modelo de negocio; y finalmente, deben ser producidos en condiciones respetuosas y sostenibles.

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

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

La gran mayoría de los productos distribuidos por la empresa son producidos en fábricas propiedad del Grupo que actualmente producen alrededor del 80% de los productos ofrecidos en los puntos de venta con un control casi total de la cadena de suministro y la responsabilidad directa de los métodos de adquisición y gestión de las empresas.

Las fábricas del Grupo se encuentran en Italia (Avio, Brentino Belluno, Castiglione delle Stiviere, Castel Goffredo, Segusino, Bologna, Gissi), Croacia, Serbia, Bulgaria, Rumania, Sri Lanka, Bosnia y Etiopía.

Se presentan algunas imágenes de las fábricas del Grupo.



Siempre se ha propuesto crear las mejores condiciones posibles en el lugar de trabajo al apoyar a los empleados de las fábricas, incluso fuera, si fuera necesario, con iniciativas en diferentes áreas. Las mujeres constituyen la gran mayoría de los empleados y ocupan los primeros puestos en los departamentos y oficinas de las fábricas de acuerdo con una lógica empresarial de empoderamiento. El Grupo, en la medida de lo posible, intenta satisfacer las necesidades de las mujeres a través de diversas iniciativas.

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

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

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

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

Por ello el Grupo se ocupa de las diferentes necesidades de sus empleados y trata de contribuir, en la medida de lo posible, de una manera específica, de acuerdo con las necesidades de la comunidad de sus empleados. En Sri Lanka existen cuatro empresas y más de 13.000 empleados. La primera fábrica fue inaugurada en 1999, en un país aún devastado por la guerra civil. El grupo ha crecido con el tiempo y considera a que ha contribuido al desarrollo de las áreas en las que trabaja. Las características del país han llevado a realizar una serie de acciones a favor de los empleados. Existe una preocupación por la salud del personal, y se dispone de espacios apropiados y personal calificado para atender a las necesidades de los empleados en situaciones de accidente, enfermedad o incidencias durante las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

## **Lucha contra la corrupción y el soborno**

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

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

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

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

### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo Calzedonia está firmemente comprometido a luchar contra cualquier forma de corrupción en todos los países en los que opera y con ese fin, se compromete a

prevenir y luchar contra cualquier forma de corrupción en el sentido más amplio, público o privado, y en particular:

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

- corrupción pasiva cuando una persona solicita o recibe de otra cualquier beneficio con el propósito de no cumplir con sus propios deberes.

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

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

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

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

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

## Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

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

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

Franchising Calzedonia España, S.A. no realiza aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, no obstante, los empleados realizan aportaciones a título personal para causas sociales y benéficas que deciden los propios empleados.

El Grupo Calzedonia siempre ha ofrecido su propia contribución a las comunidades locales en las que opera y en situaciones difíciles.

Esta intención se materializa en numerosas acciones que a lo largo del tiempo han apoyado actividades como la FUNDACION SAN ZENO (se puede obtener más información en su propia web [www.fondationesanzeno.org](http://www.fondationesanzeno.org)) que opera en la esfera social desde 1999.

Dicha Fundación es una idea nacida hace casi 20 años, a partir de la voluntad de un emprendedor. Desde entonces, el mismo deseo: ser promotores de un cambio, real y compartido, que ofrezca oportunidades concretas que mejoren la calidad del estudio, creen oportunidades de capacitación y la posibilidad de emprender un trabajo.

La Fundación San Zeno interviene en África, América Latina, Asia y Europa, apoyando iniciativas en las áreas prioritarias de educación, trabajo y desarrollo social.

Mostramos un ejemplo del proyecto desarrollado en estos mercados



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

## Información económica y fiscal

### Los beneficios obtenidos país por país

	Beneficios obtenidos antes de impuestos (miles de euros)	Beneficios obtenidos después de impuestos (miles de euros)
Beneficios en España	11.437.492,45 €	5.497.419,7 €
Beneficios en Andorra	296.340,72 €	287.129,74 €

### Los impuestos sobre beneficios pagados

	Impuestos sobre beneficios Pagados por Resultado 2018- [Impuesto de Sociedades] (miles de euros)
España	2.626.179,21 € pagos a cuenta 2018 + 125.815,15 € a pagar en 2019
Andorra	9.210,98 € a pagar en 2019

### Las subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2018 se solicitó una subvención para la instalación de placas fotovoltaicas en nuestras oficinas centrales que fue aprobada a finales del ejercicio. La percepción económica de dicha subvención tendrá lugar durante el año 2019, por lo que durante el ejercicio 2018 no se ha percibido ninguna subvención.

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

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

Contenidos según la Ley 11/2018	Apartado	Página	Criterio de reporting
<b>Modelo de negocio</b>			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> <li>• Buen Gobierno.</li> </ul>	2-4, 11	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-7, GRI 102-18
Mercados en los que opera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> </ul>	3-4	GRI 102-4, GRI 102-6
Objetivos y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa</li> </ul>	2-4	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> <li>• Nuestras Marcas en España.</li> </ul>	2-8	GRI 102-15
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>			
Descripción de las políticas que aplica la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros Clientes.</li> <li>• Cuestiones medioambientales.</li> <li>• Nuestros Empleados.</li> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> <li>• Lucha contra la corrupción y el soborno.</li> </ul>	11-12, 14-15, 22-23, 36-37, 40	GRI 103-1, GRI 103-2
Resultados de las políticas que aplican a la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros Clientes.</li> <li>• Cuestiones medioambientales.</li> <li>• Nuestros Empleados.</li> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> <li>• Lucha contra la corrupción y el soborno.</li> </ul>	11-12, 16-23, 37, 40	GRI 103-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje del presidente del grupo Calzedonia a nivel Internacional.</li> <li>• Trayectoria de la Empresa.</li> <li>• Nuestras Marcas en España.</li> </ul>	2-8	GRI 102-15
<b>Perfil del estado de información no financiera</b>			
Análisis de materialidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de Materialidad.</li> </ul>	9-10	GRI 102-47
Marco de reporting utilizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción al Estado de Información No Financiera.</li> </ul>	1	Estándares GRI

Cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	15-16	GRI 103-1, GRI 307-1
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introducción y Política Ambiental</li> <li>Los centros de actividad de Franchising Calzedonia España, S.A. son tiendas y oficinas. No disponen de certificación ambiental.</li> </ul>	14-15	GRI 103-1
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Dedicados.</li> </ul>	16-17	Inversiones medioambientales en base a proyectos ejecutados
Aplicación del principio de precaución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de precaución.</li> </ul>	17	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	15	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contaminación atmosférica.</li> <li>Cambio Climático.</li> </ul>	17-21	GRI 305-1, GRI 305-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> <li>Economía circular, prevención y gestión de residuos.</li> </ul>	15, 18	GRI 306-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> <li>Uso sostenible de los recursos.</li> </ul>	15-16	GRI 303-1
Consumo de materias primas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	15-16	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de la actividad.</li> </ul>	15-16	GRI 302-1, GRI 302-3
Medidas para mejorar la eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos dedicados.</li> <li>Cambio climático.</li> </ul>	16-17, 19-21	GRI 302-4
Uso de energías renovables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos dedicados.</li> </ul>	16-17	GRI 302-1

<b>Cambio climático</b>			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos Actuales y Previsibles de la Actividad.</li> <li>• Contaminación Atmosférica.</li> </ul>	16-18	GRI 305-1, GRI 305-2
Medidas para adaptarse al cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos dedicados.</li> <li>• Cambio climático.</li> <li>• Contaminación Atmosférica.</li> </ul>	16-17, 20-21	GRI 201-2
Metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio climático.</li> </ul>	20-21	GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección de la biodiversidad.</li> </ul>	21	GRI 304-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.</li> </ul>	24-25	GRI 102-8
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.</li> </ul>	26-27	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.</li> </ul>	27	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y brecha salarial.</li> </ul>	28-29	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y brecha salarial.</li> </ul>	28	(Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración media de los consejeros y directivos.</li> </ul>	29	GRI 102-38, GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Recursos Humanos.</li> </ul>	23	GRI 401-2
Empleados con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados con discapacidad.</li> </ul>	30	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo.</li> </ul>	30	GRI 401-2

Número de horas de absentismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo.</li> </ul>	30	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Recursos Humanos.</li> <li>Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>	23, 35-36	GRI 401-2, GRI 401-3
<b>Salud y Seguridad</b>			
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</li> </ul>	31-32	GRI 403-2
Accidentes de trabajo por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	32	GRI 403-2
Índice de frecuencia por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	32	GRI 403-2
Índice de gravedad por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	32	GRI 403-2
Enfermedades profesionales por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</li> </ul>	32	GRI 403-2
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</li> </ul>	33	GRI 402-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</li> </ul>	33	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</li> </ul>	33	GRI 403-4
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Recursos Humanos.</li> <li>Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</li> </ul>	22-23, 33-35	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.</li> </ul>	35	GRI 404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Salud y Seguridad en el Trabajo.</li> </ul>	30-31, 35	GRI 405-1

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li> </ul>		
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Recursos Humanos.</li> <li>• Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>	22	GRI 405-1
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>	35-36	GRI 405-1
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li> </ul>	35	GRI 405-1
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Salud y Seguridad en el Trabajo.</li> <li>• Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>	30-31, 35-36	GRI 406-1
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> </ul>	36-37	GRI 102-16
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subcontratación y proveedores y Derechos Humanos.</li> </ul>	36-37	GRI 102-16, GRI 414-1
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>	36	GRI 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	37-40	GRI 102-16, GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	35-40	GRI 406-1

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	37-40	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre el respeto de los derechos humanos.</li> </ul>	37-40	GRI 408-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política para prevenir la corrupción y el soborno.</li> <li>• Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.</li> </ul>	40-41	GRI 102-16
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.</li> </ul>	42	GRI 102-16
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio.</li> </ul>	42-43	GRI 201-1
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros Empleados.</li> <li>• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio.</li> </ul>	22-23, 42-43	GRI 102-8, GRI 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros Empleados.</li> <li>• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio.</li> </ul>	22-23, 42-43	GRI 102-8, GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de materialidad.</li> </ul>	9-10	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y Acciones de Asociación o Patrocinio.</li> </ul>	42-43	GRI 102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de subcontratación y relación con proveedores.</li> </ul>	36-37	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de subcontratación y relación con proveedores.</li> </ul>	36-37	GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de subcontratación y relación con proveedores.</li> </ul>	36-37	GRI 308-1, GRI 414-1
<b>Consumidores</b>			

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	• Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	13	GRI 416-1
Sistemas de reclamación	• Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	13-14	GRI 416-2
Quejas recibidas y resolución de las mismas	• Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	13-14	GRI 416-2
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos país por país	• Los beneficios obtenidos país por país.	43	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	• Los impuestos sobre beneficios pagados.	43	Impuestos sobre beneficios pagados en base a criterios contables
Subvenciones públicas recibidas	• Las subvenciones públicas recibidas.	43	GRI 201-4

## **Formulación del Estado de Información No Financiera (EINF) de Franchising Calzedonia España, S.A. del Ejercicio 2018**

A 22 de marzo de 2019 y en cumplimiento con la normativa vigente, los miembros del Consejo de Administración integrado por D. Matteo Muraro, D. Carles Tello López, Dña. Eva Font Muntadas y Dña. Eva Roqué Rodrigo, formulan el Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio anual cerrado a 31 de diciembre de 2018, y delegan en Dña. Eva Roqué Rodrigo el visto de todas las hojas de los documentos originales anexos a este escrito.

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2018**

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Franchising Calzedonia España, S.A. (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo "Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" incluida en el EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Franchising Calzedonia España, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

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

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado “Análisis de Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo “Índice de Contenidos de acuerdo con la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad” del citado Estado.

---

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

**Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya**

ERNST & YOUNG, S.L.

2019 Núm. 20/19/08649  
30,00 EUR

**IMPORT COL·LEGIAL:**

Informe sobre treballs diferents  
a l'auditoria de comptes

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Antonio Capella Elizalde

28 de junio de 2019