

# **Informe de información no financiera 2022**

**Zeeman textielSupers S.L**

The logo for Zeeman, featuring the word "ZEEMAN" in a bold, blue, sans-serif font. The text is centered within a solid yellow rectangular background.

**ZEEMAN**

## **Contenido**

1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE.....	3
2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO .....	5
4. RECURSOS HUMANOS .....	14
5. DERECHOS HUMANOS .....	24
6. SOCIEDAD .....	25
7. RECURSOS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	26

## **1. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE**

### **1.1. Sobre Zeeman**

Las raíces de Zeeman se encuentran en Alphen aan den Rijn, en los Países Bajos. Fue allí donde Jan Zeeman abrió en 1967 la primera tienda de textiles para el hogar y ropa básica. En la actualidad, la compañía está formada por el grupo Zeeman Groep B.V. (sociedad controladora) y nuestras filiales en los Países Bajos, otros países europeos y Hong Kong. Los Servicios Centrales siguen estando ubicados en Alphen aan den Rijn. Fuera de los Países Bajos solo contamos con una organización de ventas. La compra, la distribución y el resto de servicios de apoyo se gestionan desde la central, Zeeman textielSupers B.V. Abastecemos a todas nuestras tiendas desde el Centro de Distribución ubicado en Alphen aan den Rijn (Países Bajos).

A fecha 31 de diciembre de 2022, Zeeman cuenta con más de 1.300 tiendas en siete países europeos. Y en cada uno de estos países también tiene una tienda online. De estas tiendas, 153 están ubicadas en España.

Zeeman es sinónimo de básicos textiles de alta calidad que se fabrican de manera responsable. Zeeman opera en el sector minorista de la confección, los productos textiles y los productos no alimentarios. Nuestros diseños son sencillos. Esto nos permite fabricarlos a bajo coste y en grandes cantidades. Y organizando todo de manera inteligente, podemos ofrecer los precios más bajos posibles. Tenemos una amplia gama de productos en nuestros cuatro grupos principales: ropa infantil y de bebé, calcería, ropa para el hogar, y ropa interior y para dormir. Además, tenemos moda para mujer y para hombre, y productos no textiles como alimentación, accesorios del hogar y productos de limpieza. Zeeman es una empresa familiar: el 100% de las acciones están en manos de la familia Zeeman.

### **1.2. Alcance**

El presente Informe de Estado de Información No Financiera de Zeeman se ha elaborado para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, 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, sobre información no financiera y diversidad.

El siguiente Informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, el “Informe”) es complementario al informe elaborado previamente por el Grupo y titulado “Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa 2022”, que se encuentra disponible en la siguiente dirección:

[https://www.zeeman.com/media/wysiwyg/pdf/ES\\_220279\\_MVO\\_verslag\\_2022\\_ES\\_WTv3\\_i\\_1\\_.pdf](https://www.zeeman.com/media/wysiwyg/pdf/ES_220279_MVO_verslag_2022_ES_WTv3_i_1_.pdf)

En este Informe puede encontrar referencias a la información no financiera que forma parte del contenido del Informe Anual del Grupo Zeeman (2022).

Este documento ha sido elaborado tomando como referencia los criterios establecidos en el informe modelo de la Global Reporting Initiative (“GRI”), organismo internacional especializado en indicadores de sostenibilidad. La GRI proporciona directrices de elaboración de informes, estableciendo principios y criterios que las organizaciones pueden utilizar para divulgar sus resultados no financieros.

El informe se ha preparado en base a los datos facilitados y recopilados del ejercicio fiscal de la empresa que concluyó el 30 de diciembre de 2022.

### **1.3. Análisis de materialidad**

En el estudio de materialidad de este Informe, se ha realizado una identificación de aquellos puntos requeridos por la ley de información no financiera que son relevantes desde el punto de vista de impacto en el negocio, así como su actividad y sus grupos de interés.

Debido a que este Informe se trata de un Informe complementario del informe de Grupo: Zeeman textielSupers B.V, se parte del análisis de materialidad reportado por Grupo.

Para el presente Informe, se ha llevado a cabo un gap analysis respecto los requerimientos exigidos por la Ley 11/2018 artículo 49 del Código de Comercio con el objetivo de reportar los requerimientos obligatorios. Dicho análisis se encuentra en detalle en el Anexo I.

Entre los diferentes requerimientos, también se han identificado aspectos no materiales como "Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales". Debido a que Zeeman textielSupers S.L no dispone de centros de producción en España, por lo que el valor del consumo de agua se ha considerado no material ya que este proviene únicamente del consumo personal de los empleados.

## 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO

### 2.1. Descripción del modelo de negocio

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron desarrollados por las Naciones Unidas y forman parte de la Agenda de Desarrollo Sostenible. Estos objetivos se centran en la lucha contra el hambre y la pobreza, pero también en la promoción de la salud y el bienestar, el desarrollo de energía limpia, el clima y la economía. Las Naciones Unidas quieren que todos los objetivos se alcancen en el año 2030. Contribuimos a ello comprometiéndonos con los siguientes ODS:

- (i) La pobreza se tiene que erradicar: en 2030, nadie debe vivir en la pobreza extrema. Creemos que todos los que trabajan en los productos de Zeeman deben ganar un salario digno.  
Más información en la página 28 del informe del Grupo.
- (ii) Creemos que es importante ser *zuinig* con nuestro planeta. *Zuinig* es una palabra neerlandesa que significa ahorrador y cuidadoso a la vez. Por eso utilizamos cada vez más materiales más sostenibles, como el algodón ecológico. Además, establecemos requisitos para nuestros centros de teñido y lavado con respecto al agua, y utilizamos nuestra LSR (lista de sustancias restringidas) para limitar en nuestros productos el uso de productos químicos perjudiciales para el medio ambiente. Además, en los próximos años seguiremos integrando la circularidad en nuestras políticas.  
Más información en la página 47 del informe del Grupo.
- (iii) En Zeeman, nos comprometemos de varias maneras con la salud y el bienestar de nuestros empleados. Lo hacemos, por ejemplo, ofreciendo cursos de formación sobre el tema de la salud. De esta manera esperamos prevenir el absentismo en la medida de lo posible y aumentar la satisfacción laboral.  
Más información en la página 36 del informe del Grupo.
- (iv) Para aportar nuestro granito de arena en la lucha contra el cambio climático, también estamos mirando cómo podemos ser más sostenibles y limitar nuestra huella de carbono aquí, cerca de casa. Por ejemplo, hemos desarrollado una hoja de ruta sobre el impacto medioambiental, y el año que viene haremos una medición de referencia de la huella ecológica total de nuestra organización.  
Más información en la página 41 del informe del Grupo.
- (v) Desde 2018 trabajamos activamente para reducir el impacto ambiental negativo de la producción de nuestros proveedores. Un ejemplo importante: las fábricas que producen para nosotros deben utilizar un sistema de tratamiento de aguas para prevenir la contaminación del agua. También evaluamos la calidad del agua purificada solicitando informes de pruebas.  
Más información en la página 41 del informe del Grupo.
- (vi) La colaboración es esencial para abordar las principales cuestiones sociales. Lo hacemos en el marco del Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección (International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry), la

Fair Wear Foundation y junto con organizaciones del sector y ONG. Conjuntamente trabajamos por unas condiciones de trabajo seguras y justas, y por la reducción de nuestro impacto en el medio ambiente.

Más información en la página 20 del informe del Grupo.

(vii) Hace mucho que nos esforzamos por mejorar las condiciones de trabajo de nuestros proveedores. Lo hacemos en colaboración con nuestros grupos de interés, entablando diálogo sobre las condiciones sociales y trabajando en relaciones a largo plazo con nuestros proveedores. El resultado: mejoras estructurales en las condiciones de trabajo. Seguimos buscando la colaboración. Y siempre queremos dar otro paso para mejorar.

Más información en la página 20 del informe del Grupo.

## 2.2. Políticas globales

Con carácter general, las políticas del Grupo también se aplican a España. No existen políticas separadas para España.

La información sobre las políticas del Grupo en materia medioambiental y social, gobierno corporativo, respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, personal (incluyendo las medidas tomadas para fomentar la igualdad de oportunidades, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación, inclusión de personas con discapacidad y accesibilidad universal) está disponible en:

[https://www.zeeman.com/media/wysiwyg/pdf/ES\\_220279\\_MVO\\_verslag\\_2022\\_ES\\_WTv3\\_i\\_1\\_.pdf](https://www.zeeman.com/media/wysiwyg/pdf/ES_220279_MVO_verslag_2022_ES_WTv3_i_1_.pdf)

**En nuestras páginas web puede encontrar enlaces a los siguientes temas:**

### **Información sobre proveedores**

Contamos con un manual para proveedores que detalla la forma en que colaboramos con ellos. Explica todos nuestros requisitos en términos de calidad del producto y logística, y nuestros principios en materia de responsabilidad social corporativa e impacto medioambiental. Existen además otros documentos relevantes para nuestra base de proveedores.

<https://www.corporate.zeeman.com/suppliers-information>

### **Medio ambiente**

Ahora sabemos que el impacto medioambiental más significativo ocurre en las capas más profundas de nuestra cadena de suministro. En concreto, donde se lavan, tiñen y estampan nuestros productos. También los llamamos los procesos húmedos, en inglés: wet processing unit. Estos procesos a veces tienen lugar en la fábrica donde se cosen nuestros artículos. No obstante, a menudo se subcontratan a fábricas con las que no tenemos una relación directa. Eso hace que nuestra capacidad de influencia sea más limitada. Además, sobre todo en China nos encontramos que varios centros donde se realiza el teñido y el lavado son propiedad del gobierno. Esto hace que sea más difícil obtener y verificar cierta documentación.

<https://www.corporate.zeeman.com/zuinig-of-the-environment>

### **Evolución y resultados**

Monitorización de centros de teñido y lavado.

En 2021 establecimos un enfoque para nuestras plantas de teñido y lavado. Queremos obtener más información sobre el impacto medioambiental de nuestros proveedores a niveles más profundos de la cadena de suministro. El enfoque consiste en solicitarles información y establecer requisitos claros. El año pasado monitorizamos de esta manera nuestras plantas de teñido y lavado.

<https://www.corporate.zeeman.com/zuinig-of-the-environment>

#### **Establecimiento de prácticas de diseño**

En consulta con nuestros estilistas, este año hemos elaborado prácticas de diseño. El documento contiene objetivos en el campo del diseño sostenible: una guía para nuestros estilistas.

[https://www.zeeman.com/media/wysiwyg/pdf/ES\\_220279\\_MVO\\_verslag\\_2022\\_ES\\_WTv3\\_i\\_1\\_.pdf](https://www.zeeman.com/media/wysiwyg/pdf/ES_220279_MVO_verslag_2022_ES_WTv3_i_1_.pdf)  
(Página 44)

#### **Hoja de ruta del impacto medioambiental**

En 2022 comenzamos nuestra hoja de ruta centrada en el impacto medioambiental de nuestra producción. Desarrollamos un plan para identificar nuestro impacto en los próximos años y tomar medidas para reducirlo.

En la página 47 del informe del Grupo se puede consultar la hoja de ruta del impacto medioambiental.

#### **La LSRF = Lista de Sustancias Restringidas de Fabricación y la LSR = Lista de Sustancias Restringidas**

La Lista de Sustancias Restringidas de Zeeman (LSR versión 6.0) y la LSRF de Zeeman (versión 2.0 de febrero de 2022) son dos documentos separados. La LSR y la LSRF se comunican a todos los proveedores (de materias primas). Todos los productos químicos utilizados en cualquier proceso de producción deben cumplir con los requisitos de la LSRF de Zeeman, y todos los productos entregados a Zeeman deben cumplir con los requisitos de la LSR.

[https://www.corporate.zeeman.com/files/ugd/72bca6\\_43dacf60f38b42c2b4418a613287fde8.pdf](https://www.corporate.zeeman.com/files/ugd/72bca6_43dacf60f38b42c2b4418a613287fde8.pdf)

- **Política de Materiales y Bienestar Animal de Zeeman.**

Esta política describe: - El punto de vista general y los principios de Zeeman con respecto al uso de materias primas; - Los principios de bienestar animal a los que nos adherimos; - Nuestras ambiciones en torno a la sostenibilidad de los materiales; - Las opciones de materiales sostenibles preferidas frente a los materiales convencionales; - Materiales prohibidos; Cubre principalmente la producción de materias primas y las expectativas a la hora de abastecerse de materiales sostenibles. También incluye algunos requisitos específicos de cada material para garantizar la diligencia debida a nivel de proveedores.

[https://www.corporate.zeeman.com/files/ugd/72bca6\\_d3f0f630dd5345cbbcaeb675e1d1708c.pdf](https://www.corporate.zeeman.com/files/ugd/72bca6_d3f0f630dd5345cbbcaeb675e1d1708c.pdf)

- **Requisitos medioambientales de Zeeman**

Este es un resumen para utilizar en las unidades de procesamiento de productos húmedos, ya que nuestro objetivo es minimizar el impacto en el medio ambiente durante los procesos de producción.

[https://www.corporate.zeeman.com/\\_files/ugd/72bca6\\_727eaf242c4e4942a95f9bebb2557d46.pdf](https://www.corporate.zeeman.com/_files/ugd/72bca6_727eaf242c4e4942a95f9bebb2557d46.pdf)

## **Social**

- **El Código de Conducta bidireccional de Zeeman**

Este Código de Conducta clarifica y refuerza las expectativas que tenemos de los proveedores y fábricas con los que colaboramos, y establece los estándares sociales y medioambientales mínimos y no máximos que esperamos que cumpla cada fábrica. Este Código no debe utilizarse para impedir que los proveedores, fábricas o subcontratistas excedan estos estándares. Se espera que las partes involucradas en la aplicación de este Código cumplan con la legislación nacional y otras leyes aplicables, así como los tratados internacionales, y cuando las disposiciones legales y este Código regulen el mismo tema, apliquen la disposición que ofrezca una mayor protección. Este código de conducta bidireccional también describe el compromiso de los agentes de compras de Zeeman de cumplir con los temas de este código de conducta y de tomar decisiones de compra que garanticen unas buenas condiciones de trabajo.

[https://www.corporate.zeeman.com/\\_files/ugd/72bca6\\_01084bb3aca74be58f22ef163a62324b.pdf](https://www.corporate.zeeman.com/_files/ugd/72bca6_01084bb3aca74be58f22ef163a62324b.pdf)

- **La nueva política de proveedores de Zeeman**

[https://www.corporate.zeeman.com/\\_files/ugd/72bca6\\_be547562e051499e901a0dcdb333ac39.pdf](https://www.corporate.zeeman.com/_files/ugd/72bca6_be547562e051499e901a0dcdb333ac39.pdf)

- **Estrategia de salida responsable de proveedores de Zeeman**

[https://www.corporate.zeeman.com/\\_files/ugd/72bca6\\_a21772b727f0432cac6600c88b9e7d7f.pdf](https://www.corporate.zeeman.com/_files/ugd/72bca6_a21772b727f0432cac6600c88b9e7d7f.pdf)

Información adicional: ver página 10 del informe del grupo, “Integración RSC”.

## **2.3. Riesgos a corto, medio y largo plazo**

Los principales riesgos identificados por el Grupo en relación con sus actividades se relacionan con:

- 1) Transparencia y trazabilidad
- 2) Prácticas de compra
- 3) Materias primas y materiales
- 4) Economía circular y Materiales de embalaje y residuos
- 5) Salario digno
- 6) Condiciones laborales seguras y saludables
- 7) Trabajo infantil y forzoso
- 8) Impacto medioambiental en la cadena

Los riesgos se explican a lo largo del informe con datos corroborados sobre lo que está haciendo el Grupo para fomentar el desarrollo sostenible en estas áreas.

Información adicional: ver página 16 del informe del grupo y medidas adoptadas a lo largo del informe.

## 2.4. Medio ambiente global

El Grupo cuenta con una política medioambiental y de seguridad y salud aplicable a todas las empresas que lo integran. Esta política global cuenta con el respaldo de las políticas y los programas locales, regionales y específicos aplicables en materia de empleados y de seguridad y salud.

Cada año incrementamos el uso de materiales más sostenibles. Véase 'Materias primas y materiales' y nuestra Política de Materiales y Bienestar Animal de Zeeman (sección 2.2). Minimizamos el uso de productos químicos y sustancias nocivas a través de nuestra LSRF y LSR (véase sección 2.2)

Información adicional: ver páginas 10 y 41 del informe del grupo.

## 2.5. Estrategia, visión y misión

El Consejo de Supervisión del Grupo es responsable de desarrollar la misión global y el plan estratégico a nivel corporativo y de negocio. La Junta Directiva del Grupo tiene autoridad de supervisión, definiendo y supervisando la aplicación y el cumplimiento de las normas y fiscalizando la eficacia de las políticas y las decisiones de gestión para garantizar que cada empresa del Grupo se gestiona de modo que alcance los objetivos previstos.

La Junta Directiva del Grupo aprueba y supervisa la ejecución de la misión, el plan estratégico y las estrategias de negocio de las Empresas del Grupo, proporcionando también apoyo consultivo y asesoramiento.

La visión y los valores del Grupo abarcan la visión de un mundo seguro, cómodo y sostenible, y sus valores son: integridad ante todo, orientación al objetivo, orientación al cliente, orientación al futuro y trabajo en equipo.

En 2022 el grupo recalibró y describió su estrategia. Para ello se pudo contar con aportaciones de toda la empresa, así como aportes externos como los de sus grupos de interés y un grupo internacional de estudiantes. Esta búsqueda puso una vez más de manifiesto que *zuinig*, esa combinación de cuidar y ahorrar, debe estar en el centro de la identidad del grupo, así como de su estrategia.

El grupo sobre *zuinig*: *"Nos preocupamos por las personas, el medio ambiente y la sociedad en su conjunto. Mientras tanto, por supuesto, también seguimos examinando detenidamente nuestro propio rumbo y visión sobre la responsabilidad social corporativa. En Zeeman la llamamos simplemente *zuinig*, una palabra del neerlandés que significa ahorrador y cuidadoso a la vez. Ya hace años que somos *zuinig* con las personas, el medio ambiente y la sociedad, porque ser *zuinig* sencillamente aporta mucho valor. Para todo el mundo."*

### **3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES**

#### **3.1. Efectos de las actividades del Grupo**

Cuando se habla de responsabilidad empresarial, a menudo se hace referencia al uso de materiales más sostenibles o a la reducción de los envases de plástico. Un tema no menos importante es el impacto que la producción de los artículos tiene en el medio ambiente. Este efecto es invisible para nuestros clientes, pero la producción tiene un impacto significativo en el medio ambiente y en el entorno vital de los trabajadores de las fábricas locales. Queremos evitar que la producción de nuestros artículos afecte negativamente a las personas y al medio ambiente. En 2021 establecimos un enfoque para nuestras plantas de teñido y lavado. Queremos obtener más información sobre el impacto medioambiental de nuestros proveedores a niveles más profundos de la cadena de suministro. El enfoque consiste en solicitarles información y establecer requisitos claros. El año pasado monitorizamos de esta manera nuestras plantas de teñido y lavado.

En consulta con nuestros estilistas, este año hemos elaborado prácticas de diseño. El documento contiene objetivos en el campo del diseño sostenible: una guía para nuestros estilistas.

En 2022 comenzamos nuestra hoja de ruta centrada en el impacto medioambiental de nuestra producción. Desarrollamos un plan para identificar nuestro impacto en los próximos años y tomar medidas para reducirlo y para incrementar el consumo de materiales más sostenibles.

En 2022, el 53% de nuestro consumo total de textil consistió en materiales más sostenibles. Esto supuso un aumento del 14% en comparación con 2021. En 2022, un 75% de nuestro consumo de algodón consistió en algodón más sostenible. Esto supuso un aumento del 16% en comparación con 2021. Cuando se trata de materiales reciclados, todavía tenemos un camino largo por recorrer. En 2022, el 4,6% de nuestro consumo total de textil consistió en materiales reciclados. Esto supuso un aumento del 1,1% en comparación con 2021.

Información adicional: ver páginas 42-49 del informe del grupo.

#### **3.2. Medidas para prevenir, reducir o reparar los daños medioambientales**

Según un informe realizado por el Impact Institute, el 90% de los daños medioambientales se producen en la fabricación de nuestros productos, que a su vez se producen en la cadena de suministro. Los daños medioambientales en los países europeos, donde el Grupo Zeeman tiene sus actividades de venta al por menor, como España, es limitado.

#### **Monitorización de la cadena de suministro**

Somos conscientes de que nuestras propias prácticas de compra tienen impacto en las condiciones de las fábricas. Por eso tomamos decisiones conscientes durante el proceso de compra<sup>1</sup>. Además, comprobamos si las fábricas cumplen con el Código de Conducta. Realizar una auditoría es una buena herramienta para ello, pero al mismo tiempo tenemos claro que se trata de una instantánea. Por eso nos centramos cada vez más en la formación y consideramos muy importante contar con un mecanismo de quejas que funcione bien.

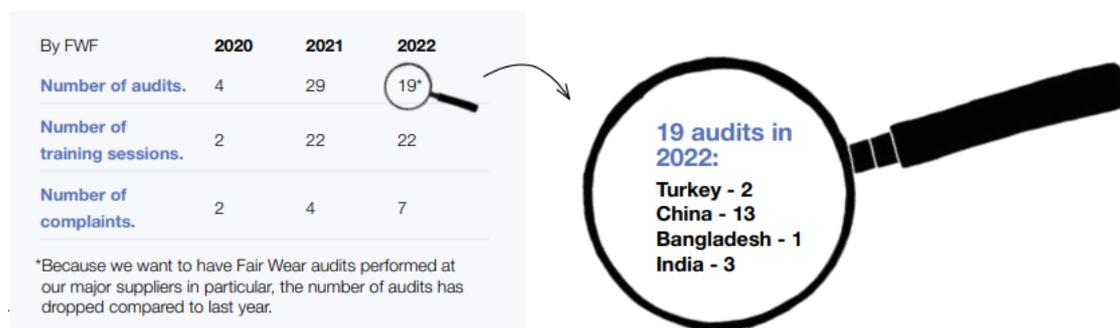
Gracias a este enfoque y a nuestra estrecha colaboración con los proveedores, vemos una mejora estructural en torno a la seguridad de los edificios y las condiciones de trabajo. En 2022 fueron auditadas 19 fábricas por parte de la Fair Wear Foundation. Gracias a la metodología de auditoría de la Fair Wear Foundation encontramos más puntos de mejora urgentes que en años anteriores. Un punto de mejora urgente puede ser, por ejemplo, que una salida de emergencia estuviera bloqueada o que durante una auditoría no fuera posible comprobar si los registros salariales o de asistencia eran correctos.

La metodología de auditoría de la Fair Wear Foundation es muy completa en el campo de las condiciones de trabajo. El tema de los derechos humanos se aborda de manera amplia, incluyendo ejemplos como las condiciones salariales y la duración de la jornada laboral. Por ejemplo, se realizan entrevistas con empleados de la fábrica y estas entrevistas tienen lugar fuera de las paredes de la fábrica, de modo que hay un clima seguro para responder a las preguntas. Además, la metodología de auditoría de la Fair Wear Foundation va un nivel más allá cuando se trata de investigar las causas subyacentes del incumplimiento. También investiga, por ejemplo, si nuestras prácticas de compra pueden tener un efecto negativo en las condiciones de trabajo de la fábrica. Asimismo, la Fair Wear Foundation cuenta con oficinas locales en los países productores desde las cuales orientan proactivamente a nuestros proveedores en la implementación de mejoras, y organizaron cursos de formación en las fábricas sobre temas específicos.

Durante las auditorías, se evalúan las fábricas en base a varios aspectos. Estos se pueden encontrar en el Código de Prácticas Laborales de la Fair Wear Foundation. Los temas que surgen son, por ejemplo, el trabajo infantil, los salarios dignos y la discriminación.

### Desarrollo de capacidades

Las auditorías nos han ayudado en los últimos años a implementar mejoras visibles. Al mismo tiempo, se presta menos atención a investigar las causas subyacentes de los posibles problemas. Para lograr un cambio verdaderamente sostenible, nos enfocamos en el desarrollo de capacidades. Esto significa que nos hemos ido centrando cada vez más en las causas del incumplimiento de las áreas de mejora. Se trata de que, después de cada auditoría realizada por la Fair Wear Foundation, se lleve a cabo un Programa de Educación en el Lugar de Trabajo (Workplace Education Program, WEP). Esta formación WEP está dirigida tanto a la dirección de la fábrica como a los empleados. Reciben las herramientas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo a través de un diálogo abierto. Otro objetivo importante de la formación es concienciar a los trabajadores de las fábricas sobre sus derechos



<sup>1</sup> Ver página 54 del informe del grupo

y formarles en el uso del mecanismo de quejas. En 2022 la Fair Wear Foundation formó a 22 proveedores.

En los últimos años hemos centrado nuestra política de sostenibilidad en la cadena de suministro (fabricación, compra y transporte). A la luz de la próxima entrada en vigor de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés), también analizaremos los posibles problemas medioambientales en España. Sin embargo, en España solo somos una organización minorista con algunas tiendas en diferentes ciudades. Por lo tanto, los daños medioambientales son limitados ya que en España solo hay tiendas de venta al por menor. Por lo que se refiere al impacto medioambiental en España, como por ejemplo el consumo de energía, nuestro objetivo es comprar energía de fuentes renovables. Reutilizamos las perchas y aumentamos el uso de iluminación LED en las tiendas. A finales de 2022 había 1.002 sucursales (del total de 1.313) equipadas con iluminación LED. Esto supone el 76% (2021: 66%). La iluminación LED utiliza menos de un tercio de la energía que requieren los tubos fluorescentes tradicionales. Las 1.002 sucursales con iluminación LED reducen el consumo de energía. Es bueno para el medio ambiente y supone además un ahorro de dinero.

En España todas las tiendas ya están equipadas con iluminación LED. En el futuro queremos equipar todas las tiendas con puertas automáticas. Sin embargo, aún no se ha elaborado un plan detallado.

Información adicional: ver informe del Grupo página 42 “Impacto medioambiental en la cadena”, página 48 “Materias primas y materiales”, página 57 “Economía circular y materiales de embalaje y residuos”.

### 3.3. Datos medioambientales cuantitativos

#### 3.3.1. Residuos generados: Prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos

Total de materiales de embalaje en España en 2022:

Materiales de embalaje	Cantidad
Metales de acero	7.330,16 kg
Aluminio	1.719,55 kg
Otros	8,00 kg
Papel/cartón	120.333,37 kg
Plástico	65.269,08 kg
Vidrio en kg	6.023,17 kg
Unidades de embalajes de vidrio	46.744,00 unidades

**Información adicional:** ver página 86 del informe del Grupo.

En España aún no existe un programa de reciclaje, reutilización u otras formas de recuperación y eliminación de residuos.

### 3.3.2. Consumo de materias primas

El consumo total de materias primas de la empresa durante el ejercicio fiscal concluido el 31 de diciembre de 2022 fue cero. Zeeman España no es una empresa de fabricación.

### 3.3.3. Consumo directo e indirecto de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

La mayor parte del consumo de energía está relacionada con la iluminación y la calefacción/refrigeración. Todas las tiendas están equipadas con tubos fluorescentes de LED, lo que conlleva una reducción del consumo de electricidad. Algunas tiendas están equipadas con puertas automáticas. Actualmente se está realizando un estudio sobre cómo podemos equipar todas las tiendas con puertas automáticas.

El consumo total de gas natural y electricidad de Zeeman España durante el ejercicio fiscal concluido el 31 de diciembre de 2022 fue el siguiente:

Consumo de electricidad (KWh)	2.627.016
Consumo de gas (KWh)	0

Teniendo en cuenta que, de media, en 2022 Zeeman tenía 131,23 tiendas en España, el consumo medio de electricidad por tienda se situó en torno a los 20.000 KWh.

### 3.3.4. Emisiones de gases de efecto invernadero generados como consecuencia de la actividad de la empresa en España

Las emisiones de Zeeman en España para el ejercicio fiscal concluido el 31 de diciembre de 2022 fueron las siguientes:

Emisiones, alcance 2 (por m <sup>2</sup> )	
Emisiones directas (diésel)	*
Emisiones indirectas (gasolina)	*
Emisiones directas (gas natural)	0
Emisiones indirectas (electricidad)	23
<b>Total</b>	<b>23</b>

No tenemos establecidos objetivos de reducción a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. En el año 2024 llevaremos a cabo una medición de referencia de nuestro impacto medioambiental para todos los alcances (1, 2 y 3) y estableceremos objetivos de reducción en 2024.

\* Desconocemos los datos sobre las emisiones del transporte para España. Nos aseguraremos de tener esta información en el informe de sostenibilidad del año 2023. También tenemos previsto abrir un almacén central en España en 2025, lo que tendrá un efecto positivo en las emisiones de CO<sub>2</sub>.

### 3.3.5. Medidas adoptadas para preservar y restaurar la biodiversidad

Actualmente no contamos con medidas para cumplir con este requisito.

En 2024 realizaremos una medida de referencia para el impacto medioambiental del grupo Zeeman. Se centrará en varios impactos medioambientales entre los que se encuentra la pérdida de biodiversidad. A continuación, estableceremos objetivos para tomar medidas que mitiguen el impacto medioambiental de Zeeman.

### 3.3.6. Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas

Zeeman España solo cuenta con tiendas de ropa en todo el territorio nacional. No hay actividades ni operaciones en áreas protegidas.

## 4. RECURSOS HUMANOS

### 4.1. Número total de empleados y su distribución

A continuación se muestra el número total de empleados y su distribución por sexo, clasificación profesional y edad en España a fecha 31 de diciembre de 2022:

Clasificación profesional	Hombre	Mujer
Dependiente	89	477
Asistente al Jefe de Sucursal	21	146
Jefe de Sucursal	19	172
Gerente Regional	2	5
Mandos intermedios	6	6
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>806</b>

Edad	Hombre	Mujer
≤ 24 años	48	151
25 – 34 años	58	331
35 – 44 años	20	207
45 – 54 años	7	108
≥ 55 años	4	9
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>806</b>

#### 4.2. Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo.

A continuación se muestra el número total y la distribución de las modalidades de contrato de trabajo en España a fecha 31 de diciembre de 2022:

Modalidad de contrato	Hombre	Mujer	Total
Indefinido a tiempo completo	45	316	361
Indefinido a tiempo parcial	90	470	560
<b>Total</b>			<b>943</b>
Temporal a tiempo completo	0	1	1
Temporal a tiempo parcial	2	19	21
<b>Total</b>			<b>943</b>

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

Por sexo	Mujeres	Hombres
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo	304,67	43,92
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial	386	80
Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo	2,58	0,50
Promedio anual de contratos temporales a tiempo parcial	19,25	5,25

Por edad	≤24	25-34	35-44	45-55	≥ 55
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo	38	151,42	100,33	622	84
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial	112,42	195,42	99,42	636	69
Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo	1,17	1,08	0,67	2	0
Promedio anual de contratos temporales a tiempo parcial	9,83	8,08	4,25	22	6

Clasificación profesional	Mando Intermedio	Jefe de Sucursal	Gerente Regional	Asistente al Jefe de Sucursal	Dependiente

Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo	11	180,25	7,92	139,25	10,17
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial	1	7,58	0	15,17	442,25
Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo	0	0,58	0	2,50	0
Promedio anual de contratos temporales a tiempo parcial	0	0	0	0	24,5

#### 4.4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Clasificación profesional	Hombre	Mujer
Dependiente	7	16
Asistente al Jefe de Sucursal	1	4
Jefe de Sucursal	0	4
Gerente Regional	1	1
Mandos intermedios	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>25</b>

Edad	Hombre	Mujer
≤ 24 años	3	4
25 – 34 años	3	9
35 – 44 años	2	10
45 – 54 años	0	2
≥ 55 años	1	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>25</b>

#### 4.5. Remuneraciones medias desglosadas por sexo, edad y clasificación profesional

	Hombre	Mujer
<b>Dependiente</b>	<b>11.985,91</b>	<b>12.263,81</b>
≤ 24 años	11.427,05	11.610,42
25 – 34 años	12.483,36	12.411,64

35 – 44 años	11.845,34	12.650,52
45 – 54 años	15.339,82	12.817,97
≥ 55 años	12.740,61	12.958,41
<b>Asistente al jefe de sucursal</b>	<b>15.927,84</b>	<b>16.309,14</b>
≤ 24 años	16.744,40	15.074,88
25 – 34 años	15.506,37	16.201,78
35 – 44 años	14.297,29	16.305,57
45 – 54 años	20.185,13	17.732,18
≥ 55 años		17.934,39
<b>Jefe de sucursal</b>	<b>20.159,31</b>	<b>18.657,89</b>
≤ 24 años	19.221,41	15.988,77
25 – 34 años	19.765,00	18.098,35
35 – 44 años	21.355,64	19.111,22
45 – 54 años	20.503,83	20.181,55
≥ 55 años		22.725,17
<b>Gerente regional</b>	<b>37.923,83</b>	<b>28.335,26</b>
≤ 24 años		
25 – 34 años	35.904,77	21.323,81
35 – 44 años	41.961,95	28.032,91
45 – 54 años		35.649,05
≥ 55 años		
<b>Mandos intermedios</b>	<b>64.760,81</b>	<b>34.844,99</b>
≤ 24 años		
25 – 34 años		26.752,72
35 – 44 años	43.752,43	35.445,26
45 – 54 años	53.206,13	49.228,71
≥ 55 años	82.617,95	

#### 4.6. Brecha salarial, remuneración de puestos iguales o medios en la empresa

En términos generales, la organización no cuenta con una política de remuneración, por lo que debe trabajar y comprometerse a desarrollar una política de igualdad salarial entre mujeres y hombres para que en este caso las mujeres y hombres de la entidad tengan las mismas oportunidades. En ZEEMAN TEXTIELSUPERS SL existe un compromiso por parte de la organización de desarrollar una política salarial.

<b>ASISTENE AL JEFE DE SUCURSAL</b>	<b>%</b>
≤24 años	10
≥ 55 años	-
25-34 años	-4
35-44 años	-14
45-54 años	12
<b>DEPENDIENTE</b>	
≤24 años	-2
≥ 55 años	-2
25-34 años	1
35-44 años	-7
45-54 años	16
<b>GERENTE REGIONAL</b>	
25-34 años	41
35-44 años	33
45-54 años	-
<b>JEFE DE SUCURSAL</b>	
≤24 años	17
≥ 55 años	-
25-34 años	8
35-44 años	11
45-54 años	2
<b>MANDO INTERMEDIO</b>	
≥ 55 años	-
25-34 años	-19
35-44 años	7
45-54 años	-

#### 4.7. La remuneración media de los directores y ejecutivos (incluyendo remuneraciones variables, dietas, etc.)

En España no hay directores ni ejecutivos, ya que son empleados por la empresa matriz en los Países Bajos.

#### 4.8. Empleados con discapacidades

A continuación se muestra el total de empleados con discapacidad en 2022:

Hombres	Mujeres	Total
3	5	8

#### 4.9. Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo se determina en cada Convenio Colectivo de Trabajo.

#### 4.10. Implementación de políticas de desconexión laboral

No hay políticas específicas de desconexión laboral.

#### 4.11. Número de horas de absentismo en España en 2022

Durante 2022 el total de horas de absentismo fueron 129.866, distribuidas de la siguiente manera:

Ausencias no justificadas	263
Horas de enfermedad	108.126,73
Horas de lactancia	1.588,40
Permiso de embarazo	2.501,50
Permiso especial pagado	5.875,99
Permiso maternal	10.687,60
Permiso no pagado	114,25
Permiso paternal	709,15
<b>Total</b>	<b>129.866,62*</b>

El total anterior muestra los datos correspondientes a los puestos de dependiente, asistente al jefe de sucursal y jefe de sucursal.

\*Las horas de absentismo del *gerente regional* y los *mandos intermedios* no están disponibles para 2022.

#### 4.12. Seguridad y salud

Zeeman España dispone de un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de acuerdo con las especificaciones de la normativa internacional y la correspondiente certificación oficial.

Además, cuenta con un Delegado de Prevención que colabora con un Servicio de Prevención externo (Europreven) para mantenerse al día de todos los requisitos legales en materia de bienestar y seguridad de los empleados.

#### Política de Prevención

La Dirección de la empresa ha definido la Política de Seguridad apropiada, a la naturaleza, magnitud y riesgos de las actividades, productos y servicios que realizamos, tomando el compromiso de desarrollar las actividades con el máximo respeto a la Seguridad Laboral, tratando de minimizar los riesgos que pudieran derivar en problemas para la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello, toda la organización de la empresa, liderada por la Dirección, asume las siguientes líneas de actuación en política de Seguridad y Salud Laboral:

1. Cumplir y hacer cumplir en todo momento y, cuando sea posible, superar las exigencias de la legislación y la normativa de Seguridad vigente.
2. Tomar todas las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, eliminando riesgos.
3. Proporcionar la formación adecuada a nuestros trabajadores para fomentar la concienciación y responsabilidad respecto a los riesgos laborales.
4. Trabajar con nuestros suministradores en la mejora de sus productos y en su adecuación a la política de Prevención de Riesgos de la Empresa.
5. Aplicar a los subcontratistas que trabajen en el centro las mismas medidas de Seguridad y Prevención de Riesgos que se aplican al personal propio de la empresa.
6. Disponer de procedimientos de actuación en caso de accidente que pueda tener consecuencias en la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores. Con especial atención a la situación de las personas especialmente sensibles y la Seguridad Vial de los trabajadores en sus desplazamientos dentro de la jornada laboral.
7. Involucrar a nuestros mandos y trabajadores, al objeto de que todo el personal de la Empresa colabore en la aplicación y desarrollo de la Política Preventiva.
8. Para todo ello se aplicarán principios y prácticas de Seguridad y Salud Laboral para llevar a cabo estos compromisos, proporcionando el marco para establecer y revisar objetivos y metas.
9. La Política de Seguridad y Salud Laboral es conocida por todo el personal, está a disposición del público y es revisada por la Dirección en función de la evaluación del marco legislativo, de la sensibilidad social y de las auditorías de seguridad realizadas.
10. Desarrollar, aplicar y mantener un modelo de gestión de la prevención destinado a la Mejora Continua de las condiciones de trabajo.

#### **4.13. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales, desglosados por sexo**

En España, durante el año 2022 se produjeron 17 accidentes que resultaron en baja por enfermedad. De ellos, 7 fueron accidentes en jornada de trabajo y 10 accidentes in itinere.

Accidentes de trabajo hombres	0
Accidentes de trabajo mujeres	17
<b>Total de accidentes de trabajo</b>	<b>17</b>
Accidentes de trabajo sin baja hombres	0
Accidentes de trabajo sin baja mujeres	10
<b>Total de accidentes de trabajo sin baja</b>	<b>10</b>
Índice de frecuencia hombres	N/A
Índice de frecuencia mujeres	4,6
Índice de gravedad hombres	N/A
Índice de gravedad mujeres	0,08
Enfermedades profesionales hombres	0
Enfermedades profesionales mujeres	0
<b>Total de enfermedades profesionales</b>	<b>522 días</b>

#### **4.14.El equilibrio de los convenios colectivos**

El 100% de los empleados están cubiertos por convenios colectivos de trabajo. Los convenios colectivos en España son los siguientes:

Convenio colectivo	Empleados
Comercio de Cuenca, 2019-2023	11
Comercio de la provincia de Toledo, 2018-2021	2
Comercio de la provincia de Toledo, 2022-2025	8
Comercio de Soria, 2019-2022	6
Comercio de Teruel, 2019-2021	5
Comercio en General de Albacete, 2021-2023	15
Comercio en General de Granada, 2015-2022	5
Comercio en General de Huesca, 2018-2021	13
Comercio en General de Murcia, 2010-2011	28
Comercio en General Valladolid, 2019-2021	10
Comercio en Gral de la provincia de Gerona,2021-22	62
Comercio en Gral de las Comarcas de Lérida,2020-22	52
Comercio en Gral.para Málaga y provincia,2018-2019	3
Comercio Mixto de Burgos, 2019-2020	1
Comercio Mixto de Burgos, 2021-2025	5
Comercio Textil de Alicante, 2018-2019	2
Comercio Textil de Barcelona, 2019-2021	13
Comercio Textil de Barcelona, 2022-2024	322
Comercio textil de Comunidad Valenciana, 2022-2024	182
Comercio Textil de Madrid, 2021-2022	74
Comercio Textil de Navarra, 2007-2009	5
Comercio Textil de Tarragona, 2018-2021	3
Comercio Textil de Tarragona, 2022-2024	52
Comercio Textil de Valencia, 2017-2019	2
Comercio Textil de Zaragoza, 2019-2021	42
Comercio Textil La Rioja, 2005-2008	13
Comercio Textil, Castellón, 2018-2019	2
Comercio Textil, Ciudad Real, 2022-2025	5
<b>Total</b>	<b>943</b>

Zeeman España cumple con las medidas establecidas en los respectivos convenios colectivos aplicables, por ejemplo, en materia de Seguridad y Salud.

En cuanto a las iniciativas para involucrar a los empleados, la plataforma de Intranet de Zeeman comunica de manera continua las actualizaciones sobre los objetivos de la empresa para fomentar la colaboración y la participación activa del personal. Asimismo, destaca las fortalezas clave y los aspectos

únicos de la compañía, haciendo hincapié en la importancia de hábitos saludables como el bienestar mental.

Además, para fomentar el diálogo social en esta plataforma interna, se facilita información sobre diversos comités en los que pueden participar los empleados.

#### **4.15.La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales**

Zeeman España cuenta con varias formaciones online para desarrollar un amplio conjunto de habilidades. También hay un programa específico de formación en liderazgo para todos nuestros Gerentes Regionales y Jefes de Ventas, para mejorar sus habilidades, identificar el talento y tener un plan más claro dentro de la organización.

No se dispone del total de horas invertidas en 2022, pero este dato será un punto de atención para ser obtenido en el ejercicio de 2023.

#### **4.16.Accesibilidad universal para personas con discapacidad**

En 2022, Zeeman España tuvo 8 empleados con discapacidad.

Zeeman España no cuenta con ninguna política o procedimiento interno para la accesibilidad e integración de los empleados con algún tipo de discapacidad. En consecuencia, Zeeman no cumple con la cuota establecida del 2% (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social).

Sin embargo, en cuanto a la accesibilidad universal para personas con discapacidad, las instalaciones de las tiendas de Zeeman España están adaptadas y equipadas de acuerdo con la legislación local. Esto incluye aseos específicamente diseñados para personas en silla de ruedas y rampas de accesibilidad a tiendas que antes solo tenían escaleras, como es el caso, por ejemplo, de la tienda de Valls en Tarragona.

#### **4.17.Planes de igualdad**

Es nuestra política contratar a la mejor persona para el trabajo. Todo el personal es remunerado de acuerdo con los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, debido a la naturaleza del negocio en el que estamos, el comercio minorista de ropa, generalmente atraemos más a mujeres que a hombres. En consecuencia, el 85% de nuestra plantilla son mujeres.

Zeeman España cuenta con un Plan de Igualdad que incluye iniciativas en los siguientes ámbitos:

- **Acceso a la organización y selección de personal:** se observa que los procesos de selección de personal involucran a personas de ambos sexos sin distinción alguna. En cuanto a las ofertas de trabajo, estas se comunican a través de diferentes métodos para que sean fácilmente accesibles tanto para hombres como para mujeres.
- **Contenido de las pruebas y entrevistas:** tienen como único objetivo conocer al candidato en el ámbito profesional, por lo que el acceso a la organización y la selección de personal se realizan de acuerdo con los parámetros de igualdad en la empresa.
- **Clasificación profesional:** se establece a través de parámetros objetivos como el nivel de estudios, la experiencia profesional y el contenido técnico, entre otros. En los grupos profesionales más masculinizados o feminizados no se encuentran diferencias en lo que respecta a las condiciones laborales.
- **Modalidades de contratación y horario de trabajo:** la entidad tiene en su convenio políticas internas de compromisos para fomentar la estabilidad en el empleo. Asimismo, se establecen

preceptos que regulan la temporalidad para evitar el abuso o uso indebido de este tipo de contratos. En cuanto a los beneficios del empleo, son los mismos para las personas con contrato a tiempo completo que para las personas con contrato a tiempo parcial.

- **Promoción profesional:** la entidad las realiza de forma abierta para facilitar la comunicación a toda la plantilla y así poder acceder de forma voluntaria. Destaca el hecho de que se lleven a cabo independientemente del género, con igual participación de ambos colectivos.
- **Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el entorno de trabajo:** la entidad cuenta con un protocolo de actuación que regula, define y establece un procedimiento de medidas de prevención, actuación y sanción en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- **Medidas dirigidas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de la misma por parte de ambos progenitores:** la entidad garantiza un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

## 5. DERECHOS HUMANOS

### 5.1. Prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos

Zeeman España cuenta con el siguiente protocolo:

*Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (Acoso psicológico, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito laboral).*

Los empleados han recibido una lista de personas de contacto a las que pueden dirigirse, en función de los diferentes tipos de violación de los derechos humanos (Gerente Regional, Consultor de RRHH, Comités de Empresa). Además, los empleados pueden hacer una declaración anónima en una dirección de correo electrónico separada: [secret@zeeman.com](mailto:secret@zeeman.com).

También hay un eLearning disponible en [Learn@zeeman.com](mailto:Learn@zeeman.com) llamado *Acoso psicológico en el trabajo*.

En términos de una pirámide de escalamiento: cada tienda está gestionada por un Jefe de Sucursal. El Gerente Regional es responsable de varias tiendas. Los Gerentes Regionales reportan a los Jefes de Ventas. Los Jefes de Ventas reportan al Director de Ventas, que está basado en los Países Bajos y visita los diferentes países. Además, en España se cuenta con un Delegado de Prevención, un Manager de

RRHH y un Delegado de Pérdidas y Prevención que tienen contacto con las tiendas, y con Gerentes Regionales y Jefes de Ventas, representantes que también velan por la protección de los derechos humanos.

El informe del Grupo también hace referencia a los derechos humanos en sus tiendas y en la cadena de suministro a lo largo del informe.

## **5.2. Reclamaciones sobre casos de violación de derechos humanos**

En 2022 no hubo reclamaciones por violaciones de derechos humanos.

En los países europeos en los que tenemos tiendas Zeeman, nunca hemos hecho una diligencia debida en materia de derechos humanos.

## **6. SOCIEDAD**

### **6.1. Medidas para la seguridad y la salud de los clientes**

No hay ninguna política que especifique la cantidad de luz necesaria en las tiendas. No obstante, Europreven visita las tiendas para llevar a cabo mediciones de la luz, la temperatura y los niveles de CO<sub>2</sub>, para verificar el cumplimiento de la legislación (Real Decreto 486/1997, de 14 de abril). En caso de incumplimiento en las tiendas, establecen las medidas correctivas y las remiten al departamento correspondiente para su implementación. Posteriormente se llevan a cabo actividades de seguimiento para medir la eficacia de las medidas correctivas adoptadas.

Otras medidas que se aplican en todas las tiendas es disponer de salidas de emergencia y extintores. En cuanto a estos últimos, las tiendas los comprueban cada tres meses siguiendo una lista de control, y se realiza además un mantenimiento anual a cargo de una entidad externa. Las salidas de emergencia están señalizadas, y los Gerentes Regionales las comprueban cuando visitan las tiendas. Se trata de un punto de su lista de control, porque las salidas de emergencia deben estar libres de obstáculos.

## **6.2. Sistemas de reclamaciones**

### **Daños a objetos personales**

Los clientes pueden acudir a la tienda donde se produjo el daño y el Jefe de Sucursal puede gestionar el caso en la tienda hasta un importe de 30 €. En el caso de que el daño sea mayor, la reclamación se remitirá al Servicio de Atención al Cliente, que podrá tramitar el caso hasta 150 €. Los daños que superen los 150 € son tratados por el departamento de Control de Gestión, que se encarga de pagar los daños directamente o remitirlos a la compañía de seguros. Los empleados con un daño a objetos personales se comunicarán con el Gerente Regional que evaluará el caso. A continuación, la Región remite el caso a Control de Gestión.

### **Lesiones personales de clientes y empleados**

Las lesiones personales se escalan en su mayoría a Control de Gestión, que se comunicará con la compañía de seguros.

### **Responsabilidad de los productos**

Las reclamaciones sobre los productos se pueden comunicar al Servicio de Atención al Cliente a través de la página web de Zeeman. Los casos incidentales se gestionan de inmediato, pero siempre se comunican a nuestro departamento de RSC. Cuando se presentan varias reclamaciones con respecto a un determinado producto, se puede decidir retirar de la venta el producto y, en casos más graves, se puede iniciar un procedimiento de retirada de producto.

## **7. RECURSOS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

### **7.1. Medidas de prevención contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales**

Existe un alto nivel de segregación de funciones entre los pedidos, la autorización de pedidos, la recepción de mercancías y los pagos. Todos los pagos se realizan a través de transferencias bancarias centralizadas desde el Grupo en los Países Bajos, por lo que el personal local español no participa en los procedimientos de pedido y pago. Todos los bienes y servicios prestados por terceros proveedores se pagan a través de transacciones bancarias.

Además, todos nuestros proveedores de productos han firmado nuestro Código de Conducta.

En relación con el manejo del dinero en efectivo, los procedimientos de la tienda son muy estrictos: todas las ventas se reportan a través de la caja registradora, la caja registradora se revisa diariamente, el dinero en efectivo se cuenta y finalmente el efectivo es recogido por una empresa de transporte de dinero. En el Departamento de Contabilidad se realizan cotejos entre la información de la caja registradora y el dinero depositado por el servicio de transporte de valores. El Agente de Pérdidas y

Prevención realiza diariamente varios controles para detectar cualquier anomalía. Se toman medidas correctivas cuando es necesario.

En nuestras tiendas de España, los clientes pagan en parte en efectivo (44%). El gasto medio en tienda es de 10,96 € por cliente.

## 7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En España no se han realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

## 7.3. Información fiscal

Ejercicio fiscal 2022 (€) España	Total (€)
Ingresos totales	63.869.935
Beneficio antes de impuestos	798.008
Impuesto sobre la renta	200.208
Asistencia financiera recibida de las autoridades	0

En 2022 no se obtuvieron beneficios. En 2022 no se obtuvieron subvenciones públicas.

## Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad

ÁMBITOS	Contenidos	Apartado reportado	Estándares GRI 2021	Descripción GRI 2021
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO 2.1. Descripción del modelo de negocio	2-1	Detalles de la organización
			2-13	Delegación de responsabilidades en la gestión de impactos
			2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno
			2-23	Políticas que te comprometen

<p>Políticas</p>	<p>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:</p> <p>1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos</p> <p>2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p>	<p>2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO</p> <p>2.2. Políticas globales</p>	<p>2-23</p>	<p>Políticas que te comprometen</p>
<p>Resultados de las políticas KPIs</p>	<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:</p> <p>1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y</p> <p>2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados</p>	<p>2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO</p> <p>2.2. Políticas globales</p> <p>2.3. Riesgos a corto, medio y largo plazo</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>
<p>Riesgos a CP, MP y LP</p>	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* cómo el grupo gestiona dichos riesgos,</li> <li>* explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.</li> <li>* Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales</li> </ul>	<p>2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO</p> <p>2.3. Riesgos a corto, medio y largo plazo</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>
<p>KPIs</p>	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</li> <li>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</li> <li>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</li> <li>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable</li> </ul>	<p>2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO</p> <p>2.2. Políticas globales</p>	<p>2-23</p>	<p>Políticas que te comprometen</p>
<p><b>Global Medio Ambiente</b></p>				

Cuestiones medioambientales	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.1. Efectos de las actividades del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	<b>Contaminación</b>			
	1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; 2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica.	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.2. Medidas para prevenir, reducir o reparar los daños medioambientales	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
	Economía circular	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.3. Datos medioambientales cuantitativos 3.3.1. Residuos generados: Prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;			
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material		
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	No material	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.3. Datos medioambientales cuantitativos 3.3.2. Consumo de materias primas	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.3. Datos medioambientales cuantitativos 3.3.3. Consumo directo e indirecto de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			302-1	Consumo energético dentro de la organización
			302-4	Reducción del consumo energético
<b>Cambio Climático</b>				
Los elementos importantes de las	3. ASUNTOS	3-3	Gestión de los aspectos materiales	

emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	MEDIOAMBIENTALES 3.2. Medidas para prevenir, reducir o reparar los daños medioambientales	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO 2.1. Descripción del modelo de negocio	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.2. Medidas para prevenir, reducir o reparar los daños medioambientales	3-3	Gestión de los aspectos materiales
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.3. Datos medioambientales cuantitativos 3.3.5. Medidas adoptadas para preservar y restaurar la biodiversidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3. ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES 3.3. Datos medioambientales cuantitativos 3.3.6. Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	4. RECURSOS HUMANOS 4.1. Número total de empleados y su distribución	3-3	Gestión de los aspectos materiales
		2-7	Empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	4. RECURSOS HUMANOS 4.2. Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo.	2-7	Empleados
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	4. RECURSOS HUMANOS 4.3. Media anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	2-7	Empleados
		2-7	Empleados
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	4. RECURSOS HUMANOS 4.4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	Empleados

Cuestiones sociales y relativas al personal	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	Se desglosa solo el 2022 al ser el primer informe de España	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	4. RECURSOS HUMANOS 4.4. Brecha salarial, remuneración de puestos iguales o medios en la empresa	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	4. RECURSOS HUMANOS 4.7. La remuneración media de los directores y ejecutivos (incluyendo remuneraciones variables, dietas, ...)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	4. RECURSOS HUMANOS 4.10. Implementación de políticas de desconexión laboral	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Empleados con discapacidad.	4. RECURSOS HUMANOS 4.8. Empleados con discapacidades	2-7	Empleados
	<b>Organización del trabajo</b>			
	Organización del tiempo de trabajo	4. RECURSOS HUMANOS 4.9. Organización del tiempo de trabajo -	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Número de horas de absentismo	4. RECURSOS HUMANOS 4.9. Número de horas de absentismo en España en 2022	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	4. RECURSOS HUMANOS 4.14. Planes de igualdad	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	<b>Salud y seguridad</b>			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	4. RECURSOS HUMANOS 4.10. Seguridad y salud	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	4. RECURSOS HUMANOS 4.11. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales, desglosados por sexo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			403-9	Lesiones por accidente laboral
	<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	4. RECURSOS HUMANOS 4.11. El equilibrio de los convenios colectivos	3-3	Gestión de los aspectos materiales	

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	4. RECURSOS HUMANOS 4.11. El equilibrio de los convenios colectivos	3-3	Gestión de los aspectos materiales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	4. RECURSOS HUMANOS 4.11. El equilibrio de los convenios colectivos	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4. RECURSOS HUMANOS 4.11. El equilibrio de los convenios colectivos	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas
<b>Formación</b>			
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	4. RECURSOS HUMANOS 4.12. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	3-3	Gestión de los aspectos materiales
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	No se reporta	3-3	Gestión de los aspectos materiales
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4. RECURSOS HUMANOS 4.13. Accesibilidad universal para personas con discapacidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	4. RECURSOS HUMANOS 4.14. Planes de igualdad	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	4. RECURSOS HUMANOS 4.14. Planes de igualdad	3-3	Gestión de los aspectos materiales
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	5. DERECHOS HUMANOS 5.1. Prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	5. DERECHOS HUMANOS	3-3	Gestión de los aspectos materiales

Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	HUMANOS 5.1. Prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos	2-23	Políticas que te comprometen
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	5. DERECHOS HUMANOS 5.2. Reclamaciones sobre casos de violación de derechos humanos	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Informe del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	4. RECURSOS HUMANOS 4.14. Planes de igualdad	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	Informe del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Informe del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	7. RECURSOS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 7.1. Medidas de prevención contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			2-16	Comunicación de preocupaciones críticas
			2-16	Comunicación de preocupaciones críticas
Corrupción y el soborno	7. RECURSOS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 7.1. Medidas de prevención contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	3-3	Gestión de los aspectos materiales	
				Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,
				Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Informe del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Informe del Grupo	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	

Sociedad	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Informe del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Las acciones de asociación o patrocinio.	Informe del Grupo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	<b>Subcontratación y proveedores</b>			
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO 2.2. Políticas globales	2-23	Políticas que te comprometen
		7. RECURSOS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	3-3	Gestión de los aspectos materiales
		7.1. Medidas de prevención contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
			414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	2. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	<b>Consumidores</b>			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	6. SOCIEDAD 6.1. Medidas para la seguridad y la salud de los clientes	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	6. SOCIEDAD 6.2. Sistemas de reclamaciones	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	<b>Información fiscal</b>			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	7. RECURSOS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Subvenciones públicas recibidas	7.3. Información fiscal	3-3	Gestión de los aspectos materiales

## **Zeeman textielSupers S.L**

Formulación del Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022.

En cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, 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 julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, la Sociedad Zeeman textielSupers S.L formula el presente Informe del Estado de Información No Financiera Complementario correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, transcrito en 32 páginas de papel ordinario. El Estado de Información No Financiera Complementario da respuesta a los aspectos no cubiertos en el "Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa 2022" presentado por el Grupo Zeeman en Netherlands, grupo del que la Sociedad forma parte.

En Barcelona, a 31 de marzo de 2023, dado su conformidad mediante firma:

Firmantes:

Administrador

Johannes Petrus Maria Morssink

Administrador

Erik Jan Edmond Victor Mares