ALPARGATAS

Estado de Información no Financiera

ALPARGATAS EUROPA, S.L.U.

Ejercicio 2024



ALPARGATAS

ÍNDICE

1. Introducción 4
2. Identificación del Grupo 5
   2.1. Historia y modelo de negocio 5
      2.1.1. Estructura Corporativa 6
      2.1.2. Visión y valores 6
   2.2. Políticas corporativas 7
   2.3. Riesgos de la compañía 7
3. Estrategia corporativa 8
4. Estrategia de Sostenibilidad y compromiso con el desarrollo sostenible 9
   4.1. Materialidad y relación con los grupos de interés 10
5. Categoría Medio Ambiente 12
   5.1. Economía circular y uso de recursos 12
      5.1.1. Uso de recursos 12
      5.1.2. Economía Circular 13
      5.1.3. Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero 15
      5.1.4. Consumo de Energía 16
6. Categoría Social 17
   6.1. Prácticas laborales 17
      6.1.1. Empleados y modalidades de contrato 17
      6.1.2. Promedio de empleados 19
      6.1.3. Despidos 20
      6.1.4. Remuneraciones 21
      6.1.5. Organización del trabajo y absentismo 22
      6.1.6. Salud y Seguridad 23
      6.1.7. Relaciones con los trabajadores 24
      6.1.8. Formación 24
   6.2. Diversidad, equidad e inclusión 25
7. Categoría Gobernanza 27
   7.1. Gobernanza Corporativa 27
      7.1.1. Respeto de los Derechos Humanos. Procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos 27
      7.1.2. Lucha contra la corrupción y el soborno 27
8. Información e implicación con la sociedad 28

8.1. Consumidores 29
8.2. Asociaciones 30
8.3. Proveedores 30
8.4. Comunidad Local 30
8.5. Información fiscal 32
8.5.1. Subvenciones 33
9. Anexo: Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera. 34

1. Introducción

El Estado de Información no Financiera (en adelante, el EINF) de *Alpargatas Europe, S.L.U.* y Sociedades Dependientes[1] (en adelante, Alpargatas o *Alpargatas Europe*), ha sido formulado por el Consejo de Administración de la sociedad dominante en los términos y con el contenido consignado en la Ley 11/2018; formando parte del Informe de Gestión correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 de las Cuentas Anuales Consolidadas de *Alpargatas Europe, S.L.U,* y sociedades dependientes.

Alpargatas Europe S.L.U. se constituyó en Madrid el 3 de marzo de 2008 como sociedad limitada. La compañía forma parte del Grupo Alpargatas, cuyo principal accionista es ITAUSA S.A., empresa de origen brasileño. La sede corporativa del grupo, Alpargatas S.A. (en adelante, Grupo Alpargatas o el Grupo) en Brasil, es propietaria de las marcas Havaianas y Rothy's, así como de la empresa tecnológica ioasys. Cabe destacar que, Alpargatas Europe S.L.U. actúa como importador exclusivo de los productos Havaianas en el mercado europeo y tiene presencia en 130 países.

El EINF contiene información relativa a las políticas y acciones de sostenibilidad, el compromiso con las personas, las medidas para asegurar los derechos humanos en la cadena de valor, la lucha contra la corrupción, el soborno y los datos fiscales pertinentes, de acuerdo con los requisitos establecidos en la citada Ley 11/2018 y teniendo en consideración el marco internacional de informes no financieros y de sostenibilidad *Global Reporting Initiative* (GRI).

Todos los temas considerados materiales o relevantes para el desempeño sostenible del Grupo se encuentran reflejados en este EINF, así como los indicadores establecidos por GRI y otros que se han desarrollado en función de las características del Grupo.

[1] Las sociedades dependientes de Alpargatas *Europe*, S.L.U. incluidas en este informe son las siguientes: Alpargatas *France* SARL, Alpargatas Italia SRL, *Companhia* Portuguesa de Alpargatas Lda, Alpargatas UK LTD, Alpargatas *Germany* GM BH, Alpargatas *Greece* y Alpargatas USA Inc.

2. Identificación del Grupo

2.1. Historia y modelo de negocio

El Grupo Alpargatas es una compañía con más de un siglo de historia, orgullosa de su legado, de sus marcas emblemáticas y de su compromiso con la innovación, la sostenibilidad y el desarrollo de productos icónicos. Fundada el 3 de abril de 1907 en Brasil, sus orígenes se remontan a la *Sociedade Anônima Fábrica Brasileira de Alpargatas e Calçados*, una alianza entre el empresario Robert Fraser y un grupo inversor británico. Su primera fábrica, ubicada en el distrito de Mooca, São Paulo, producía calzado asequible —las tradicionales alpargatas— y lonas para camiones. Este calzado, concebido inicialmente para los trabajadores del sector cafetalero, pronto se transformó en un artículo de uso cotidiano y popular.

A lo largo de las décadas, la compañía ha desarrollado productos que marcaron generaciones, como las zapatillas *Conga y Bamba Basquete* en los años cincuenta, las botas de goma *Sete Léguas Trator* en los sesenta y, especialmente, las Havaianas, lanzadas en 1962. Estas sandalias, convertidas en símbolo de la cultura brasileña, pasaron de ser un producto funcional a un ícono de moda global gracias a un proceso de reposicionamiento estratégico y a su expansión internacional iniciada en los años 2000.

Alpargatas Europe S.L.U. se constituyó en Madrid en 2008 como sociedad de responsabilidad limitada. La empresa forma parte del Grupo Alpargatas, cuyo principal accionista es Itaúsa S.A., una empresa de origen brasileño. La sede corporativa del grupo, Alpargatas S.A., en Brasil, posee las marcas Havaianas y Rothy's, así como la empresa tecnológica ioasys. Cabe señalar que Alpargatas Europe S.L.U. actúa como importador exclusivo de productos Havaianas en el mercado europeo y tiene presencia en más de 100 países.

La presencia global de Alpargatas se realiza a través de oficinas estratégicamente situadas. En Europa, cuenta con cinco oficinas en Madrid (España), Düsseldorf (Alemania), París (Francia), Bolonia (Italia), Lisboa (Portugal); también cuenta con una oficina en Londres (Reino Unido) y en Estados Unidos, con una oficina en Los Ángeles. En Brasil, cuenta con una oficina en São Paulo, sede del Grupo, así como cuatro fábricas y dos centros de distribución.

En 2024, la compañía inició una nueva etapa con el compromiso de simplificar procesos, portafolio y mercados, buscando mayor eficiencia para el negocio y una ejecución más enfocada en estrategia y resultados.

Tras un 2023 desafiante en los ámbitos económico y operacional, avanzó en su proceso de reestructuración, fortaleciendo las bases para una operación más competitiva y alineada con su nueva visión.

Aun con una reducción del 50% de su portafolio, la compañía logró mejorar el volumen de ventas en Brasil, aumentar la rentabilidad y ampliar los márgenes de productividad, además de reducir su nivel de endeudamiento a cero.

En diversos frentes se observan señales claras de crecimiento y estabilización, resultado de la implementación disciplinada de acciones alineadas a sus dos pilares estratégicos: foco y competitividad, y crecimiento sostenible.

2.1.1. Estructura Corporativa

Alpargatas Europe S.L.U. forma parte de un grupo empresarial consolidado que garantiza una estructura accionaria sólida alineada con una visión estratégica a largo plazo. Esta sólida base apoya la continuidad del negocio y fortalece el modelo de gobierno corporativo adoptado por la empresa.

Alpargatas S.A. sigue estándares avanzados en términos de gestión, transparencia y relación con el mercado. Su modelo de gobernanza se basa en principios de ética, integridad y responsabilidad, y sigue evolucionando para fortalecer una cultura organizativa orientada al cumplimiento y la sostenibilidad.

El Consejo de Administración, como máximo órgano de gobierno de la empresa, se centra en tomar decisiones estratégicas fundamentales. Entre sus principales atribuciones se encuentran la definición de directrices a largo plazo, la designación del Consejo de Administración y la supervisión de la dirección corporativa. Este organismo cuenta con el apoyo de comités asesores especializados, responsables de asesorar en temas como auditoría, estrategia, finanzas y gestión de personas.

La alta dirección está compuesta por líderes con responsabilidades tanto funcionales como regionales, cubriendo áreas esenciales para el negocio. Este grupo refuerza la capacidad de ejecutar la estrategia corporativa y promueve una visión integrada en mercados estratégicos.

A lo largo del año, se realizaron ajustes relevantes en la estructura empresarial, con movimientos internos y nuevas incorporaciones en áreas estratégicas, fortaleciendo la capacidad operativa y de liderazgo de la empresa. A lo largo del año, algunas oficinas fueron cerradas, dichos cambios pueden haber afectado las variaciones en los valores presentados en este informe.

En cuanto a sus organismos de apoyo, Alpargatas cuenta con un Comité de Ética y Cumplimiento, responsable de coordinar el Programa de Cumplimiento, así como un Comité de Sostenibilidad, cuyas actividades forman parte del compromiso de la empresa con las mejores prácticas en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza (ESG).

2.1.2. Visión y valores

Visión

La compañía presenta la siguiente visión: ***"Inspire the world to walk a lighter path"*** (inspirar al mundo a caminar con una huella más ligera). Su estrategia se basa en el foco y la competitividad, impulsando un crecimiento sostenible y rentable, con un compromiso sólido con la responsabilidad social y medioambiental como parte integral de su desarrollo a largo plazo.

Valores

Los principios que guían la actuación de Alpargatas están reflejados en su Código de Conducta y Ética, el cual establece un compromiso firme con la honestidad, la integridad, la transparencia y el respeto hacia las personas, la sociedad y el entorno.

Este código constituye una guía fundamental para asegurar una conducta ética y responsable por parte de todos los colaboradores y partes vinculadas a la compañía, regulando las relaciones con clientes, socios, proveedores, competidores y organismos públicos.

Asimismo, la cultura corporativa de Alpargatas está impregnada de una mentalidad de transformación, innovación y colaboración, con un énfasis en la sostenibilidad, el empoderamiento de sus equipos, el desarrollo comunitario y la mejora continua como motores de su actuación global.

2.2. Políticas corporativas

Alpargatas cuenta con un conjunto de normativas internas que reflejan su compromiso con la ética, la transparencia, la diversidad, el desarrollo profesional y la sostenibilidad. Entre los más relevantes se encuentran:

- Código de Conducta y Ética
- Política de Conflicto de Intereses
- Política de privacidad
- Política para las relaciones con los agentes públicos
- Política de teletrabajo
- Política de Remuneración
- Respeto a la Política de Diversidad
- Programa de Compliance

Estas políticas constituyen el marco normativo que guía el rendimiento de la empresa y de sus empleados en todas sus áreas de actividad. Su contenido establece los principios y criterios de comportamiento que Alpargatas promueve en su relación con diferentes grupos de interés.

Acceso aquí las Políticas disponibles en la web de Relaciones con Inversores de Alpargatas.

2.3. Riesgos de la compañía

Alpargatas cuenta con un modelo de gestión de riesgos alineado con las mejores prácticas internacionales, cuyo objetivo es fortalecer la toma de decisiones estratégicas y promover una gobernanza eficaz. Este enfoque permite identificar, clasificar y gestionar los riesgos mediante un marco que considera tanto su impacto potencial como el nivel de exposición, aplicando controles internos para su mitigación y monitorización.

La matriz de riesgos incluye diferentes dimensiones del negocio, incluyendo aspectos estratégicos, operativos, financieros y regulatorios. Cada riesgo se evalúa en función de criterios previamente definidos y los resultados se comunican periódicamente a los niveles directivos y al Comité de Auditoría, lo que permite una gestión proactiva y coordinada.

A lo largo del año, se realizaron ajustes y mejoras en los procesos relacionados con la gestión de riesgos, con el objetivo de mapear los principales riesgos de la empresa, clasificarlos por criticidad y listar los más significativos, para alinearlos aún más con las prioridades corporativas y los escenarios empresariales actuales. Este proceso de revisión continúa avanzando como parte del fortalecimiento del sistema de control interno y la resiliencia organizativa.

La gestión y el control de riesgos se inspiran en el modelo del *Institute of Internal Auditors (IIA)*, que busca identificar estructuras y procesos que nos ayuden a alcanzar objetivos estratégicos y a permitir la gobernanza y la gestión de riesgos. El proceso de gestión de riesgos de la empresa fue reformulado para contemplar no solo las estrategias corporativas de Alpargatas 2024, sino también los aspectos financieros, regulatorios, operativos, de imagen, seguridad de la información y sostenibilidad.

La fase de identificación, análisis y priorización de riesgos contó con la participación de altos ejecutivos de Alpargatas, con el fin de acercar el proceso de gestión de riesgos a los responsables de la empresa. En el ámbito de la sostenibilidad, las áreas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), junto con el área de Sostenibilidad, desempeñan un papel fundamental en la identificación y gestión de riesgos relacionados con los impactos sociales y medioambientales, asegurando que las decisiones empresariales tengan en cuenta criterios responsables y sostenibles.

A lo largo de 2024, también comenzó un proceso específico de evaluación de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático y la sostenibilidad, y la nueva matriz está en fase de validación con el objetivo de adaptarse a las NIIF S1 y S2.

También realizamos *verificaciones de antecedentes* a todos los proveedores que tienen contrato con Alpargatas Europe y sus filiales, comprobando si están en listas restrictivas, sanciones de diversas naturalezas o si existen medios negativos vinculados a sus nombres comerciales, incluidos escándalos de corrupción. En 2024, completamos las evaluaciones de riesgos penales y de cumplimiento de Alpargatas en Reino Unido, Italia, Grecia y Francia, finalizando así las evaluaciones de riesgos penales y de cumplimiento de Alpargatas Europa, con la preparación de *informes de autoevaluación* de todas las áreas internacionales europeas, identificando los controles y determinando los planes de acción. De este modo, cumplimos con las exigencias de la normativa local sobre este tema para el seguimiento continuo de los riesgos penales y de cumplimiento de Alpargatas cada dos años.

Como cualquier grupo empresarial con operaciones internacionales, Alpargatas también está expuesto a riesgos financieros derivados de la volatilidad económica. Entre ellos, destacan los siguientes:

- Riesgo crediticio, asociado a la posibilidad de impago por parte de los clientes;
- Riesgo de liquidez, relacionado con la capacidad para cumplir con obligaciones financieras a corto plazo;
- Riesgo de mercado, que abarca variables como tipos de interés, tipos de cambio o fluctuaciones en los precios de los servicios tecnológicos.

3. Estrategia corporativa

En 2024, iniciamos la ejecución de nuestro proceso de recuperación, buscando una mayor eficiencia operativa y fortaleciendo nuestro liderazgo en el mercado brasileño, mientras concentrábamos esfuerzos para ampliar nuestra presencia en mercados internacionales prioritarios.

Tras analizar nuestras fortalezas y buscar reforzar nuestro posicionamiento como empresa que promueve experiencias positivas para el futuro, establecimos la visión de inspirar al mundo con

una huella más ligera. Reflexionando sobre nuestra presencia internacional, marcas, productos y cultura organizativa. Junto con esta visión, se definieron los nuevos pilares de nuestra estrategia global: **enfoque, competitividad y crecimiento sostenible**

Enfoque, competitividad y crecimiento sostenible: Estos son los pilares que guían nuestra estrategia corporativa. El énfasis está en Havaianas, una marca democrática, y sus productos icónicos. El modelo de crecimiento en Brasil busca fortalecer el liderazgo en los canales de alimentación – minorista, supermercados – y en la categoría femenina. Al mismo tiempo, buscamos crecer en otros canales, como los especializados – grandes almacenes, calzado – así como en otras categorías, como hombres y niños. A nivel internacional, priorizamos los mercados para garantizar la coherencia operativa entre canales y geografías, así como la consolidación de la marca a nivel global.

Nos centraremos en las necesidades emergentes de clientes y consumidores, con una inversión disciplinada de recursos para garantizar rendimientos adecuados. Los nuevos formatos de chanclas y nuevos materiales, así como las colaboraciones con otras marcas, siguen siendo fundamentales para que Havaianas se mantenga conectada con las tendencias y sea una marca relevante en diferentes mercados, sin dejar de lado el crecimiento de nuestras otras empresas, ioasys y Rothy's, en sus respectivos segmentos.

En 2024 nos enfrentamos a desafíos en el mercado internacional, que representa el 25% de los resultados de la empresa, y seguimos trabajando de forma constante para que los próximos años sean prometedores en este sentido. Nos centramos en reorganizar nuestra estructura comercial y satisfacer las expectativas de nuestros consumidores y clientes, que son abastecidos por nuestras otras unidades de negocio: Europa, Estados Unidos y Mercados de Exportación, que abarcan Asia, África y parte de América Latina. Comenzamos 2024 con el compromiso de simplificar procesos, carteras y mercados, buscando una mayor eficiencia para el negocio. Tras un 2023 desafiante en los ámbitos económico y operativo, continuamos con nuestra reestructuración, reforzando las bases para una operación más competitiva y guiados por nuestra visión de inspirar al mundo con una huella más ligera.

4. Estrategia de Sostenibilidad y compromiso con el desarrollo sostenible

Para Alpargatas, la sostenibilidad es un factor que facilita el futuro y los mercados, está vinculada a la longevidad de nuestro negocio y está estrechamente vinculada a nuestra intención de dejar una huella más ligera en el mundo. Esta es la forma de hacer las cosas que perseguimos e intentamos inspirar.

También en 2022, la empresa publicó la primera versión de su Estrategia de Sostenibilidad, vinculada a la estrategia empresarial, y estructuró su proceso de gobernanza, tanto formal como transversal. En 2024, tras dos años de maduración sobre el tema, esta estrategia fue sometida a un amplio proceso de revisión, con el objetivo de garantizar su solidez, fortalecer sus bases y conceptos, añadir claridad y *responsabilidad*, además de garantizar resultados relevantes en los pilares de la Economía Circular, Operaciones Responsables, Diversidad & Inclusión y Desarrollo Local.

La búsqueda de un crecimiento sostenible ha guiado nuestro camino, y la revisión de nuestra Estrategia de Sostenibilidad también refleja esto. En los últimos años, hemos madurado nuestra

visión y gestión estratégica sobre el tema y, en 2024, estamos trabajando en la reestructuración de nuestros compromisos, buscando fortalecer sus fundamentos, aportar claridad y garantizar resultados relevantes para el medio ambiente, la sociedad y la empresa. Hemos evolucionado en nuestra gobernanza con la reanudación de la Comisión de Sostenibilidad, así como en la internalización transversal de este tema, en la gestión de riesgos climáticos.

La gobernanza de la Estrategia de Sostenibilidad está gestionada por el área de Sostenibilidad de Alpargatas. Cada trabajo cuenta con la participación directa de grupos multidisciplinares, líderes y vicepresidentes clave relacionados, para la ejecución, informes, discusión y deliberaciones.

Otros desarrollos importantes en materia de gestión tuvieron lugar en 2024, además de la reanudación de la Comisión de Sostenibilidad y la integración de este tema en el más alto nivel de gobernanza, a través del Comité de Personas, Gestión y Sostenibilidad.

Alpargatas cuenta con una estrategia global de sostenibilidad con visión de 2030, orientada a integrar criterios medioambientales, sociales y de gobernanza en su modelo de negocio y en los procesos estratégicos de toma de decisiones del Grupo. A nivel europeo, esta estrategia se implementa teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance de las operaciones de Alpargatas *Europe* S.L.U., priorizando temas que presentan impactos, riesgos y oportunidades relevantes para la región. Estos temas se desarrollarán en detalle en las secciones específicas de este informe dedicadas a cada materia material.

Los otros ejes de la estrategia global se concentran principalmente en el perímetro operativo de Brasil, donde se encuentran las actividades industriales y la gestión directa de la cadena de suministro que generan los impactos más significativos a nivel global.

También sobre el compromiso sostenible, Alpargatas es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y sus diez principios, asociados a la protección de los derechos humanos, el trabajo y el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, se reflejan en políticas y compromisos públicos disponibles. Además, estas directrices dialogan con los tres pilares de acción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, dirigidos específicamente a garantizar los derechos humanos (proteger, respetar, remediar) tanto a nivel corporativo como a lo largo de toda su cadena de valor. La garantía de los derechos humanos es innegociable para Alpargatas.

4.1. Materialidad y relación con los grupos de interés

Para la preparación de este informe, Alpargatas optó por informar sobre la materialidad de acuerdo con la materialidad de 2025, año en el que se realizó una revisión de su análisis durante el periodo. Con el objetivo de asegurar una mayor alineación con su matriz global de temas materiales y garantizar la coherencia estratégica entre las diferentes geografías donde opera el Grupo.

Este proceso permitió identificar, dentro del conjunto de temas materiales definidos a nivel global, aquellos que son más relevantes para las operaciones en Europa, considerando la naturaleza de las actividades realizadas en la región, su perfil de riesgos y oportunidades, así como el contexto regulatorio europeo.

Como resultado de esta revisión, se han identificado los siguientes temas como material para Europa:

Categoría Ambiental

1. Economía circular y uso de recursos
2. Cambio climático

Categoría Social

3. Prácticas laborales
4. Diversidad, equidad e inclusión

Gobernanza por categorías

5. Gobernanza corporativa

Los temas "Gestión de Proveedores" y "Comunidades y Relaciones Locales", aunque forman parte de la matriz global de materialidad del Grupo, no se consideran materiales para las operaciones europeas. Esto se debe a que las actividades industriales y la gestión directa de la cadena de suministro se concentran principalmente en Brasil, donde se generan los impactos más significativos asociados a estos temas.

En comparación con el año anterior, esta actualización refleja una mayor alineación con la estrategia global del Grupo y un enfoque más preciso en los impactos y riesgos realmente asociados a las operaciones europeas.

Alpargatas Europa mantiene mecanismos de diálogo permanente con sus principales partes interesadas, lo que le permite monitorizar continuamente la evolución de las expectativas y los riesgos emergentes.

A continuación, se presentan los principales grupos de interés en Europa y los canales de comunicación establecidos con cada uno de ellos:

Internos

- Accionistas: a través de la Consejo de Accionistas, informes financieros y presentaciones.
- Consejo de Administración: a través de las reuniones del Consejo de Administración.
- Empleados: a través de la encuesta anual sobre compromiso y experiencia del trabajador, programas de bienestar y acciones.

Externos

- Consumidores y comunidad: a través de encuestas de interés, canales de quejas y quejas, campañas de marketing e interacciones a través de las redes sociales de la empresa.
- Entidades financieras: a través de informes financieros y de sostenibilidad, cumplimiento normativo, negociaciones y consultas.
- Clientes: a través de reuniones comerciales periódicas, evaluaciones de rendimiento, procesos de aprobación, intercambio técnico y cumplimiento de requisitos regulatorios y contractuales.

Los temas materiales guían la estrategia y reflejan impactos económicos, medioambientales y sociales significativos en el rendimiento de una empresa. Son la base del contenido de este Informe, que se abordará en cada uno de los capítulos siguientes. Los indicadores clave relacionados con los temas materiales se presentarán a lo largo de este Informe.

5. Categoría Medio Ambiente

En la categoría ambiental, el análisis de materialidad identificó **Economía circular y uso de recursos** y **Cambio climático** como temas más relevantes para la operación en Europa.

En 2024, la empresa logró avances significativos en la incorporación de los pilares de medio ambiente y eficiencia energética en el Sistema Integrado de Fabricación (SIM), consolidando la sostenibilidad como una rutina en las operaciones industriales. La evolución de los indicadores medioambientales en el ámbito industrial estuvo marcada por un importante cambio estratégico: la segmentación del área de Medio Ambiente (AM), que anteriormente estaba integrada con el área de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE). La creación de una estructura específica de Medio Ambiente, con un equipo dedicado exclusivamente a este tema, fue un paso decisivo para mejorar los resultados.

También buscamos la mejora continua en nuestros procesos de gestión ambiental. En 2023, mejoramos la gobernanza con la implementación de un sistema digital para la gestión rutinaria del agua, la energía y los residuos, generando más eficiencia, fiabilidad y visión estratégica en la toma de decisiones.

En 2024, realizamos un primer ejercicio para cuantificar nuestras principales inversiones directamente relacionadas con los avances medioambientales. La cantidad se compuso únicamente por los presupuestos de áreas directamente relacionadas con el tema (Sostenibilidad Corporativa, Medio Ambiente e Innovación en Economía Circular), además de dos proyectos estratégicos sobre gestión de residuos y efluentes en 2024.

5.1. Economía circular y uso de recursos

5.1.1. Uso de recursos

Compra de materias primas y embalajes

Todas las operaciones industriales de Alpargatas se concentran en Brasil, donde la empresa cuenta con cuatro plantas de producción responsables de la fabricación de productos que luego se exportarán a Europa. En el mercado europeo, las actividades se limitan esencialmente a la distribución y el marketing. Como resultado, los impactos medioambientales y sociales asociados a la extracción, procesamiento y procesamiento de materias primas se generan fuera del territorio europeo. Por este motivo, la compra de materias primas no ha sido identificada como un tema material para las operaciones de Alpargatas *Europe* S.L.U. Se pueden consultar datos detallados sobre materias primas y envases, así como sus impactos, en el Informe Anual de Sostenibilidad 2024 de la empresa.

Consumo de agua

Consumo de agua en el **Europa y Estados Unidos** están destinado casi exclusivamente al suministro para uso humano en oficinas y tiendas, sin procesos de producción asociados. En

2023, el consumo hídrico registró un total de 563,76 m^3 en Europa, para el reporte de 2024, mejoramos nuestra evaluación e incorporamos Estados Unidos a nuestra muestra. En 2024, el consumo totalizó aproximadamente 1.309 m^3 en Europa y 157 m^3 en Estados Unidos, sumándolo todo 1.466 m^3, un volumen que representa un nivel muy limitado en comparación con el consumo registrado en Brasil. Teniendo en cuenta la naturaleza y magnitud de este consumo, el uso del agua no se identificó como un problema material para la operación europea.

5.1.2. Economía Circular

Gestión de residuos industriales

La economía circular es un pilar esencial dentro del modelo de sostenibilidad de Alpargatas. La empresa promueve una gestión responsable y eficiente de los materiales, con el objetivo de minimizar la generación de residuos, prolongar la vida útil de los recursos y mejorar su reutilización. De este modo, impulsa un ciclo de producción más consciente e innovador, en línea con los principios de sostenibilidad.

Todas las operaciones industriales de Alpargatas se concentran en Brasil, donde se encuentran las cuatro plantas de producción responsables de la fabricación de productos vendidos en Europa. Dentro de las fábricas se han incorporado herramientas digitales que permiten el seguimiento sistemático de la generación, gestión y eliminación adecuada de residuos. Esta tecnología apoya la toma de decisiones basada en datos y fortalece el control ambiental en las operaciones.

Como grupo Alpargatas, el desafío de la circularidad del caucho es bastante complejo, y llevamos más de cinco años comprometidos con su estructuración y sostenibilidad a largo plazo. Dentro de nuestras operaciones, la circularidad se practica mediante la reincorporación de parte de nuestros residuos industriales en nuestro proceso de producción en Brasil. En 2024, de todos los residuos de caucho generados en nuestras fábricas, más del 70% se reincorporaron al proceso de producción; hasta el 40% de la suela de una chancla Havaianas está formada por restos de goma reinsertados en la fabricación de nuestras sandalias. Desde 2022, hemos reducido en un 13% nuestra generación de residuos de caucho vulcanizado no contaminados por par producido y aumentado su destino de reciclaje del 26% al 65%, comprometiéndonos a alcanzar el 100% para 2030.

En el caso de Alpargatas Europa, actuando como distribuidor y no como fabricante, los residuos generados provienen exclusivamente del embalaje incluido en la comercialización o del posconsumo de productos importados. Por ello, la gestión de residuos se centra en el tratamiento responsable de los envases y materiales asociados con la logística y la logística inversa, asegurando que estén segregados y eliminados correctamente. La empresa cumple con las obligaciones legales aplicables en cada país, pagando los respetivos eco-impuestos, para financiar la gestión colectiva de envases y los sistemas de reciclaje. Anualmente, Alpargatas incurre en costes medios de € 118.000 para cumplir con los requisitos de la regulación PPWR en la Unión Europea.

Teniendo en cuenta que en el mercado europeo las actividades se limitan a la venta y distribución, los impactos medioambientales y sociales asociados al uso de los recursos se generan fuera del territorio europeo. Datos detallados sobre materias primas y envases, así

como sus impactos, pueden encontrarse en el Informe Anual de Sostenibilidad 2024 de la empresa.

Cambio climático

A lo largo de 2024, iniciamos el proceso específico de encuestar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático y la sostenibilidad para incluir temas de forma transversal en la gestión de riesgos de la empresa. La nueva matriz aún estaba en fase de validación con el objetivo de adaptarse a las NIIF S1 y S2.

En este sentido, en 2024 la empresa revisó el objetivo de cambio climático, que anteriormente preveía una reducción general de las emisiones de alcance 1, 2 y 3 y, ahora, cuenta con una visión y un seguimiento más profundos por alcance. Siguiendo la iniciativa *Science Based Targets ("SBTi")* como referencia metodológica, hemos incrementado nuestra ambición de reducir las emisiones de los ámbitos 1 y 2, con el objetivo de reducir las emisiones de ambos ámbitos en un 57%, entre 2021 y 2030. En relación con este compromiso, ya hemos reducido las emisiones en un 38% respecto al punto de referencia.

En colaboración con una empresa de logística, incorporamos nuestro primer camión propulsado por gas natural vehicular (GNV), sustituyendo a un vehículo diésel en la ruta entre las unidades de fabricación de Alpargatas, desde Carpina (PE) hasta Campina Grande (PB). La iniciativa reduce las emisiones de CO_2 en un 16% en este tramo, reforzando nuestro proceso de descarbonización logística. Aunque el alcance de este informe se centra en Europa, reportamos esta información a nivel del Grupo Alpargatas. Este proyecto se llevó a cabo en Brasil, donde se concentra la mayor parte de nuestras fábricas.

El año 2024 también supuso una evolución importante en otros aspectos de la agenda. Durante este periodo, avanzamos en la interacción de nuestra cadena de valor, mediante materiales y cuestionarios específicos, y con el objetivo de consolidar una base de información cada vez más sólida para proponer e invertir en soluciones que reduzcan las emisiones de alcance 3. En la gestión del riesgo climático, reforzamos la gobernanza de la agenda climática, buscando la alineación con las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS S2), con un fuerte enfoque en la encuesta, priorización y gestión de los riesgos climáticos de la empresa. Todo el proceso transcurrió en los siguientes pasos:

1. Identificación de riesgos y oportunidades relacionados con el clima, basada en la evaluación de su aplicabilidad al negocio, con el objetivo de filtrar los principales riesgos y oportunidades climáticas.
2. Evaluación de impacto y probabilidad, además de definir el horizonte temporal para los principales riesgos y oportunidades identificados, mediante la interacción interna con las partes interesadas mediante entrevistas y cuestionarios.
3. Elaboración de un mapa de calor de riesgos y oportunidades, considerando los criterios de impacto y probabilidad definidos por el equipo de Gestión de Riesgos.
4. Desarrollo de sugerencias para responder a riesgos y oportunidades, así como métodos de mitigación asociados a los impactos del riesgo o estrategias para aprovechar las oportunidades.

Todos los pasos se llevaron a cabo en consonancia con nuestra gestión interna de riesgos, asegurando la integración de los riesgos climáticos en la estrategia empresarial. En 2024, con la integración del tema socioambiental en el Comité de Personas, Gestión y Sostenibilidad, este tema comenzó a ser supervisado por el Consejo de Administración.

5.1.3. Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero

A continuación, se presenta las emisiones de gases de efecto invernadero por país:

Gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero[1]	2024			
	Cantidad (MWh)	Unidad de medida	Factor de conversión tCO2e/MWh	tCO_2e
Alcance 1				
Gas natural	17	MWh	0,20	3,32
Gasolina	106	MWh	0,21	22,26
Subtotal				**25,58**
Alcance 2 (Basado en el mercado)				
Consumo eléctrico				
España	475	MWh	0,14	64,59
Portugal	121	MWh	0,11	13,21
Italia	38	MWh	0,26	9,87
Francia	151	MWh	0,05	7,09
Reino Unido	47	MWh	0,18	8,37
Estados Unidos	864	MWh	0,21	180,59
Subtotal				**283,72**
Total				**309,3**

[1] Factores utilizados en el Inventario de Gases de Efecto Invernadero de Alpargatas. Fuentes: IPCC (2006) y la Agencia Nacional de Petróleo y Gas por los porcentajes de mezclas de combustibles en Brasil.

Gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero[1]	2023			
	Cantidad	Unidad de medida	Factor de conversión tCO2e/MWh	tCO_2e
Alcance 1				
Gas natural	36.647	kWh	0,182	6,69
Gasolina	17.785	L	2,249	40,00
Diesel	810	L	2,516	2,04
Subtotal				**48,73**
Alcance 2 (Basado en el mercado)				
Consumo eléctrico				

España	270.006	kWh	0,161	43,41
Portugal	71.696	kWh	0,120	8,63
Italia	28.163	kWh	0,399	11,23
França	29.098	kWh	0,506	14,71
Estados Unidos	115.895	kWh	0,388	45,02
Grecia[2]	38.781	kWh	0,517	20,05
Subtotal				**191,78**
Total				**240,51**

[1] *fuente para las emisiones del alcance 1: Miteco (https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html). Fuente para las emisiones de alcance 2: https://www.aib-net.org (Association of Issuing Bodies)*

5.1.4. Consumo de Energía

En 2024, el consumo energético de Alpargatas Europa fue de 833.131kWh, de los cuales el 51% era energía renovable. No hubo proyectos específicos para mejorar la eficiencia energética en nuestras operaciones en Europa y Estados Unidos debido al bajo consumo en estas regiones, menos del 1% del total consumido por Alpargatas.

Durante su estancia en Brasil, a lo largo del año, se llevaron a cabo varias iniciativas destinadas a optimizar la eficiencia energética en las fábricas, entre las que destacan la modernización de equipos, la revisión de procesos técnicos y la implementación de ajustes operativos. Estas medidas han contribuido significativamente a una gestión más responsable de los recursos. Para más información, acceda al Informe Integrado 2024.

A continuación, se presenta el consumo de electricidad desglosado por país, junto con el porcentaje de energía proveniente de fuentes renovables de las redes nacionales:

Consumo de energía[1] (kWh) y porcentaje atribuible a fuentes renovables (%) por país	2024			
	Energía no renovable	Energía renovable	Total	% renovable
España	205.255	270.092	475.347	57%
Portugal	12.706	87.736	100.442	87%
Italia	18.935	18.815	37.750	50%
Francia	108.388	42.318	150.707	28%
Reino Unido	22.621	24.733	47.355	52%
Estados Unidos	653.606	210.152	863.758	24%
Total	**1.021.361**	**653.989**	**1,675.359**	**39%**

[1] *Se extrajeron datos correspondientes al porcentaje atribuible a fuentes renovables de las redes nacionales de cada país de: https://datosmacro.expansion.com/energia-y-medio-ambiente/electricidad-generacion?anio=2024*

	2023

[2] Durante el ejercicio 2024, la plantilla desempeñó sus funciones en modalidad de teletrabajo. En consecuencia, no se registraron consumos energéticos asociados al uso de las instalaciones de la organización.

Consumo de energía[1] (kWh) y porcentaje atribuible a fuentes renovables (%) por país	Energía no renovable	Energía renovable	Consumo (kWh)	Porcentaje atribuible a fuentes renovables (%)
España	133.923	136.083	270.006	50,40%
Portugal	17.128	54.568	71.696	76,11%
Italia	15.586	12.577	28.163	44,65%
Francia	20.907	8.191	29.098	28,15%
Estados Unidos	89.255	26.640	115.895	22,99%
Grecia	19.484	19.297	38.781	49,79%
Total	**296.283**	**257.356**	**553.639**	**46%**

[1]Los datos correspondientes al porcentaje atribuible a fuentes renovables de las redes nacionales de cada país han sido extraídos de: https://datosmacro.expansion.com/energia-y-medio-ambiente/electricidad-generacion?anio=2023.

6. Categoría Social

La relación de Alpargatas con la sociedad es un pilar esencial del negocio. El Grupo, como una empresa centenaria conectada a millones de personas en todo el mundo, asume su papel como agente de transformación social, trabajando por un mundo más inclusivo con igualdad de oportunidades. Su estrategia de Responsabilidad Social Global está alineada con los objetivos de la empresa y busca generar bienestar colectivo, promoviendo un sentido de comunidad e inclusión.

En la categoría social, el análisis de materialidad identificó como temas más relevantes para la operación en Europa **Prácticas laborales** y **Diversidad, equidad e inclusión.**

6.1. Prácticas laborales

Desde sus inicios, Alpargatas ha promovido una cultura organizacional basada en el respeto por las personas, la diversidad y la equidad. Esta filosofía se refleja en las políticas activas de gestión del talento, que buscan garantizar un entorno laboral inclusivo, ético y profesional en todos los países en los que opera. La garantía de los derechos humanos es un aspecto innegociable para Alpargatas. En nuestras operaciones propias, asumimos el compromiso de cumplir la legislación laboral global y de promover el bienestar de nuestros empleados.

6.1.1. Empleados y modalidades de contrato

A 31 de diciembre de 2024, Alpargatas Europe contaba con un total de 250 empleados, de los cuales 168 eran mujeres y 82 hombres. Esta cifra incluye a profesionales distribuidos entre distintos países y funciones, con presencia en áreas administrativas, comerciales y de liderazgo.

Cabe señalar que el contrato indefinido es el más representativo en Alpargatas Europa, representando el 89% del total de contratos. Esta modalidad refleja el compromiso de la empresa con la estabilidad laboral y el desarrollo sostenible de su equipo.

A continuación, se presenta la distribución detallada de la plantilla por país, durante el ejercicio 2024 y su comparativa con el ejercicio anterior:

Distribución de empleados por país								
País	España	Francia	Italia	Reino Unido	Portugal	Grecia	Estados Unidos	**Total**
2024	98	12	15	15	20	10	80	**250**
2023	110	15	21	18	15	10	72	**261**

Distribución de la plantilla por género y categoría profesional				
Género y categoría profesional	**2024**			
	Directivos y titulados	**Administrativos**	**Otros empleados**	**Total**
Hombres	7	46	29	**82**
Mujeres	7	90	71	**168**
Total	**14**	**136**	**100**	**250**

Distribución de la plantilla por género y categoría profesional				
Género y categoría profesional	**2023**			
	Directivos y titulados	**Administrativos**	**Otros empleados**	**Total**
Hombres	6	54	16	**76**
Mujeres	8	113	64	**185**
Total	**14**	**167**	**80**	**261**

Distribución de la plantilla por rango de edad								
Rango de edad	**2024**				**2023**			
	< 30	**31-50**	**>50**	**Total**	**< 30**	**31-50**	**>50**	**Total**
Número de empleados	88	149	13	**250**	69	177	15	**261**

Distribución de la plantilla por modalidad de contrato		
Modalidad de contrato	**2024**	**2023**
Contratos indefinidos	223	245
Contratos temporales	27	16
Total	**250**	**261**

Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral		
Tipo de jornada laboral	**2024**	**2023**
Contratos a tiempo completo	230	230
Contratos a tiempo parcial	20	31
Total	**250**	**261**

6.1.2. Promedio de empleados

A continuación, se detalla el promedio anual de las modalidades de contratos, por edad, género y categoría profesional, durante el ejercicio 2024 y su comparativa con el ejercicio anterior:

Distribución de empleados por país								
País	España	Francia	Italia	Reino Unido	Portugal	Grecia	Estados Unidos	**Total**
2024	110	24	17	16	19	8	80	**273**
2023	128	33	22	13	21	19	85	**322**

A continuación, se muestra la distribución del personal de Alpargatas por edad, género, categoría profesional, modalidad de contrato y tipo de jornada:

Distribución de la plantilla por género y categoría profesional				
Género y categoría profesional	**2024**			
	Directivos y titulados	**Administrativos**	**Otros empleados**	**Total**
Hombres	8	51	29	**88**
Mujeres	9	100	75	**184**
Total	**17**	**151**	**104**	**272**
Distribución de la plantilla por género y categoría profesional				
Género y categoría profesional	**2023**			
	Directivos y titulados	**Administrativos**	**Otros empleados**	**Total**
Hombres	9	62	38	**109**
Mujeres	8	126	79	**213**
Total	**17**	**188**	**117**	**322**

Distribución de la plantilla por rango de edad	<30	31-50	>50	Total
Número total de empleados 2024	87	170	17	**273**
Número total de empleados 2023	92	206	24	**322**

Distribución de la plantilla por modalidad de contrato		
Modalidad de contrato	**2024**	**2023**
Contrato indefinido	239	290
Contrato temporal	34	32
Total	**273**	**322**

Distribución de la plantilla por tipo de jornada laboral		
Tipo de jornada laboral	**2024**	**2023**
Contrato a tiempo completo	259	275
Contrato a tiempo parcial	14	47
Total	**273**	**322**

Las diferencias en los valores de las tablas de promedio de colaboradores se deben a los redondeos aplicados durante el cálculo de los promedios, lo que puede generar pequeñas variaciones en los resultados finales.

6.1.3. Despidos

Durante el ejercicio 2024, Alpargatas registró un total de 32 despidos, distribuidos entre distintas categorías profesionales, rangos de edad y géneros. Esta variación refleja el proceso de ajuste organizacional del año.

A continuación, se presenta el desglose de los despidos por género, edad y categoría profesional.

Número de despidos por género, grupo de edad y categoría funcional	2024					
	Hombres			Mujeres		
	Directivos y titulados	Administrativos	Otros empleados	Directivos y titulados	Administrativos	Otros empleados
<30	0	2	0	0	3	1
31-50	0	4	0	1	7	8
>51	0	2	2	0	1	1
Total	**0**	**8**	**2**	**1**	**11**	**10**

Número de despidos por género, grupo de edad y categoría funcional	2023					
	Hombres			Mujeres		
	Directivos y titulados	Administrativos	Otros empleados	Directivos y titulados	Administrativos	Otros empleados
<30	0	0	4	0	3	17
31-50	3	8	12	2	15	22
>51	4	1	0	0	3	3
Total	**7**	**9**	**16**	**2**	**21**	**42**

6.1.4. Remuneraciones

La compañía garantiza un sistema de remuneración competitivo que busca incentivar el desempeño individual y colectivo, alineado con sus objetivos estratégicos. La política de remuneración incluye componentes de pago fijo y variable, además de beneficios complementarios, diseñados para atraer, retener y motivar a sus empleados.

La remuneración fija refleja el valor del puesto en la compañía, considerando factores como la experiencia, la formación y el desempeño individual. Este componente está alineado con los estándares del mercado y las políticas internas de la empresa. Por otro lado, la remuneración variable está basada en el cumplimiento de metas individuales y colectivas. Incluye incentivos de corto y largo plazo diseñados para fomentar la meritocracia y la creación de valor para la compañía.

Además, la compensación variable pretende recompensar el logro y la superación de objetivos, tanto de la empresa como individuales, en línea con la planificación estratégica de la empresa. La remuneración de los empleados en nuestras operaciones se basa ahora en el salario digno, con un objetivo del 20% superior al propuesto por la metodología. Los miembros del Consejo de Administración y los comités asesores reciben cuotas mensuales fijas. Los miembros independientes que, además de participar en el Consejo, coordinan uno de los comités asesores también participan en el programa de incentivos a largo plazo de la empresa

En cuanto a los beneficios complementarios, Alpargatas ofrece planes de pensión, seguros de vida y salud, y acceso a programas de formación continua. Además, se proporcionan descuentos en productos de la compañía y otros beneficios orientados al bienestar integral de los empleados.

De cara al futuro, Alpargatas busca mantener un sistema de compensación competitivo y adaptado a las particularidades de cada mercado en el que opera. La compañía planea realizar revisiones periódicas para garantizar que su política de remuneración siga siendo relevante, atractiva y alineada con los valores de la compañía.

A continuación, se muestran las tablas con las remuneraciones medias clasificadas por países, género, edad y categoría profesional:

Remuneración media por género y categoría profesional (euro-€) y brecha salarial	2024			
	Directivos y titulados	Administrativos	Otros empleados	Total
Hombres	201.889	63.741	19.999	58.767
Mujeres	216.141	61.187	19.085	45.818
Total	208.367	62.020	19.339	49.904
Brecha salarial[1] de género entre hombres y mujeres	-0,07	0,04	0,03	0,22

[1] *La brecha salarial ha sido calculada aplicando la siguiente fórmula: (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres.*

Remuneración media por género y categoría profesional (euro-€) y brecha salarial	2023			
	Directivos y titulados	Administrativos	Otros empleados	Total

Hombres	169.250	62.644	31.097	64.419
Mujeres	199.056	53.766	23.976	49.743
Total	186.282	56.637	25.400	114.162
Brecha salarial* de género entre hombres y mujeres	-0,18	0,14	0,23	0,23

[1] La brecha salarial ha sido calculada aplicando la siguiente fórmula: (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres.

Remuneración media por género y rango de edad (Euro - €)					
	Hombre	**Mujer**	**<30**	**31-50**	**>50**
2024	58.767 €	45.818 €	23.968 €	63.430 €	101.682 €
2023	64.419 €	49.743 €	28.775 €	59.717 €	102.867 €

Durante el ejercicio de 2024 y 2023, la Alta Dirección estuvo constituida por el Consejo de Administración, compuesto por siete hombres y una mujer, con una remuneración media de 8.872,20€ miles de euros en 2024 y 5.130,81 € miles de euros en 2023.

En 2024, los comités de asesoramiento estuvieron integrados por el Comité de Auditoría, compuesto por tres hombres y una mujer; el Comité de Estrategia, compuesto por cinco hombres y una mujer; el Comité de Finanzas, compuesto por cinco hombres y una mujer; y el Comité de Personas, Gestión y Sostenibilidad, compuesto por cinco hombres.

6.1.5. Organización del trabajo y absentismo

En Alpargatas, la conciliación constituye un pilar esencial para fomentar un entorno en el que se integren el alto rendimiento profesional y el bienestar personal de los empleados, ofreciendo en cada momento las soluciones más adecuadas para las necesidades individuales de cada uno.

Fiel a su compromiso con las personas, Alpargatas ha llevado a cabo acciones orientadas a favorecer la conciliación y el bienestar de sus trabajadores, fomentando un entorno equilibrado entre la vida personal y profesional. Entre estas iniciativas destaca la Política de Teletrabajo, implementada tras la pandemia de COVID-19, que ha contribuido a fortalecer la flexibilidad y la confianza dentro de la compañía.

Asimismo, Alpargatas cuenta con un conjunto de medidas orientadas a fomentar el bienestar laboral y personal de los empleados que abarcan aspectos como la calidad en el empleo, la flexibilidad horaria y espacial, el apoyo a la familia, el desarrollo profesional y personal, y la igualdad de oportunidades. Todas ellas tienen como objetivo favorecer un equilibrio real entre la vida laboral y personal.

Entre las principales iniciativas destacan las políticas de flexibilidad horaria y laboral, como la Política de Horario Flexible, cuyo propósito es permitir que los colaboradores organicen y gestionen su tiempo de manera más autónoma, facilitando el cumplimiento de las jornadas establecidas en un entorno más adaptable, con beneficios tanto para las personas como para la empresa.

Asimismo, la empresa dispone de la Política de Horario Intensivo de Viernes, mediante la cual los empleados pueden seleccionar cinco viernes al año para realizar una jornada reducida, de 8:00 a 15:00 horas, promoviendo así una mayor flexibilidad y bienestar laboral.

En 2024, Alpargatas Europe registró 23.363,16 horas de absentismo laboral, frente a las 18.822 horas registradas en 2023.

6.1.6. Salud y Seguridad

La seguridad laboral es un tema innegociable y parte del ADN cultural de Alpargatas. En las tiendas, este suele ser uno de los temas más recurrentes durante los briefings diarios dada la relevancia de esta cuestión para la compañía.

Las iniciativas llevadas a cabo durante 2024 incluyen la sustitución y adquisición de maquinaria y equipos, la automatización de tareas y la instalación de plataformas que ayuden a disminuir las malas posturas y la fatiga de miembros superiores, también se invirtió en mejorar el control de la temperatura y por ende el confort térmico, mejorando la iluminación, lo que conllevó a su vez a una mejora generalizada de la satisfacción de los trabajadores.

Alpargatas también introdujo pausas activas, durante las cuales los empleados realizan ejercicios de estiramiento. Las iniciativas dieron como resultado una mejora en el número de problemas ergonómicos. Cada año se reduce el número de accidentes con tiempo perdido, especialmente en las tiendas, los índices de accidentes laborales de Alpargatas son más bajos que el promedio del mercado.

Alpargatas cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se detallan las pautas establecidas para reflejar las directrices a seguir por la estructura organizativa y así conseguir que el personal se implique en la política de prevención de la empresa y desarrolle una gestión de la prevención que aproveche las capacidades de todos los usuarios implicados, así como la formación e información.

A continuación, se detalla el desglose de los accidentes laborales registrados por Alpargatas durante el ejercicio 2024:

Accidentes – consolidado	2023	2024	
		Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo	0	0	2
Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo	0	0	0
Número de accidentes de trabajo con baja in itinere	0	0	0
Número de accidentes de trabajo sin baja in itinere	1	0	0
Índice de frecuencia[1]	0,00	0,00	6,25
Índice de gravedad[2]	0,00	0,00	28,12
Número total horas trabajadas[3]	530.549	155.638	320.079
Número de jornadas perdidas	0	0	9

[1]Índice de frecuencia calculado como: (número de accidentes en el puesto de trabajo/número de horas trabajadas) x 1.000.000.

[2]Índice de gravedad calculado como: (número de jornadas perdidas x accidentes en jornada laboral con baja) / (número de horas trabajadas) x 1.000.000.

[3] A partir de 2024, comenzamos a desglosar el número y las tasas por género, con el fin de mejorar la alineación con la norma.

En 2024 se registraron dos accidentes con empleadas. Un accidente ocurrió en Colombo, Portugal, debido a una lesión de ligamento en la pierna al descender de una escalera durante

una actividad laboral. El otro accidente, también con distancia, ocurrió en una de las tiendas de Madrid, con la colisión de la cabeza contra el marco de una puerta al subir una escalera. Hubo atención médica y activación del seguro. En 2023, se registró un único accidente laboral in itinere, sufrido por una mujer y sin baja laboral, y no se registraron enfermedades profesionales.

6.1.7. Relaciones con los trabajadores

Alpargatas dispone de un apartado específico en su página web a través del cual cualquier persona puede realizar una consulta o reportar de forma completamente anónima posibles incumplimientos de los principios de la compañía.

Como mecanismo para promover la participación de los empleados en la gestión de la compañía, Alpargatas lleva a cabo una Encuesta de Compromiso anual, que evalúa el nivel de compromiso de los equipos en diferentes áreas clave. Los resultados se comparten con todos los empleados.

Posteriormente, se conforma un grupo de trabajo interno, compuesto por empleados voluntarios y denominado Grupo de Enfoque. Su objetivo es definir un plan de acción para mejorar los cinco indicadores peor valorados en la Encuesta de Compromiso. Este grupo propone al menos una medida para cada indicador, la cual se implementa a lo largo del año con el fin de impulsar mejoras concretas en la experiencia del empleado.

En el ejercicio de 2024, 65% de los empleados de Alpargatas *Europe* están amparados por el convenio colectivo correspondiente a su actividad, de acuerdo con la legislación aplicable en cada país. En todos los países donde opera la compañía en Europa, el 100 % de los empleados estaban cubiertos por convenios colectivos, España, Francia, Italia, Portugal, Grecia e Alemania. En cambio, en el Reino Unido y en Estados Unidos no hubo empleados cubiertos por convenios colectivos. En 2023, el 65,5 % de los empleados estaban cubiertos por convenios colectivos.

6.1.8. Formación

En Alpargatas, la gestión del talento constituye un pilar estratégico para garantizar que todos los colaboradores dispongan de las competencias necesarias para desempeñar sus funciones con excelencia. La compañía fomenta activamente la formación continua y el desarrollo profesional, convencida de que el aprendizaje permanente es clave para el éxito organizacional.

Los planes de formación están diseñados para potenciar el desarrollo individual y crear oportunidades de crecimiento y promoción interna. Estos planes se elaboran, revisan y actualizan de manera anual, asegurando su alineación con la estrategia corporativa y los objetivos globales de la compañía. Durante su planificación, se consideran las necesidades formativas expresadas por los propios empleados al área de Recursos Humanos, consolidando un enfoque participativo y adaptado a las particularidades de cada equipo.

La política de desarrollo y formación de Alpargatas establece los principios rectores que orientan todas las acciones en materia de capacitación. Asimismo, la compañía refuerza su compromiso social a través del Instituto Alpargatas y su icónica marca Havaianas, facilitando educación, formación profesional e incentivos empresariales de primer nivel tanto a empleados como a comunidades en sus entornos operativos.

En línea con su visión de futuro, Alpargatas continúa invirtiendo en la formación como motor de transformación. La compañía considera que el poder de la educación no solo fortalece las competencias de sus empleados, sino que también impacta positivamente en las comunidades donde opera.

ALU – *Alpa Learning University*: aprendizaje continuo e innovador

Desde 2020, ***Alpa Learning University* (ALU)** impulsa el desarrollo continuo y accesible para toda la plantilla, con el objetivo de fortalecer el negocio y promover una cultura de aprendizaje colaborativo. ALU ha sido diseñada para que cada empleado pueda tanto aprender como compartir conocimientos con sus compañeros.

Además, se reforzó la difusión del Canal de Denuncia (*Ética y cumplimiento*) mediante capacitaciones e-learning, videos y eventos presenciales, alineando a toda la compañía en materia de ética y cumplimiento. El área de Cumplimiento también tiene la responsabilidad de mantener actualizado el Código de Ética e Canal de Denuncia, asegurando que estos valores se integren en la cultura corporativa.

En 2024, se llevó a cabo formación remota para todas las oficinas y tiendas en Europa y Estados Unidos.

- Directivos 44 horas de formación 4 participaciones;
- Administrativos: 817 horas de formación y 313 participaciones; e
- Dependientes: 1.689 horas de formación y 3.636 participaciones.

En 2023, no fue posible reportar este dato.

6.2. Diversidad, equidad e inclusión

Alpargatas *Europe* S.L.U. reafirma su compromiso con un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo, promoviendo políticas y prácticas que garanticen respeto, integridad y cumplimiento de los más altos estándares éticos.

La empresa tiene políticas clave en las siguientes áreas:

- Respeto a la diversidad, promoción de principios firmes frente a cualquier forma de discriminación.
- Política de Crianza, promoción del bienestar y valoración de la vida personal
- Ética y Gestión de la Integridad, con directrices claras para fortalecer los mecanismos internos y los procedimientos de cumplimiento.
- Gobernanza Corporativa, que establece principios de acción para empleados, directivos y terceros, en línea con los valores corporativos de Alpargatas.

La Política de Respeto a la Diversidad aborda directrices para promover la inclusión de todas las personas con las que nos relacionamos, proteger la diversidad de nuestros equipos y la identidad de cada persona que trabaja con nosotros contra actitudes o comportamientos discriminatorios que crean un ambiente hostil.

En lo que respecta al bienestar y el equilibrio en la vida de nuestros empleados, utilizamos instrumentos de gobernanza, como la nueva Política de Crianza, que buscan garantizar el respeto y la apreciación de la vida personal, combinada con la vida profesional.

Vemos la diversidad, la equidad y la inclusión como oportunidades para valorar el talento único y enriquecer a nuestros equipos con perspectivas heterogéneas, lo que nos acerca más a los consumidores. Nuestra adhesión al Mover (Movimiento por la Equidad Racial) y a los otros objetivos para 2030 refleja este propósito.

Consciente de que la diversidad y la inclusión son factores clave para convertirse en una de las mejores empresas para trabajar. A través de su Código de Ética y Conducta, la empresa revisa y actualiza constantemente sus políticas de contratación, compensación y formación, garantizando un entorno laboral inclusivo libre de discriminación.

La misión es clara: fomentar un entorno laboral en el que se valoren las diferencias y donde se garantice la igualdad de oportunidades para todos.

Tenemos como objetivo crear un entorno laboral diverso e inclusivo que respete las individualidades, ofrezca igualdad de oportunidades y valore las diferencias, para que la empresa se convierta en el mejor lugar para todas las personas.

La empresa ha invertido en programas de concienciación y formación para fortalecer una cultura de diversidad e inclusión, con énfasis en Talento Ilimitado, orientado a la inclusión de personas con discapacidad, y en varias iniciativas de Allpa, tales como:

#ApartParity: Accelerating gender equity. Promover la igualdad de género y romper con prejuicios y estereotipos, creando condiciones para que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades.

#AlpaNation: Valuing cultural diversity. Valorar las creencias y las diferencias culturales tanto estimulando la conexión con la realidad local de nuestras operaciones como promoviendo un entorno global, acogedor e inclusivo.

#WearYourPride: Feel free to be who you are. Promover un entorno laboral seguro y respetuoso para que la gente se sienta libre de ser quien es.

#ConnectedGenerations: Building Alpa's future. Fomentar la convivencia y el intercambio de experiencia entre generaciones y de desarrollar acciones para combatir el edadismo, además de promover iniciativas destinadas a desarrollar habilidades (habilidades duras y blandas) teniendo en cuenta los modelos de trabajo emergentes.

#LimitlessTalent: Differences without borders. Rompe con los estereotipos y las creencias limitantes en relación con las personas con discapacidad, creando condiciones para que tengan acceso a igualdad de oportunidades y desarrollo profesional.

#RaceInFocus: Re-educate considering racial equity. Promover la equidad racial y romper con el statu quo que reproduce las desigualdades en nuestra sociedad, creando oportunidades de acceso y desarrollo para las personas negras y otras etnias subrepresentadas.

Además, se celebraron debates y talleres que dieron lugar a un manual para fomentar una mentalidad inclusiva en toda la empresa. El equipo directivo ha iniciado un programa anual de desarrollo de Liderazgo Inclusivo que combina sesiones grupales y mentorías individuales.

En 2023 y 2024, la empresa no contaba con empleados con discapacidad en Europa y USA. Sin embargo, mediante estas acciones, Alpargatas fortalece su compromiso de construir un lugar de trabajo que celebra la diversidad, promueve la equidad y garantiza la inclusión como ejes fundamentales de su cultura corporativa.

7. Categoría Gobernanza

En la categoría Gobernanza el análisis de materialidad identificó como tema más relevante para la operación en Europa **Gobernanza Corporativa.**

7.1. Gobernanza Corporativa

7.1.1. Respeto de los Derechos Humanos. Procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos

El Código de Conducta y Ética de Alpargatas resume la "forma de ser" de la empresa. Este documento establece los principios y la conducta esperada de sus empleados, directivos y terceros, definiendo directrices que guían las relaciones internas y externas de la empresa. Al mismo tiempo, expresa el compromiso que los empleados, accionistas, directivos, proveedores y otros grupos de interés deben asumir en relación con la integridad y los valores de la empresa.

Este Código también actúa como guía para la acción corporativa en relación con las comunidades donde opera Alpargatas y sirve como referencia tanto individual como colectiva. Su objetivo es garantizar que todas las partes implicadas actúen conforme a los principios éticos de la empresa y a la legislación vigente en cada país.

El Código de Conducta y Ética se actualizó en 2021 y, en 2022, se llevaron a cabo campañas de comunicación para su difusión y firma por parte de todos los empleados. Este documento representa la identidad de Alpargatas y guía cómo deben construirse las relaciones con todos los interesados, incluidos socios, competidores, proveedores, administraciones públicas, clientes y otros actores. El Código de Conducta también incluye medidas específicas para prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzado y cualquier forma de discriminación en el trabajo.

Además, antes de contratar a cualquier socio comercial, se realiza una verificación de antecedentes, en la que se evalúa la idoneidad de la empresa contratada, investigando si existen medios negativos, sanciones y demandas relacionadas con violaciones de derechos humanos a nivel internacional.

Combatimos cualquier forma de discriminación y, con este fin, reforzamos la difusión de nuestro Canal de Denuncias para garantizar un entorno más seguro e inclusivo, así como acciones preventivas como la formación impartida por *Compliance* y ALU *(Alpa Learning University)*.

Como resultado de estas acciones, durante 2024 no se registraron denuncias relacionadas con violaciones de derechos humanos presentadas a través del Canal de Denuncias. En 2023 se registraron dos denuncias relacionadas con incidentes ocurridos en el Reino Unido, presentadas a través de los canales habilitados por Alpargatas *Europe*. Una de ellas fue resuelta en el transcurso del mismo ejercicio.

7.1.2. Lucha contra la corrupción y el soborno

Alpargatas *Europe* S.L.U. no tolera sobornos ni ninguna otra forma de corrupción. La empresa transmite este compromiso a través de su Código de Conducta y Ética, reforzándolo mediante políticas específicas contra el soborno y la corrupción, disponibles para todos sus empleados y terceros que mantienen transacciones comerciales con la empresa.

Durante el año fiscal 2024, Alpargatas mantuvo en vigor su Política Anticorrupción, publicada en 2023, en la que se establecen las normas básicas y las mejores prácticas a seguir en las interacciones con agentes públicos y privados

Del mismo modo, Alpargatas rechaza cualquier tipo de acto o práctica relacionada con el blanqueo de capitales. El soborno y la corrupción siguen siendo riesgos empresariales mientras la empresa escala sus operaciones, lanza nuevos productos y firma acuerdos con terceros. En este contexto, estos riesgos también reciben especial atención en el proceso de gestión de las relaciones con terceros. La Compañía mantiene relaciones comerciales exclusivamente con entidades que comparten sus altos estándares éticos, realizando *verificaciones de antecedentes* a socios comerciales para identificar posibles riesgos y asegurar que no se contrate a empresas que tengan medios negativos, sanciones y procedimientos legales relacionados con corrupción, soborno y otras prácticas ilegales.

La Compañía también cuenta con una Política de Donaciones y una Política de Regalos que establecen las normas aplicables a las entidades del grupo y, en particular, al Instituto Alpargatas, para garantizar la máxima transparencia, integridad y cumplimiento legal en la aprobación y realización de donaciones o entrega de donaciones.

En 2024, completamos las evaluaciones penales y de riesgos de cumplimiento de Alpargatas en Reino Unido, Italia, Grecia y Francia, finalizando así estas evaluaciones de Alpargatas Europa, con la preparación de *informes de autoevaluación* de todas las áreas internacionales europeas, identificando los controles y determinando los planes de acción. De este modo, cumplimos con las exigencias de la normativa local sobre este tema para el seguimiento continuo de los riesgos penales y de *cumplimiento* de Alpargatas cada dos años.

Durante el ejercicio fiscal 2024, al igual que en 2023, no se recibieron quejas a través de las canales disponibles relacionadas con aspectos de corrupción o soborno en Alpargatas Europe S.L.U. La empresa mantiene su compromiso con los más altos estándares de conducta en todas sus operaciones.

Las políticas más relevantes implementadas por la empresa en este asunto son:

- Procedimiento de Gestión de Consecuencias y Medidas Disciplinarias: establece las directrices y requisitos para la aplicación de medidas disciplinarias en la empresa debido al incumplimiento del Código de Conducta y Ética y de los documentos normativos internos.
- Política para las relaciones con funcionarios públicos: define los principios y normas que deben guiar las relaciones con los funcionarios públicos en el contexto de actividades comerciales o gubernamentales.
- Política de Conflictos de Intereses: establece los procedimientos para identificar, gestionar y mitigar posibles o reales conflictos de interés, protegiendo la transparencia e independencia en las operaciones de la empresa.
- Procedimiento de Regalos y Cortesías.
- Procedimiento del canal de informe.

8. Información e implicación con la sociedad

8.1. Consumidores

En Alpargatas, el consumidor ocupa un lugar central dentro de la cultura corporativa, con un enfoque orientado a anticipar sus necesidades y deseos, generando tendencias y experiencias memorables a través de sus marcas. Buscamos inspirar a nuestros consumidores a través de marcas y productos diferenciados con un alto valor percibido, actuando con responsabilidad social y medioambiental.

Como parte de su Estrategia Corporativa, la empresa ha impulsado un crecimiento sostenido en las ventas online tanto en canales *Direct-to-Consumer (DTC)*, como *Business to Business* (B2B). Durante el último año, Alpargatas ha introducido nuevas formas de acercarse a los consumidores, evolucionando de su modelo tradicional de venta indirecta a una expansión de la venta directa, especialmente en el ámbito digital.

La empresa también reforzó su enfoque omnicanal, integrando de forma eficiente los diferentes canales de marketing y ventas para optimizar la experiencia del cliente. Como parte de esta mejora, lanzó servicios de comercio electrónico en lengua de signos, consolidando así su compromiso con la inclusión y la accesibilidad.

En cuanto a Salud y Seguridad, Alpargatas ha implementado medidas para proteger sus consumidores en el tema, destacando la creación de la Guía de Sustancias Restringidas, que establece materiales y procesos prohibidos por ser dañinos y proporciona directrices para fortalecer los controles internos y la gestión de riesgos ambientales, de salud y seguridad.

En todas las etapas de la vida útil del producto, desde el desarrollo del concepto hasta la eliminación, reutilización o reciclaje, se consideran cuestiones relacionadas con los impactos en la salud y seguridad de los productos, con el fin de promover mejoras relacionadas con los impactos en la salud y seguridad del medio ambiente y de nuestros clientes. En cuanto a la transparencia, la empresa ha puesto a disposición en su página web una sección llamada "Línea de Ayuda para Cumplimiento", que permite a los consumidores enviar consultas o quejas directamente al equipo de Atención al Cliente, para promover una relación más transparente con sus clientes. Estos se gestionan mediante herramientas internas robustas y procesos definidos.

En cuanto a los canales de soporte los clientes pueden presentar quejas a través de canales oficiales, como teléfono, correo electrónico, formulario de contacto o Centro de Ayuda. Todos los *tickets* permanecen abiertos hasta su resolución completa, garantizando la rendición de cuentas y la gestión integral de los casos.

En 2024, la empresa registró un total de 2.348 en Estados Unidos y 95.000 en Europa[1], en las que el 100% de las llamadas se resolvieron antes de que terminara el año. Cabe señalar que la mayoría de las quejas están relacionadas con retrasos en la operación logística de la entrega del producto. Además, la empresa no recibió quejas relacionadas con la salud y seguridad de los consumidores en el uso de sus productos y servicios durante el periodo informado. En 2023 un total de 102.706 quejas en Europa, logrando resolver 102.139 reclamaciones al cierre del ejercicio, 99,4% de las mismas.

[1] *En Europa, debido a un proceso de revisión en la plataforma de gestión de reclamaciones, se perdió la visibilidad respecto al número de casos al final del penúltimo trimestre de 2024.*

8.2. Asociaciones

Las alianzas con asociaciones del sector y las iniciativas *multi-stakeholder* son un componente clave de nuestro enfoque para fortalecer el gobierno corporativo, avanzar en la sostenibilidad y contribuir al desarrollo de políticas públicas en Brasil. Colaboramos activamente con organizaciones de sectores como manufactura, *retail* y bienes de consumo, comunicación y marketing, franquicias, protección de la propiedad intelectual y comercio internacional.

Estos compromisos están guiados por un compromiso con la transparencia, la conducta empresarial responsable y la colaboración en agendas transversales, incluyendo la protección de marcas, los esfuerzos contra la falsificación, la diversidad e inclusión, y la promoción de prácticas éticas en el mercado. Al participar en estos foros, contribuimos a debates que moldean los estándares sectoriales, fomentan la innovación y apoyan un entorno empresarial más competitivo y sostenible. Además, alineamos nuestras prácticas con marcos industriales reconocidos y promovemos un diálogo abierto con los actores relevantes, incluidos los organismos públicos y los órganos representativos.

Además, en 2024 Alpargatas formó parte de las siguientes asociaciones:

- Asociación Brasileña de Comunicación Empresarial (Aberje)
- Asociación Brasileña de Empresas Cotizadas (Abrasca)
- Grupo de Protección de Marca (BPG)
- Pacto Mundial de la ONU
- Coalición Empresarial por la Equidad Racial y de Género
- Amcham Brasil
- Movimiento por la Equidad Racial (Mover)
- Asociación Brasileña de Mayoristas y Distribuidores de Productos Industrializados (Abad)
- Asociación Brasileña de Franquicias (ABF)
- Asociación Internacional de Marcas (INT) Además, seguimos los estándares de la Asociación Brasileña de Comercio Textil (ABVTEX).

8.3. Proveedores

En relación con la gestión de la cadena de suministro, la contratación, homologación y auditoría de proveedores se realizan de manera centralizada en Brasil, donde se concentran las operaciones industriales de la compañía. En Europa, las actividades se limitan a la recepción y distribución de los productos ya fabricados, conforme al modelo operativo previamente descrito. Por lo tanto, los procesos de debida diligencia, monitoreo y evaluación de desempeño de proveedores se gestionan fuera del perímetro europeo. Toda la información detallada, así como los indicadores asociados a la cadena de suministro, pueden consultarse en el Informe de Informe anual de sostenibilidad 2024.

8.4. Comunidad Local

En relación con la comunidad local, los principales impactos y contribuciones sociales de Alpargatas se concentran en Brasil, donde se desarrollan las operaciones industriales y donde

actúa el Instituto Alpargatas, responsable por la implementación de iniciativas sociales y educativas en las comunidades del entorno. Dado que en Europa las actividades se limitan a la distribución y comercialización de productos, sin presencia industrial ni programas sociales propios, este tema no ha sido identificado como material para el perímetro europeo.

El Instituto es nuestro principal agente de acción social, centrado en los aspectos estructurales de la educación y la generación de oportunidades. Durante más de 20 años, ha estado desarrollando prácticas pedagógicas innovadoras y creativas para situar a profesionales y estudiantes docentes como protagonistas del proceso de aprendizaje. Es un canal de desarrollo importante en las regiones donde operamos, especialmente en el noreste, donde se encuentran la mayoría de nuestras operaciones. Solo en el eje de Educación Inclusiva y de Calidad, generamos más de 350 mil oportunidades de desarrollo estructural, que se extendieron a 500 escuelas en Paraíba, Pernambuco y Minas Gerais. En total, en 2024, 356.909 personas se beneficiaron del programa.

Durante el ejercicio 2024 y 2023, a pesar de que se ha continuado participando en proyectos con entidades sin ánimo de lucro, no se han realizado donaciones ni aportaciones en Europa.

La prioridad del tema social también impregna nuestra cultura y nuestra gente, y un ejemplo práctico de ello fue la realización de 77 acciones de voluntariado corporativo, con el objetivo de lograr resultados importantes en la región y movilizar a unos 530 voluntarios.

Principales programas desarrollados durante el año:

- Educación Profesional: Fortalecimiento de alianzas con gobiernos locales y organizaciones sectoriales para ofrecer cursos y mentoría a emprendedores de bajos ingresos en las comunidades donde opera Alpargatas. Acciones y proyectos del año: *Alpa Transforma, Eletricidade Básica, Marcenaria Sustentável, Mentoring Social e Empreender Alpa.*

- Educación a través de la cultura: Apoyo a la inclusión de los temas de la historia y cultura afrobrasileña e indígena en Brasil en el currículo de las escuelas primarias básicas. Acciones y proyectos del año: *Educação Inclusiva, Educação pelo Esporte e pela Cultura, Capoeira Inclusiva, Capoeira na Escola e Seminário de Capoeira.*

- Educación para la Sostenibilidad: Promoción de la formación teórica y práctica en educación ambiental, alineada con la promoción del prototipado y la territorialización de los ODS, cumpliendo con la Agenda 2030. Acciones y proyectos del año: *Laboratório de Inovação e Sustentabilidade Educacional, Muro Papão, Biblioteca Sustentável, Educação ambiental (formação de professores sobre + ODS).*

- Premio a la Educación Transformadora: Reconocimiento a las buenas prácticas educativas en el sistema público de educación, valorando el ecosistema y los agentes de transformación de la realidad local. Acciones y proyectos del año: *Prêmio de Educação (Educador Nota 10 e Aluno Nota 10) e Seminário Nacional de Educação.*

- Voluntariado: *Escolinha de Taekwondo (tradicional/patrimônio IA), Fábrica dos Sonhos; Alpa Bem-Fazer; campanhas e ações em datas comemorativas.*

Se puede encontrar información más detallada sobre las acciones y resultados del Instituto Alpargatas en Informe anual de sostenibilidad 2024.

[1] Valor convertido de reales brasileños a euros utilizando un tipo de cambio de 5,829 reales brasileños por euro.

8.5. Información fiscal

Alpargatas trabaja para cumplir los objetivos acordados con el Consejo de Administración. Los informes internos mensuales son revisados por el equipo ejecutivo y se celebran reuniones con cada unidad de negocio y área corporativa para entender las desviaciones de los objetivos y definir planes de acción y correcciones de rumbo necesarias. El Consejo de Administración y el Comité de Finanzas también se reúnen diez veces al año para revisar el estado del negocio, analizar el progreso respecto a los objetivos establecidos y gestionar proyectos a largo plazo.

A continuación, se detalla el beneficio antes de impuestos y el impuesto sobre beneficios desglosado por país del ejercicio 2024, y su comparativa con el ejercicio anterior:

Información fiscal (euro-€)	Beneficios antes de impuestos	
	2024	2023
España	-22.172.776	-5.054.971
Francia	177.896	253.506
Italia	191.643	268.305
Portugal	135.003	98.921
Reino Unido	442.741	360.437
Alemania	67.616	20.646
Grecia	94.460	78.440
Estados Unidos	-22.749.950	-11.727.661

Información fiscal (euro-€)	Impuesto sobre beneficios	
	2024	2023
España	-4.378.517	1.872.649
Francia	48.224	-92.186
Italia	85.038	-119.547
Portugal	32.958	-37.738
Reino Unido	115.861	-93.093
Alemania	-20.942	-44.402
Grecia	45.083	-29.70
Estados Unidos	16.106	3.122

Las pérdidas antes de impuestos registradas en España reflejan una menor facturación, el aumento de los costes de distribución y los gastos relacionados con los procesos de reestructuración. En Alemania, hubo un aumento en los ingresos por precios de transferencia, impulsado por el crecimiento de las ventas en la región.

Los cambios en el impuesto sobre beneficios son coherentes con los resultados antes de impuestos y la compensación de los pagos anticipados realizados a lo largo del año. La variación más significativa se produjo en Alemania, debido a un exceso de pagos anticipados realizados durante el periodo, calculados sobre la base de un año operativo regular.

8.5.1. Subvenciones

Durante el ejercicio 2024, así como el ejercicio 2023, Alpargatas no ha recibido ninguna subvención ni apoyo gubernamental relacionado con sus operaciones, al igual que en el ejercicio anterior.

9. Anexo: Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera.

Ámbitos	Contenidos generales	Marco de reporting	Página
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia del desarrollo sostenible	5-9
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	10-12
General	Marco de reporting	GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa	4
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7; 10-12
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7; 8; 14; 15

Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	12-14
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	Aplicación del principio de precaución		
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	14-16
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	13; 14
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/A	-
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	12; 13
	Consumo de materias primas	N/A	12
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso de materias primas	N/A	12; 13
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	16; 17
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	16
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	16; 17

Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	15; 16
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	14; 15
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	14
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	N/A	-
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		-
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	17; 18
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		18
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	18; 19
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	19; 20
	Brecha salarial	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente hombres	21
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	21
	Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	20; 21
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22

	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	26
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22
	Número de horas de absentismo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22; 23
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Lesión, dolencia o enfermedad laboral	23
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23; 24
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	24
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	24
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	25
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	25; 26
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	25; 26

	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		25; 26
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		25; 26
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		25; 26
Respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23 Políticas que te comprometen GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	26; 27
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		26; 27
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	27
	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, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	24; 27
Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 2-23 Políticas que te comprometen	27; 28

		GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	30
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	30; 31
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	30; 31
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque de participación de los grupos de interés	11; 30; 31
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Asociaciones a las que se pertenece	29; 30
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	30
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		8; 30
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	N/A	30
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29
	Sistemas de reclamación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29

	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	31; 32
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	32
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	32

Dña. NURIA VILLARÍN VINENT, SECRETARIA NO CONSEJERA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE **ALPARGATAS EUROPE, S.L.U.**

CERTIFICO

Que, en el libro de Actas de la Sociedad, legalmente a mi cargo, consta la existencia de la siguiente **ACTA DE CONSIGNACIÓN DE DECISIONES DEL SOCIO ÚNICO DE LA SOCIEDAD "ALPARGATAS EUROPE S.L.U."**, extendida en el domicilio social con fecha de 15 de julio de 2026. Dicha acta fue firmada por el socio único, en el mismo lugar y día de su celebración, y en la misma constan como adoptadas, entre otras, las siguientes

DECISIONES

Primera. - APROBACIÓN DE CUENTAS CONSOLIDADAS. Aprobar el Balance, Memoria y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Sociedad, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y el Estado de Flujos de Efectivo correspondientes al ejercicio 2024, que resulta en la pérdida por importe de 33.519.532 euros.

Segunda. - APLICACIÓN DEL RESULTADO. Aprobar que la pérdida del ejercicio 2024, que asciende a 33.519.532 euros, se apliquen de la siguiente manera:

Resultados negativos de ejercicios anteriores.....33.519.532 euros.

Tercera. - APROBACIÓN DE LA GESTIÓN SOCIAL. Aprobar la gestión del Órgano de Administración durante el último ejercicio.

Cuarta. - APROBACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE LA SOCIEDAD CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2024. Aprobar el Estado de Información No Financiera ("EINF") de la Sociedad y de su Grupo consolidado, correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024, en cumplimiento con lo previsto en los artículos 44 del Código de Comercio y 253 y 262 de la Ley de Sociedades de Capital.

Quinta. - INSTRUMENTACIÓN. Se delega y faculta expresamente en el Presidente y la Secretaria No Consejera del Consejo de Administración de la Sociedad, D. Liel Marcio Cintra Miranda y Dña. Nuria Villarín Vinent, para que cualquiera de ellos, indistintamente, comparezca ante Notario y otorgue la documentación pública y privada que sea necesaria para la instrumentación de los acuerdos sociales que anteceden, y todo ello en los términos más amplios que se requieran y sin limitación alguna.

ASIMISMO, CERTIFICO

I.- Que las Cuentas Anuales que se acompañan firmadas por el Consejo de Administración de la Compañía son las aprobadas por el Socio Único en el Acta a la que se refiere esta certificación.

II.- Que las cuentas presentadas a depósito, que constan en las hojas anexas, coinciden con las auditadas, acompañándose a esta certificación los siguientes documentos:

- Un ejemplar del informe de los Auditores de Cuentas, debidamente firmado por éstos.
- Un ejemplar del Informe de Gestión.

III.- Que las Cuentas Anuales han sido formuladas el día 26 de junio de 2026, habiendo sido firmados tales documentos por la totalidad de los miembros del Órgano de Administración cuyo cargo estaba vigente en dicha fecha.

IV.- Que la sociedad no ha realizado operaciones con participaciones propias durante dicho ejercicio.

V.- Que en la contabilidad de la Sociedad correspondiente a las presentes cuentas anuales no existe ninguna partida que deba ser incluida en el documento de información medioambiental previsto en la Orden del Ministerio de Justicia de 8 de octubre de 2001.

Y PARA QUE CONSTE, y surta los efectos oportunos, expido esta certificación en Madrid, a 15 de julio de 2026.

SECRETARIA NO CONSEJERA

Doña Nuria Villarín Vinent

Vº Bº EL PRESIDENTE

Don Liel Marcio Cintra Miranda