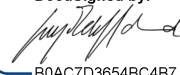


**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

**31 de diciembre de 2022**

Alpargatas Europe S.L.U

DocuSigned by:  
  
B0AC7D3654BC4B7...

DocuSigned by:  
José Roberto Martínez Daniel   
EC4C30C3DF7548E... B4349AB35F504E3...

## Contents

1- Bases de Presentación .....	3
2- Sobre la compañía .....	4
2.1 Información General y Modelo de Negocio .....	4
2.2 Políticas Corporativas .....	6
2.3 Riesgos de la Compañía .....	7
3- Recursos Humanos .....	8
3.1 Empleo .....	9
3.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad .....	23
3.3 Seguridad y Salud Laboral .....	23
3.4 Relaciones sociales .....	25
3.5 Formación de los trabajadores .....	26
3.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades .....	27
4- Derechos Humanos .....	29
5- Ética e integridad .....	30
5.1 Lucha contra la corrupción y el soborno .....	30
6- Sociedad .....	31
6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible .....	31
6.2 Subcontratación y proveedores .....	33
6.3 Consumidores .....	34
6.4. Información fiscal .....	34
Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI .....	36

DS  


DS  


DS  


## 1- Bases de Presentación

El presente Estado de Información No Financiera de Alpargatas Europe S.L.U (en adelante, “Alpargatas” o la “Compañía” o la “Sociedad”), es formulado por el Consejo de Administración de la Compañía en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 (en adelante, la “Ley de Información No Financiera”), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Puesto que el Informe del Reporte Anual (Annual Report) 2022 de Alpargatas Europe integra parte de la información no financiera a nivel global exigida por la Ley 11/2018 sobre divulgación de información no financiera y diversidad, acogiéndonos a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, hemos formulado este documento específico sobre Alpargatas Europe S.L.U y sociedades dependientes 2022 para dar respuesta a los aspectos no cubiertos en dicho informe y dar cumplimiento a los requerimientos previstos en la ley.

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”) detalla los principales aspectos del modelo de negocio y riesgos a corto, medio y largo plazo del grupo, así como información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno y relativas a los derechos humanos concerniente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, basándose en el marco internacional de reporte Global Reporting Initiative – GRI-, siendo este un marco de reporte recomendado por la misma Ley de Información No Financiera, y adaptando sus contenidos a la realidad del modelo de negocio y actividad de la Sociedad.

En el apartado “Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI” se realiza la conciliación entre los requerimientos informativos de la Ley 11/2018 y la información reportada por Alpargatas en el presente EINF.

### **Análisis de materialidad en relación con la información no financiera:**

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Alpargatas Europe ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más importantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

La priorización de estos aspectos de naturaleza económica, ambiental o social está relacionada con la repercusión que estos tienen sobre el negocio, y las expectativas de los grupos de interés clave para la empresa, teniendo en cuenta su representatividad para alguno de los principales prescriptores en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, como pueden ser el Global Reporting Initiative (GRI) o el Sustainability Accounting Standard Board (SASB).

Los principales grupos de interés para la Compañía son: clientes, accionistas, proveedores, empleados y la sociedad en general.

DS  


DS  


DS  


A continuación, se detallan los aspectos solicitados por la ley que se han considerado como no materiales y para los que no se han reportado datos adicionales:

- En lo referido a cualquier forma de contaminación atmosférica, incluyendo la contaminación lumínica y de ruido, se exponen en el informe los motivos por los que no se anexan datos de mediciones.
- No se ha considerado relevante referenciar acciones para combatir el desperdicio de alimentos, puesto que el Grupo no está afectado, con esta acción, en el desarrollo de su actividad.
- Respecto a la protección de la biodiversidad, al no desarrollarse las actividades de Alpargatas en zonas protegidas ni áreas naturales sensibles, no se incluyen las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad ni los impactos causados en estas áreas.

## 2- Sobre la compañía

### 2.1 Información General y Modelo de Negocio

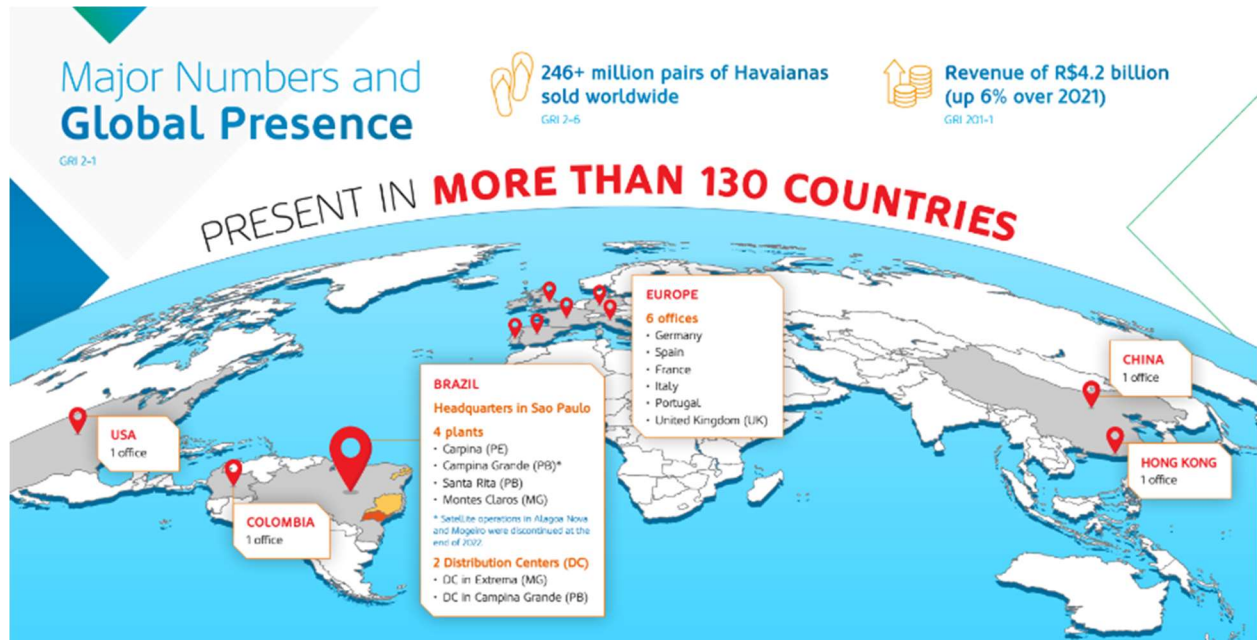
Alpargatas es una empresa de trayectoria centenaria, la cual se enorgullece de su recorrido y sus marcas. Nació en Brasil y progresivamente conquistó el mundo con el talento de su gente y la fuerza de su cultura. La historia de la compañía se ha construido con el coraje de innovar y cuidar el futuro.

La empresa fue fundada el 03 de abril de 1907, cuando la Sociedade Anonyma Fábrica Brasileira de Alpargatas e Calçados, cuyo fundador era Robert Fraser, se asoció con un grupo inglés.

La fábrica en el distrito de Mooca, en São Paulo, comenzó a producir zapatos asequibles, Alpargatas Roda y lonas para camiones. Las alpargatas originalmente eran el calzado por excelencia para trabajar en las plantaciones de café y causaron gran furor.

Alpargatas Europe se convirtió en un importante productor de calzado en Brasil, como las zapatillas Conga y Bamba Basquete en la década de 1950, las botas de goma Sete Léguas Trator y Havaianas en la década de 1960. En la década de 1980, la Havaiana era una parte tan esencial de la vida cotidiana en Brasil que se consideraba un artículo básico para el hogar. Una campaña de marketing extendió la línea de productos a otros colores y modelos, lo que llevó a que Havaianas se considerara un artículo de moda a principios de la década de los 2000.

Alpargatas Europe S.L.U se constituyó en Madrid el 03/03/2008, como una sociedad limitada. La compañía forma parte del Grupo Alpargatas, cuya accionista principal, ITAUSA S.A, es una empresa brasileña. Alpargatas S.A, sede Coporativa brasileña del Grupo Alpargatas es propietaria de las marcas Havaianas y Rothy's, así como de la empresa tecnológica loasys. Alpargatas S.L.U. es el importador exclusivo de los productos Havaianas en el mercado europeo, la compañía está presente en 130 países.



El objeto social de la compañía es la gestión y administración de valores representativos de los fondos propios de entidades no residentes en territorio español mediante la correspondiente organización de medios materiales y personales.

Según el CNAE, Alpargatas desempeña la actividad clasificada dentro de la categoría de Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor, concretamente Comercio Al Por Mayor De Prendas De Vestir Y Calzado.

Durante el año de 2022, se destaca la asociación con Gerardo Falcoes, junto con el lanzamiento de Clogs y Stradi, la creación del Metaverso de Havaianas, la plataforma de personalización y la encuesta de Orgullo.

### Estructura Corporativa

Por otro lado, en cuanto al control accionarial de Alpargatas, pertenece al grupo integrado por ITAÚSA S.A., Cambuhy Alpa Holding Ltda y Alpa Fundo de Investimentos em Ações desde septiembre de 2017, en conjunto poseen más del 50% del capital total.

La Compañía pertenece al grupo de empresas B3 Nivel 1 en materia de Gobierno Corporativo, Alpargatas busca mejorar continuamente sus prácticas de gobierno y transparencia, lideradas por su Director y Director Ejecutivo, con el apoyo permanente del Comité de Auditoría.

El Director Ejecutivo tiene como función principal la conducción de los negocios de la Compañía, y está integrado por un Gerente General y diez vicepresidentes, cuatro de los cuales son estatutarios y por lo tanto elegidos por el Directorio, con un mandato de un año al término del cual pueden optar a la reelección.

El Directorio está compuesto por ocho miembros, de los cuales cinco son elegidos para el bloque controlador, uno representa a los accionistas minoritarios y dos son independientes. Todos cuentan con una amplia experiencia en negocios globales, en particular en las industrias de consumo y financiera, así como en numerosas áreas de negocios, lo que brinda una base sólida para la toma de decisiones. Son responsables de establecer la estrategia a largo plazo y de seleccionar a los miembros de la Junta Ejecutiva. También deciden sobre asuntos relevantes para los negocios y operaciones de la empresa.

DS  


DS  


DS  


El Comité de Finanzas, el Comité de Estrategia y el Comité de Personas tienen funciones técnicas y reportan directamente al Directorio de la Compañía, con carácter consultivo permanente y no estatutario. A su vez, el Comité de Sostenibilidad fue creado en 2021, y cuenta con su propio reglamento. Con ocho miembros, está integrado por líderes de departamentos clave de Alpargatas y responde directamente al Gerente General, un nuevo miembro independiente incorporado en 2022. El Comité es responsable de la Estrategia de Sostenibilidad relacionada con los pilares estratégicos de crecimiento de la empresa, por último, el Comité de Ética de Alpargatas es el órgano responsable de gestionar la ética e integridad en la Compañía, que además cuenta con su propio reglamento interno, la Política del Comité de Ética y Cumplimiento.

Además, Alpargatas cuenta con una Política de Gobernanza Corporativa donde se hace referencia a los Estatutos Sociales de la Compañía, el Reglamento Interno del Comité de Auditoría, así como a otras políticas de Alpargatas, con el fin de reflejar y consolidar las estructuras existentes encaminadas a proteger los intereses de los accionistas y de los mercados impulsores de la gestión de la Compañía

### Misión, visión y valores

El objetivo principal de Alpargatas Europe es el desarrollo y producción de calzado asequible con una calidad excepcional. La filosofía empresarial y los valores del Grupo están contenidos en su Código de Conducta y Ética donde la Compañía destaca la responsabilidad directa del Grupo con sus principales grupos de interés y, al mismo tiempo, sirve de guía de actuación de la corporación en relación con las comunidades donde opera, además de servir como referencia individual y colectiva, asegurando que todas las partes vinculadas a Alpargatas actúen en consonancia con los principios de la corporación y la legislación local.

El Código de Conducta y Ética establece la “forma de hacer negocios” y modus operandi de la Compañía. Es una fuente de inspiración para todas las acciones y comportamientos de sus empleados y, además recoge de forma clara y concisa la forma apropiada de relacionarse con los distintos grupos de interés, ya sean socios, competidores, proveedores, sector público, clientes o cualquier otro.

La visión de la Compañía en la actualidad es la de ser una potencia mundial, digital, innovadora y sostenible de marcas deseadas e hiperconectadas.

## 2.2 Políticas Corporativas

Dentro de las políticas más relevantes de la compañía se encuentran las siguientes:

- Código de Conducta
- Política de Conflicto de interés
- Política de privacidad
- Política de teletrabajo
- Política de asistencia educativa a la cualificación profesional
- Política de Remuneraciones
- Política de Respeto por la Diversidad
- Política de Proveedores

Alpargatas cuenta a su vez con una Memoria de Sostenibilidad anual donde se establecen los riesgos más relevantes para el grupo, los hitos conseguidos y los principales valores de la compañía entre otros.

Las distintas políticas corporativas con las que cuenta la Compañía se reportan en los diferentes indicadores repartidos a lo largo del Informe.

DS  


DS  


DS  


## 2.3 Riesgos de la Compañía

En 2022 Alpargatas ha actualizado su análisis de materialidad para identificar aquellos aspectos relevantes para los distintos grupos de interés. Para ello, se comenzó con un análisis inicial de los aspectos más importantes para el sector en el que opera la Compañía, se tomaron como referencia estándares de reporte, iniciativas gubernamentales, etc.

En cuanto al Control Interno de la Compañía se refiere, esta está dedicada a administrar y controlar los riesgos de Alpargatas, con base en el modelo del Instituto de Auditores Internos (IIA), que identifica las estructuras y procesos que ayudan a la compañía a alcanzar sus metas estratégicas y facilitan el gobierno y gestión de los riesgos detectados.

La política de gestión de riesgos de Alpargatas establece los criterios para la identificación, análisis, tratamiento y seguimiento de los riesgos detectados por la Compañía. La Matriz de Riesgos Corporativos de Alpargatas clasifica los riesgos estratégicos, operativos, financieros y regulatorios en función de su probabilidad, impacto y grado (alto, medio o bajo) de exposición para la empresa.

El nivel de apetito para cada riesgo es determinado por la Junta Directiva. El proceso es monitoreado trimestralmente y también se discute la eficacia de los controles internos para el tratamiento de los riesgos, de los cuales hay objetivos individuales asociados a cada uno de ellos.

La gestión de los riesgos financieros de la Sociedad está centralizada en los Administradores, los cuales tienen establecidos los mecanismos necesarios para controlar la exposición a las variaciones en los tipos de interés y tipos de cambio, así como a los riesgos de crédito y liquidez. A continuación, se indican los principales riesgos identificados con un importante impacto en la Sociedad:

### — Riesgo de crédito:

Con carácter general la Sociedad mantiene su tesorería y activos líquidos equivalentes en entidades financieras de elevado nivel de solvencia. Adicionalmente, la mayor parte de sus cuentas a cobrar a clientes están garantizadas mediante seguros de crédito y no existe una concentración significativa del riesgo de crédito con terceros, aunque se decidió cancelar con fecha 31 de octubre de 2013 dicho seguro de crédito gracias a la escasa concentración de riesgo de crédito con terceros.

### — Riesgo de liquidez:

Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, la Sociedad dispone de la tesorería que se muestra en su balance, así como de las líneas crediticias y de financiación que se detallan en las Notas 8 y 10 y recibe el apoyo financiero del Grupo al que pertenece.

### — Riesgo de mercado (incluye tipo de interés, tipo de cambio y otros riesgos de precio):

Tanto la tesorería como la deuda financiera de la sociedad están expuestas al riesgo de tipo de interés, el cual podría tener un efecto adverso en los resultados financieros y en los flujos de caja.

Respecto al riesgo de tipo de cambio, éste se concentra principalmente en las ventas y servicios recibidos denominados en libras esterlinas.

### 3- Recursos Humanos

Alpargatas es una empresa la cual desde su fundación se enorgullece de su respeto por las personas y sus características individuales.

La Compañía es pionera en la contratación de mujeres para trabajar en la línea de producción de sus fábricas en Brasil y otorga beneficios a los empleados independientemente de los requisitos legales asociados.

Al igual que en 2021, durante el ejercicio de 2022 la empresa ha continuado focalizando sus esfuerzos en fortalecer la conexión entre la Estrategia de Negocios de la Compañía y la gestión del personal, el objetivo es que Alpargatas sea el mejor lugar para sus trabajadores y empleados.

Actualmente la Compañía trata de reforzar su cultura, un componente esencial, para involucrar a los empleados y atraer nuevos profesionales. La reputación de la marca y la gestión de personas se reflejan claramente en los números de la compañía.

Además, durante el año 2022, Alpargatas fue galardonada con varios reconocimientos que demuestran la consideración e importancia que la Compañía concede a sus empleados.

Los reconocimientos más destacables son los siguientes:

- Marcas Más Valoradas según DX: Havaianas ocupa el puesto 60 del ranking y es la única empresa del rubro Calzado y Accesorios.



- Premio Profesional del año - REDE GLOBO: Nuestra película “Livres de clichês” (Libre de clichés), producida para Havaianas por AlmapBBDO, fue ganadora en la categoría Película de 15 segundos



- Top 30 en el ranking Merco de las 100 empresas con la mejor reputación corporativa – 1er puesto en la categoría de indumentaria y calzado.



- SELO MUNICIPAL Direitos Humanos e Diversidade Derechos Humanos y Diversidad Sello 2022 - Sao Paulo : Fuimos reconocidos por el Programa Alpargatas de Diversidad e Inclusión. El Sello de Derechos Humanos y Diversidad reconoce buenas prácticas en la gestión de la diversidad y la promoción de los derechos humanos en las empresas, entidades públicas, agencias y organizaciones del tercer sector.

Alpargatas Europe cuenta con políticas en materia de Respeto a la Diversidad, donde la Compañía promueve sus principios en contra de la discriminación; Gestión de Ética e Integridad, donde la Compañía establece las guías generales para mejorar sus mecanismos internos y procedimientos de integridad. También se ha establecido una



Política de Gobierno Corporativo, que sirve de modelo para todo empleado, directivo o tercero que colabore con Alpargatas, la cual recoge los principios corporativos de la Compañía en esta materia.

El resultado de la encuesta de clima interno realizada por la empresa fue el siguiente:

- El 81% de los empleados consideran que sus superiores tratan al resto de empleados con respeto.
- El 76% de los empleados encuestados están orgullosos de trabajar en Alpargatas Europe.
- El 68% de los encuestados están satisfechos con el tiempo que dedican a su trabajo.
- El 50% considera que su trabajo es reconocido satisfactoriamente.

### 3.1 Empleo

- Empleados en plantilla.

**2022**

	Nº Empleados		Distribución por edad			Clasificación profesional					
	Hombres	Mujeres	<30 años	30-50 años	>50 años	Administrativos		Dependientes		Directivos	
						Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>España</b>	45	82	31	92	4	33	60	4	16	8	6
<b>Portugal</b>	6	12	3	15	0	4	3	2	9	0	0
<b>UK</b>	5	13	2	14	2	3	7	1	6	1	0
<b>Francia</b>	5	18	7	14	2	2	11	2	7	1	0
<b>Grecia</b>	7	8	3	12	0	5	2	2	6	0	0
<b>Italia</b>	8	14	3	17	2	4	8	3	6	1	0
<b>Alemania</b>	2	3	0	5	0	2	3	0	0	0	0
<b>USA</b>	59	153	98	94	20	17	40	36	108	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>303</b>	<b>147</b>	<b>263</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>134</b>	<b>50</b>	<b>158</b>	<b>17</b>	<b>11</b>

2021

	Nº Empleados		Distribución por edad			Clasificación profesional					
						Administrativos		Dependientes		Directivos	
	Hombres	Mujeres	<30 años	30-50 años	>50 años	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	42	67	23	83	3	30	49	5	13	7	5
Portugal	4	9	2	10	1	2	2	1	7	1	0
UK	4	11	2	12	1	2	6	1	5	1	0
Francia	4	15	5	12	2	2	7	1	8	1	0
Grecia	6	4	0	0	10	5	1	1	3	-	0
Italia	10	16	5	20	1	5	7	4	9	1	0
Alemania	2	5	1	6	0	2	5	0	0	0	0
USA	41	128	80	78	11	15	35	20	89	6	4
TOTAL	113	255	118	221	29	63	112	33	134	17	9

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2022	2021
Fijos	406	175
Temporales	34	24
A tiempo parcial	144	12
A tiempo completo	296	187

- Empleados con Discapacidad

En cuanto a empleados con discapacidad se refiere Alpargatas Europe, no ha contado con ningún trabajador con discapacidad durante el ejercicio de 2022 en su plantilla, lo mismo ocurrió durante el ejercicio de 2021.

DS  


DS  


DS  


● Promedios de empleados

2022

		Indefinidos			Temporales			Jornada Completa			Jornada tiempo parcial		
		Administrativo	Dependiente	Directivos	Administrativo	Dependiente	Directivos	Administrativo	Dependiente	Directivos	Administrativo	Dependiente	Directivos
Hombres	<30 años	7,84	11,36	0,00	0,70	2,96	0,00	8,41	4,90	0,00	0,13	9,42	0,00
	30-50 años	48,50	17,33	9,12	3,32	1,95	0,00	48,56	0,00	6,00	3,26	4,98	0,00
	>50 años	6,99	0,54	6,00	0,00	0,00	0,00	5,99	14,29	9,12	1,00	0,54	0,00
Mujeres	<30 años	24,47	35,64	0,00	6,22	9,63	0,00	30,70	15,20	0,00	0,00	30,06	0,00
	30-50 años	88,19	53,85	7,45	5,59	3,39	0,00	91,10	37,84	7,45	2,68	19,41	0,00
	>50 años	8,33	3,58	0,00	0,00	0,00	0,00	8,33	1,35	0,00	0,00	2,23	0,00
TOTAL		184,33	122,30	22,57	15,83	17,93	0,00	193,09	73,59	22,57	7,07	66,64	0,00

2021

		Indefinidos			Temporales			Jornada Completa			Jornada tiempo parcial		
		Administrativo	Dependiente	Directivos	Administrativo	Dependiente	Directivos	Administrativo	Dependiente	Directivos	Administrativo	Dependiente	Directivos
Hombres	<30 años	6,89	5,86	0,00	0,49	2,17	0,00	7,38	7,54	0,00	0,00	0,48	0,00
	30-50 años	43,09	11,80	11,47	2,85	0,00	0,00	42,94	9,84	10,47	1,00	0,00	0,00
	>50 años	4,94	0,38	5,19	0,00	0,00	0,00	4,94	0,38	5,19	0,00	0,00	0,00
Mujeres	<30 años	17,66	30,40	0,00	8,30	4,84	0,00	23,96	30,16	0,00	1,00	0,42	0,00
	30-50 años	71,12	43,21	6,07	4,35	3,00	0,00	68,39	36,76	6,07	2,57	3,50	0,00
	>50 años	4,88	0,41	1,02	0,00	0,00	0,00	3,88	0,41	1,02	0,00	0,00	0,00
TOTAL		148,58	92,06	23,75	15,99	10,01	0,00	151,49	85,09	22,75	4,57	4,40	0,00

DS  


DS  


DS  


- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

2022

		Despidos		
		Administrativos	Dependientes	Directivos
Hombres	<30 años	0	2	0
	30-50 años	1	3	0
	>50 años	0	0	0
Mujeres	<30 años	0	2	0
	30-50 años	5	4	0
	>50 años	2	0	0

2021

		Despidos		
		Administrativos	Dependientes	Directivos
Hombres	<30 años	0	0	0
	30-50 años	1	3	0
	>50 años	1	0	1
Mujeres	<30 años	0	1	0
	30-50 años	0	2	0

- Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. **Brecha salarial** existente entre puestos de trabajo iguales.

		Remuneraciones medias - España - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	27.733,74	30.461,98
	30-50 años	57.030,89	50.393,99
	>50 años	71.651,73	0,00
Dependiente	<30 años	5.501,48	15.680,93
	30-50 años	20.623,92	21.650,31
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	241.853,06	198.766,94
	>50 años	211.670,91	426.199,95
<b>TOTAL</b>		<b>83.039,80</b>	<b>53.530,70</b>

		Remuneraciones medias - España - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	33.177,93	31.434,87
	30-50 años	57.103,78	54.665,97
	>50 años	70.618,04	0,00
Dependiente	<30 años	0,00	22.878,35
	30-50 años	24.710,40	23.409,80
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	303.828,54	154.487,48
	>50 años	201.551,30	304.210,38
<b>TOTAL</b>		<b>89.976,16</b>	<b>53.052,66</b>

		Remuneraciones medias – Francia - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	34.732,46
	30-50 años	17.693,44	48.522,80
	>50 años	125.302,36	0,00
Dependiente	<30 años	7.885,49	12.106,71
	30-50 años	0,00	29.653,36
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	411.418,29	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>114.037,01</b>	<b>36.936,67</b>

		Remuneraciones medias – Francia - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	35.000,04	42.571,20
	30-50 años	0,00	49.346,97
	>50 años	106.942,02	0,00
Dependiente	<30 años	19.802,68	10.400,00
	30-50 años	0,00	26.829,75
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	290.715,27	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>113.115,00</b>	<b>34.695,43</b>

		Remuneraciones medias - Alemania - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	86.314,65	48.676,34
	>50 años	0,00	0,00
Dependiente	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
TOTAL		86.314,65	48.676,34

		Remuneraciones medias - Alemania - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	25.262,93
	30-50 años	78.817,61	52.956,98
	>50 años	0,00	0,00
Dependiente	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
TOTAL		78.817,61	47.418,17

		Remuneraciones medias - Grecia - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	42.963,55	20.882,51
	>50 años	0,00	0,00
Dependiente	<30 años	0,00	10.044,91
	30-50 años	13.844,76	11.107,83
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
TOTAL		34.643,90	13.152,91

		Remuneraciones medias - Grecia - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	188.229,53	29.670,09
Dependiente	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	8.433,36	28.577,05
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
TOTAL		196.662,89	58.247,14



		Remuneraciones medias - Italia - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	15.434,42
	30-50 años	68.629,40	42.245,17
	>50 años	0,00	56.044,09
Dependientes	<30 años	33.523,42	24.231,12
	30-50 años	34.555,33	20.624,75
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	268.710,97	0,00
TOTAL		80.732,83	32.307,46

		Remuneraciones medias - Italia - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	30.335,21
	30-50 años	55.193,71	41.939,13
	>50 años	0,00	49.085,06
Dependientes	<30 años	29.619,21	19.898,21
	30-50 años	27.404,17	21.518,57
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	219.676,08	0,00
	>50 años	0,00	0,00
TOTAL		60.747,63	29.870,12

		Remuneraciones medias - Portugal - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	1.410,00
	30-50 años	26.432,77	34.880,67
	>50 años	0,00	0,00
Dependiente	<30 años	0,00	12.310,97
	30-50 años	14.091,13	13.012,60
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	0,00	0,00
TOTAL		22.318,89	15.576,46

		Remuneraciones medias - Portugal - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	25.999,96	0,00
	30-50 años	48.939,82	34.901,17
	>50 años	0,00	0,00
Dependiente	<30 años	0,00	12.999,98
	30-50 años	17.939,98	12.931,67
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	27.260,82	0,00
TOTAL		30.035,15	17.821,37

		Remuneraciones medias - UK - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	58.976,07	40.321,58
	>50 años	0,00	27.883,90
Dependiente	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	19.518,29	0,00
	>50 años	9.504,96	2.171,04
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	163.447,26	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>80.212,37</b>	<b>28.993,06</b>

		Remuneraciones medias - UK - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	64.287,74	46.814,82
	>50 años	0,00	0,00
Dependiente	<30 años	3.921,68	1.968,74
	30-50 años	0,00	18.879,44
	>50 años	0,00	0,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	0,00	0,00
	>50 años	164.347,25	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>74.211,10</b>	<b>32.579,59</b>

		Remuneraciones medias - USA - 2022	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	74.213,33	83.964,01
	30-50 años	109.250,00	133.037,65
	>50 años	110.554,54	118.063,01
Dependiente	<30 años	42.222,61	40.319,35
	30-50 años	43.760,00	46.040,00
	>50 años	49.374,55	48.693,11
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	221.062,50	366.600,00
	>50 años	299.987,50	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>82.245,34</b>	<b>72.062,02</b>

		Remuneraciones medias - USA - 2021	
		Hombres	Mujeres
Administrativos	<30 años	64.502,04	69.667,41
	30-50 años	96.000,00	82.821,14
	>50 años	133.002,00	72.038,64
Dependiente	<30 años	32.960,00	32.279,26
	30-50 años	42.469,99	36.126,82
	>50 años	37.440,00	31.200,00
Directivos	<30 años	0,00	0,00
	30-50 años	193.001,57	191.414,00
	>50 años	181.279,92	154.000,08
<b>TOTAL</b>		<b>81.196,19</b>	<b>50.615,96</b>

**Remuneración media de consejeros y directivos**

Información por sexo	Hombres	Mujeres
Consejeros*	Alpargatas Europe cuenta con un consejero en su plantilla durante el ejercicio de 2022	
Directivos	249.989,17	295.730,42

Información por sexo	Hombres	Mujeres
Consejeros*	Alpargatas Europe cuenta con un consejero en su plantilla durante el ejercicio de 2021	
Directivos	190.305,01	201.027,99

\*La Compañía cuenta con un solo consejero/a en plantilla, por lo que para preservar la confidencialidad del mismo no se va a reportar su remuneración.

\*\* Se ha modificado el método de cálculo de la remuneración de consejeros y directivos con el fin de reportar de forma más fiable la información, por lo que se han modificado los datos relativos a 2021.

- **Brecha Salarial:**

El siguiente cuadro representa la brecha salarial entre mujeres y hombres, de tal manera que una variación positiva significa que el salario medio de las mujeres es superior que el de los hombres en esa categoría, y viceversa.

2022

Categoría	Subcategoría	
Directivos	17	8%
	18	-6%
	20	1%
	24	2%
Administrativos	10	-28%
	11	16%
	12	-5%
	13	5%
	14	1%
	15	-6%
Dependientes	Sales Assitant	4,92%
	Store Manager	-20,31%

2021

Categoría	Subcategoría	
Directivos	17	3%
	18	3,21%
	20	1%
	24	1%
	25	1%
Administrativos	10	2%
	11	2,4%
	12	4,74%
	13	7,10%
	14	4,30%
	15	-6,02%
Dependientes	Sales Assistant	-2,89%
	Store Manager	-9,18%

DS  


DS  


DS  


### 3.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

En Alpargatas la conciliación es un motor fundamental para conseguir un entorno en el que se combine el alto rendimiento y el disfrute de todos los ámbitos de la vida de sus profesionales, aportando en cada momento las mejores soluciones para cada empleado.

Fruto de este compromiso, se han implementado medidas que favorecen la conciliación encaminada a permitir lograr un equilibrio entre lo personal y lo profesional, provocando un impacto positivo en el capital humano de la Compañía, entre estas medidas se encuentra la implantación de la Política de Teletrabajo, aprobada por la Compañía a raíz de la COVID-19. La empresa tiene la responsabilidad de seguir mejorando cada día y así reforzar el compromiso de seguir haciendo de Alpargatas un gran lugar para trabajar.

Alpargatas está totalmente comprometida con el bienestar de sus trabajadores, dispone de un amplio abanico de medidas de corresponsabilidad y conciliación en los ámbitos de 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, con el objetivo de conseguir que la conciliación entre la vida laboral y personal sea posible.

Existen políticas de flexibilidad horaria y laboral, como la Política de Horario Flexible, en la que Alpargatas tiene como principal objetivo que los trabajadores organicen y administren mejor su tiempo para trabajar las jornadas diarias establecidas en un ambiente más flexible, con las consecuencias positivas que esto traerá a ellos y a la Compañía.

Alpargatas cuenta también con la Política de Horario Intensivo de Viernes, donde la empresa establece los criterios para que sus empleados elijan 5 viernes al año en los que su horario consistirá en trabajar de 8:00 a 15:00 horas.

### 3.3 Seguridad y Salud Laboral

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 2022, 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 adoptó un sistema de funciones rotativas para los profesionales de pintura y acabados, lo que se ha supuesto una reducción del tiempo dedicado a actividades repetitivas y permite que los trabajadores utilicen varios grupos musculares, esta iniciativa disminuyó al 43% el indicador OCRA, que analiza movimientos repetidos.

La Compañía 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.

Respuesta a la pandemia de Alpargatas:

En 2022 se mantuvieron las excelentes prácticas sanitarias introducidas en 2020, como la toma rutinaria de temperatura de las personas y la adecuación de líneas de producción, buses y comedores.

Tras la reapertura de las tiendas, la empresa aplicó en ellas las lecciones aprendidas en sus fábricas, buscando también proteger a los clientes y socios.

Alpargatas mantuvo los salarios y tomó precauciones para garantizar que los empleados que trabajaban desde casa se sintieran conectados entre sí.

Todos los empleados de su casa matriz en Brasil y las oficinas internacionales pudieron trabajar de forma remota, así como una cantidad de personal de ventas y profesionales de los departamentos administrativos de las fábricas.

Alpargatas se ha adaptado a cada etapa de la pandemia de Covid-19, conservando los puestos de trabajo en nuestra sede y aplicando pruebas de diagnóstico. Actualmente, la compañía está revisando sus políticas y beneficios para incluir nuevos modelos de trabajo más flexibles.

**2022**

	Hombres	Mujeres	TOTAL
<b>Accidentes</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Índice de frecuencia*</b>	0	1,62	<b>1,62</b>
<b>Índice de gravedad**</b>	0	0,28	<b>0,28</b>
<b>Enfermedades Profesionales</b>	0	0	<b>0</b>

\* Índice de frecuencia de accidentes = (Nº de accidentes con baja / Nº de horas trabajadas en total) \* 1.000.000

\*\* Índice de gravedad de accidentes = (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) \* 1.000

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
<b>Accidentes de trabajo</b>	1	0	0	0

DS  


DS  


DS  




2021

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	0	1	1
Índice de frecuencia*	0	1,92	1,92
Índice de gravedad**	0	0,021	0,021
Enfermedades Profesionales	0	0	0

\* Índice de frecuencia de accidentes = (Nº de accidentes con baja / Nº de horas trabajadas en total) \* 1.000.000

\*\* Índice de gravedad de accidentes = (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) \* 1.000

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo	1	0	0	0

### 3.4 Relaciones sociales

Alpargatas cuenta con un apartado en su página web donde cualquier persona puede realizar una consulta o reportar cualquier violación de los principios de la Compañía de manera totalmente anónima.

El 100 % de los empleados de España, Francia, Portugal y Grecia e Italia están acogidos a los diversos convenios colectivos negociados. Los empleados de UK, Alemania y USA no están acogidos a ningún convenio.

% de empleados por país	2021	2022
España	100%	100%
USA	-	-
UK	-	-
Alemania	-	-
Francia	100%	100%
Portugal	100%	100%
<Grecia	100%	100%
Italia	100%	100%

DS  


DS  


DS  


El 46,5% de los empleados de Alpargatas Europe están cubiertos bajo el convenio colectivo asociado a cada respectivo país y actividad.

Como mecanismo y procedimiento para promover la implicación de los empleados en la gestión de la empresa, Alpargatas cuenta con una Encuesta de Compromiso anual, que mide el nivel de compromiso de nuestros empleados en diversas áreas. Los resultados se difunden a todos los equipos.

Con posterioridad se crea un grupo de trabajo conformado por empleados voluntarios, denominado internamente *Grupo de Enfoque*. El objetivo de este grupo de trabajo es definir un plan de acción para mitigar los 5 indicadores que obtuvieron peor calificación en la Encuesta de Compromiso anual. Este *Grupo de Enfoque* propone al menos una acción para cada uno de los indicadores, que se aplica a lo largo del año.

Además de la Encuesta de Compromiso Anual, desde el departamento corporativo de Recursos Humanos de la matriz en Brasil, se reciben cuestionarios de seguimiento en relación a las actividades formativas realizadas por los empleados de la compañía.

### 3.5 Formación de los trabajadores

La empresa mantiene un vínculo muy cercano con la sociedad a través del **Instituto Alpargatas** y su marca Havaianas, esto le ha permitido brindar educación, capacitación profesional e incentivos empresariales de primer nivel a empleados y consumidores en sus instalaciones operativas.

El Instituto Alpargatas es una iniciativa que sirve como piedra angular en materia de capacitación, cuya principal operación social se encuentra en Brasil.

Alpargatas Europe realiza formaciones en materia de Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales con el fin de facilitar el aprendizaje en materia de reconocimiento y control de riesgos, el desarrollo de prácticas de trabajo seguras y la implementación de procedimientos de emergencia.

El poder transformador de la educación se considera el principio más relevante de las iniciativas del Instituto. Mediante ejercicios educativos innovadores y creativos, los programas de IA ubican a maestros y estudiantes en la vanguardia del proceso de aprendizaje. Con la ayuda del Instituto, los estudiantes toman conciencia de su papel en la sociedad y los pasos necesarios para construir un futuro mejor, “Cuidar el mañana” es uno de los principios rectores de la institución.



Los Programas Educación por el Deporte y Educación por la Cultura , junto con el Voluntariado Empresarial ayudaron a mejorar la educación pública en 14 municipios brasileños. Alpargatas es fiel creyente de que la educación conduce a la inclusión.

**Alpargatas Cumplimiento** tiene la tarea de mantener y actualizar periódicamente el Código de Ética, la Línea de Ayuda de Cumplimiento y la Política de Proveedores de la Compañía, esta práctica también proporciona diversos tipos de capacitación a los empleados en torno a estos temas concretos.

## ALU - UNIVERSO DE APRENDIZAJE ALPA

Desde 2020, Alpa Learning University (ALU) ha promovido un desarrollo continuo y accesible para todos nuestros empleados con el fin de impulsar el negocio. Con un enfoque diferenciado, ALU se estructuró de manera que permita a todos aprender y enseñar a otros empleados.

En 2022 avanzamos en la entrega de contenidos formativos atractivos, entre los que destacamos Alucast, con testimonios de líderes que debaten su enfoque de gestión; y Aluflix, que permite, como en las plataformas de streaming, a los empleados invertir en su desarrollo cuando y desde donde ellos quieren.

El ejercicio de 2022 se cerró con un total de 4.784 trabajadores formados y 234.995 horas de formación entre comerciales, administrativos y directivos.

La sostenibilidad también es un tema esencial en la agenda de capacitación de la empresa, es un tema a tratar en las rutinas de todos los empleados.

### Academia de Sostenibilidad

La formación también avanzó a una nueva fase dentro de la Academia de Sostenibilidad, que en 2022 se centró en la formación de la alta dirección (incluidos directores y gerentes ejecutivos).

Se realizaron cinco talleres con los equipos de corporativos, plantas y oficinas internacionales para profundizar en los conceptos y temas de la Estrategia de Sostenibilidad de Alpa, así como discutir contexto, tendencias y oportunidades.

Con líderes senior comprometidos y alineados con la estrategia, hemos podido avanzar para lograr que las directrices lleguen a todos los niveles profesionales de la empresa en cascada hacia una mentalidad sostenible, así como prácticas, acciones y actitudes.

En 2022, la compañía ha focalizado sus esfuerzos en la difusión de su canal de Confidencialidad a través de capacitaciones de aprendizaje electrónico, video y eventos presenciales.

## 3.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Perseguir la diversidad y la inclusión es lo que ayudará y dará forma a Alpargas para ser la mejor empresa para trabajar, en consecuencia, se ha creado la práctica de Diversidad e Inclusión (D&I) en 2020.

Alpargas se ha esforzado por garantizar los más altos estándares globales en políticas no discriminatorias e inclusivas a través de su Código de Ética y Conducta, y revisando las políticas de contratación, compensación y capacitación con las que cuenta la compañía.

En su programa de Diversidad e Inclusión, Alpargas tiene la misión de crear iniciativas que fomenten un lugar de trabajo diverso e inclusivo, ofreciendo igualdad de oportunidades y valorando nuestras diferencias.

El 2021 fue un gran año para tal avance, Alpargas publicó su política corporativa de Respeto a la Diversidad, apuntalando su relación con todos los grupos de interés. La política ratifica la posición de la empresa, tal como se establece en el Código de Ética y Conducta, también define procedimientos y asesora a los empleados y otras partes interesadas sobre cómo actuar frente al prejuicio, la discriminación y el acoso.

Alpargatas también se enfoca en invertir en múltiples iniciativas de capacitación y sensibilización, incluidas las relacionadas con Unlimited Talent, cuyo objetivo es incluir a personas con discapacidad. Desde Allpa, se desarrollan distintas iniciativas enfocadas en la diversidad e inclusión, cuyo objetivo es crear un ambiente laboral diverso e inclusivo, donde se valoren las diferencias y se ofrezcan igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

Algunas de las iniciativas llevadas a cabo por Alpa son:

- #AlpaParity – Acelerando la equidad de género: celebrada en marzo, el objetivo es reflexionar sobre cómo el sexismo y el acoso se manifiestan en nuestra vida diaria, así como cómo podemos frenar estos comportamientos.
- #AlpaNation – Valorando la diversidad cultural: celebrada en mayo, con el objetivo de poner en valor las diferentes culturas que componen la Nación Alpa, una empresa cada vez más global y conectada con las demandas locales.
- #WearYourPride: siéntete libre de ser quién eres: Celebrada en junio, la idea es mostrar cómo convertirse en un aliado y promover el respeto a las personas LGBTI+.
- #GeneracionesConectadas – Construyendo Alpa futuro: celebrada en agosto, buscamos impulsar la reflexión sobre lo que podemos aprender de cada generación para construir el futuro de Alpa.
- #LimitlessTalent – Diferencias sin fronteras: celebrada en octubre, muestra cómo podemos eliminar barreras y hacer nuestro día a día vidas más accesibles.
- #RaceInFocus – Reaprendizaje racial patrimonio: celebrada en noviembre, se pretende repensar viejos hábitos y reaprender comportamientos que promueven la equidad racial.

Se han realizado debates y talleres para ayudar a crear un libro de jugadas para que las personas pudieran adoptar una mentalidad inclusiva en todo momento. Abordaron temas como LGBTI+, conciencia negra, misoginia, violencia contra la mujer y capacitación. El nivel C inició un programa de capacitación y desarrollo para el Liderazgo Inclusivo, con una duración aproximada de 1 año, dividido entre reuniones colectivas y tutorías individuales.

En 2021 se armó el primer equipo de D&I centrado en la crianza de los hijos a través del programa Stork, se identificaron oportunidades de mejora, las cuales se han considerado para el ejercicio de 2022.

#### - Mujeres Líderes:

Esta iniciativa propuesta por la ONU Pacto Mundial y ONU Mujeres, espera contar con 1.500 empresas e instituciones comprometidas con la igualdad de género. Dentro de la iniciativa se contempla la paridad de puestos de alta dirección, entre otras.

En 2022 Alpargatas ha firmado la carta de compromiso que acredita la inclusión de la Compañía en esta iniciativa y establece el objetivo de alcanzar un 50% de puestos ocupados por mujeres en la alta dirección en 2030.

Durante el ejercicio de 2021 Alpargatas llevó a cabo la campaña Mujeres Inspiradoras, la cual puso en el centro de la iniciativa a las profesionales de Alpargatas, quienes protagonizaron dicha campaña, inspirando a todos los empleados de la empresa. El proyecto cuenta con múltiples iniciativas, que incluyen compromisos en el proceso de producción y en la red social corporativa, además de una serie de seminarios web con el liderazgo femenino de Alpargatas. Los testimonios demostraron el poder femenino y allanaron el camino para que muchas mujeres dibujaran aspiraciones en la búsqueda de sus sueños.

DS  


DS  


DS  


La campaña culminó con el lanzamiento de un documental que cuenta las historias de 15 mujeres de Alpargatas que derribaron barreras y allanaron el camino para que muchas otras mujeres también sean partícipes de esta iniciativa. También iniciaron la Alpa Women League, un programa que tiene como objetivo acelerar las carreras de las mujeres en el liderazgo senior de la empresa.

## 4- Derechos Humanos

El Código de Conducta y Ética de la empresa resume la “forma de ser” de Alpargatas, en el documento, se establecen los principios y la conducta esperada de sus empleados, directivos y grupos de interés estableciendo diferentes alineamientos que inciden en las relaciones internas y externas de la empresa, expresando a su vez, el compromiso que los empleados, accionistas, directores, funcionarios, proveedores y partes interesadas deberían poseer con la Compañía.

Este Código es también una guía para las actividades de la corporación en relación con las comunidades donde opera, además de servir como referencia individual y colectiva, asegurando que todas las partes vinculadas a Alpargatas actúen en consonancia con los principios de la corporación y la legislación local.

En 2021 actualizamos nuestro Código de Conducta y Ética, y en 2022, realizamos campañas de comunicación para el conocimiento y nueva aceptación por parte de todos los empleados. El documento aborda nuestro camino de ser y es la fuente de inspiración para todos nuestros empleados acciones, y orienta la forma en que todos debemos relacionarnos con nuestras partes interesadas, ya sean socios, competidores, proveedores, el sector público, clientes, o cualquier otra categoría.

Los principios más destacados son los siguientes:

- Inspirados en las personas: Los consumidores están en el centro de todo lo que la empresa cree y hace, Alpargatas se anticipa a sus deseos creando tendencias y experiencias de marca memorables.
- Enfréntate a lo imposible: Alpargatas se caracteriza por su continuo afán de innovación y por no considerar el riesgo como un error. La empresa aúna análisis y creatividad para tomar decisiones sencillas, rápidas y esforzarse por el aprendizaje continuo.
- Haz que suceda: La compañía ha logrado resultados destacados y sostenibles actuando como protagonista. Sitúan a las personas y el valor de la colaboración y la meritocracia como valor fundamental de la empresa.
- Corazón de propietario: Alpargatas es considerada una embajadora de la marca que defiende a su empresa y a su gente, enfrenta los desafíos con resiliencia y predica siempre con el ejemplo.
- Crecer juntos: La empresa se centra en los resultados y la individualidad que enriquece la inclusión y la diversidad. Alpargatas promueve el aprendizaje continuo y cultiva un lugar adecuado para el crecimiento personal de cada colaborador.
- Cuidar el mañana: Alpargatas tiene como objetivo construir un negocio sostenible que genere impacto social, ambiental y económico positivo.

El Código de Conducta incluye una serie de medidas para prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación laboral.

Durante 2022 no se han recibido denuncias a través de los canales de los que dispone Alparagatas Europe con relación a la vulneración de derechos humanos.

## 5- Ética e integridad

### 5.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

Alparagatas Europe no tolera el soborno ni ninguna otra forma de corrupción, la Compañía transmitió su compromiso mediante el Código de Conducta y Ética, reforzándolo a través de políticas antisoborno y anticorrupción y poniéndolas a disposición de los empleados relevantes y de terceros.

Durante el ejercicio de 2022 Alparagatas ha aprobado su Política Anticorrupción, donde se establecen las reglas básicas y las mejores prácticas al interactuar con Funcionarios Públicos y Privados.

Así mismo Alparagatas rechaza cualquier tipo de acto o práctica que se relacione con el blanqueo de capitales. El soborno y la corrupción continúan siendo un riesgo comercial a medida que la compañía lanza nuevos productos y celebra acuerdos y colaboraciones con terceros, y este riesgo también es un foco en su proceso de gestión con terceros. Al trabajar con otras entidades, la empresa lo hace con aquellas cuyos altos estándares y comportamientos éticos son consistentes. Asimismo, se realizan procesos de debida diligencia al trabajar con ellos y se rechazan cualquier tipo de acto o práctica que se relacione con el blanqueo de capitales.

Durante el ejercicio de 2022 no se han recibido denuncias a través de los canales de los que dispone Alparagatas en relación con aspectos de corrupción y soborno.

La empresa está comprometida con los más altos estándares de conducta en todas sus operaciones.

Las políticas más relevantes implementadas por la Compañía son:

- Política de Gestión de Consecuencias y Medidas Disciplinarias:  
En esta política la Compañía establece las reglas y requisitos para tomar decisiones en materia aplicación de medidas disciplinarias.
- Política de Relaciones con Entidades Oficiales Públicas:  
En el documento se asientan los principios y reglas que se deben seguir en las relaciones con Oficiales Públicos mientras que se lleve a cabo cualquier actividad comercial o que estén relacionadas con el gobierno.
- Política de Conflicto de Intereses:  
Esta Política establece reglas para identificar, gestionar y mitigar los conflictos de intereses potenciales o efectivos, con el propósito de preservar y proteger los intereses de Alparagatas (Alpa) y asegurar la transparencia e independencia en sus relaciones.
- Política de Regalos y hospitalidades
- Política de Gestión de Quejas

En cuanto a las donaciones o aportaciones sin ánimo de lucro realizadas durante el ejercicio de 2022, Alparagatas Europe S.L.U ha realizado una donación por valor de 9.705 euros, además de participar en diversos proyectos con entidades sin ánimo de lucro (en 2021 se donaron 17.575 euros).

DS  


DS  


DS  


La Compañía cuenta con una Política de Donaciones y una Política de Regalos donde se establecen las reglas a seguir por las Compañías que componen el grupo, y en concreto el Instituto Alpargatas, para asegurar los más altos estándares en términos de transparencia, integridad y cumplimiento legal a la hora de realizar y aprobar cualquier tipo de donaciones o regalos.

## 6- Sociedad

### 6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

La relación de Alpargatas con la sociedad es sin duda una parte fundamental de su negocio. Como empresa centenaria conectada directamente con millones de personas en todo el mundo, en toda su diversidad y profundidad, reconoce su responsabilidad como agente de transformación de la sociedad y lucha cada día por un mundo más inclusivo y con más igualdad de oportunidades.

La estrategia de Responsabilidad Social Global de la compañía está fuertemente conectada con los objetivos del negocio, ya que buscan el bienestar colectivo, fomentando el sentido de comunidad y la identificación e inclusión de todos los que forman parte.

#### **Instituto Alpargatas**

El poder transformador de la educación es la piedra angular de las iniciativas del Instituto Alpargatas, la principal operación social de la empresa en Brasil. A través de ejercicios educativos innovadores y creativos, los programas de IA colocan a los profesores y estudiantes al frente del proceso de aprendizaje. Con la ayuda del Instituto, los estudiantes toman conciencia de su papel en la sociedad y dan los pasos necesarios para construir un futuro mejor. “Cuidar el mañana” es uno de sus principios rectores.

En 18 años, IA ha beneficiado a más de 2 millones de niños y adolescentes en proyectos relacionados con prácticas deportivas calificadas, recuperación de la cultura popular y voluntariado.

#### **Los principales proyectos de Instituto Alpargatas:**

- **Educación a través de su Programa Deportivo:**

Desde su creación, en 2003, precisamente el año de fundación del Instituto Alpargatas (IA), el Programa de Educación por el Deporte contribuye para la mejora de la calidad de la educación pública, en favor de la construcción de la competencia escolar. La estrategia de actuación se basa en la valoración y el fortalecimiento de la Educación Física y en una metodología de transferencia de tecnología de enseñanza.

El programa se basa en 4 pilares fundamentales:

1. Desarrollo de Competencias: La formación activa de los profesores de Educación Física y gestores de las escuelas involucradas.
2. Calificación de Espacios Escolares: La estructuración de los espacios deportivos de las escuelas para el desarrollo de las clases de Educación Física y dotación de recursos didáctico-deportivos.
3. Reconocimiento de las Buenas Prácticas: El reconocimiento de las buenas prácticas protagonizadas por los alumnos, profesores y gestores.

4. Diseminación del Conocimiento: El incentivo a la producción y difusión de conocimiento por la socialización de las experiencias exitosas, producidas a partir de toda la tecnología ofertada por el programa en el área de la Educación Física.

- Programa de educación a través de la cultura:

El Programa Educación a través de la Cultura está presente en el 100% de los municipios en los que opera IA. Desde la puesta en marcha del proyecto, Alpargatas ha abierto 245 escuelas desde 2014 y 62 escuelas nuevas desde 2017. Dichas escuelas cuentan con un total de 52.000 alumnos actualmente.

El programa fortalece la institución de enseñanza al promover educación de calidad mediante la reformulación de contenidos y vivencias escolares, incluyendo temas y aspectos que no forman parte de los contenidos curriculares escolares tradicionales. Su propuesta pretende lograr los siguientes objetivos:

- Despertar el interés de los alumnos y valorar la cultura nacional;
- Desarrollar habilidades artísticas culturales;
- Estimular el pensamiento crítico y la conciencia de ciudadanía;
- Fortalecer la relación entre la escuela y la comunidad;
- Proporcionar la comprensión de valores morales y éticos;
- Dar fuerza a la política de educación a tiempo completo

La metodología usada se basa en actividades interdisciplinarias a tiempo completo. Dentro del ámbito de su aplicación, se promueven acciones de rescate de la cultura popular brasileña a través de la danza, la música y la capoeira. El estudio de la historia indígena y afro-brasileña son ejemplos de temas tratados en las instituciones educativas que cuentan con esta iniciativa.

- Laboratorio de Sostenibilidad e Innovación Educativa:

Alpargatas inauguró el Laboratorio de Sostenibilidad e Innovación Educativa, proyecto pionero en Brasil y en el mundo, en alianza con el SENAI-PB.

El proyecto tiene como objetivo ayudar a fomentar una cultura de innovación en las escuelas primarias públicas, a través de una atmósfera que anime a los estudiantes a participar, despierte la curiosidad, la creatividad, la innovación y una mentalidad sostenible. El proyecto beneficia a 1.000 alumnos de la escuela Escola Iraci Rodrigues, en Mogeiro (PB).

- Alpa TRANSforms:

En asociación con el Instituto Alpargatas y con el apoyo de Alicerce Educação, la Secretaría de Ciencia y Tecnología (SECTI) y la Secretaría de Acción Social (Semas) de Paraíba, Alpargatas ha creado el proyecto Alpa TRANSforms, un programa de desarrollo profesional para personas trans.

El proyecto tiene como objetivo ampliar las oportunidades de ingreso y desarrollo en el mercado laboral de estos colectivos, que generalmente viven en los márgenes de la sociedad.

- Voluntariado Corporativo:

Comprometida con el desarrollo social de las comunidades alrededor de sus unidades de producción y oficinas, Alpargatas, por medio del Instituto Alpargatas, promueve el Programa de Voluntariado Empresarial: Empleado



Ciudadano. Con proyectos fijos y acciones en diversas áreas, el programa estimula la participación de los empleados, de sus familiares y de miembros de la comunidad en actividades que apuntan a la construcción de una sociedad más igualitaria y justa.

Los voluntarios adquieren formación ciudadana gracias al trabajo colectivo y componen los Grupos de Acción Voluntaria (GAV), formados por los empleados, sus familiares y miembros de las comunidades, que, en conjunto, desarrollan y articulan actividades relacionadas con el Instituto Alpargatas.

La iniciativa cuenta con más de 1540 voluntarios, 14 municipios atendidos y 160 tareas de trabajo colectivo en 2 proyectos fijos.

#### **Pride Line and survey:**

Por otro lado, la estrella es la línea Pride. Compuesta por chanclas, ropa y accesorios, como pins y bolsos, Pride es una línea permanente en la que el 7% de los ingresos netos de las ventas se invierten en proyectos globales de lucha contra los prejuicios y apoyo a la comunidad LGBTI+ a través de la ONG mundial All Out. La línea cuenta ya con 30 productos, con más de 4 millones de dólares en ventas destinados a la organización a finales de 2022.

#### **Respuesta al Covid-19:**

Como respuesta a la COVID-19, la Compañía adaptó sus líneas de producción para dar una respuesta sólida a lo que la sociedad necesitaba para superar la pandemia, las fábricas también se adecuaron para producir mascarillas quirúrgicas aprobadas por la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria, Anvisa.

Entre otras iniciativas, se capacitó a 460 empleados para trabajar en la producción de mascarillas y calzado especial para profesionales de la salud con el fin de asistir a las comunidades impactadas por la crisis sanitaria, que en 2021 entró en su segundo año.

A través del Instituto Alpargatas, la empresa donó sandalias, mascarillas, equipos de protección y kits de comida a comunidades en riesgo social y a profesionales de la salud, además de 5 millones de reales a la Sociedade Beneficente Israelita Albert Einstein para la adquisición de materiales y equipos para combatir el Covid-19. El año anterior, Alpargatas realizó diversas donaciones para iniciativas similares.

## 6.2 Subcontratación y proveedores

Actualmente la Compañía no realiza auditorías a sus proveedores, aunque sí incluyen cláusulas específicas en los contratos con estos donde se estipula su adhesión al Código de Ético de Alpargatas y los Estándares de Responsabilidad por los que deben regirse, en el Código se establecen los compromisos y responsabilidades de estos con la Compañía, así como las normas de conducta empresarial que se espera por parte de este colectivo.

Alpargatas cuenta también con una Política de Compras y un Código Ético de Proveedores, en ellas se detallan los criterios generados ante cualquier proceso de adquisición donde se trasladan los valores y principios de conducta de Alpargatas ante cualquier relación cliente y proveedor que se realice en la Compañía, así como los grupos de interés a los que aplican dichas políticas.

DS  


DS  


DS  


### 6.3 Consumidores

Alpargatas coloca al consumidor en el centro de los principios de su cultura empresarial. La Compañía tiene como objetivo anticiparse a los deseos de sus consumidores, creando tendencias y experiencias inolvidables mediante sus diversas marcas.

La Estrategia Corporativa de Alpargatas busca un crecimiento continuo en las ventas online en sus canales Directo al Consumidor y Business to Business.

La compañía ha introducido durante el último año nuevas formas de llegar a los consumidores, partiendo de su modelo de venta indirecta para expandir la venta directa, especialmente online. Al igual que en 2021, en 2022 las ventas virtuales aumentaron gracias a su sitio de comercio electrónico Global Flagship Store, en Brasil y EE. UU. Las ventas en línea aumentaron de uno a dos dígitos.

Alpargatas también reforzó su servicio omnicanal, que comprende canales de mercadeo y venta, para mejorar la experiencia del consumidor, la compañía también lanzó sus servicios al consumidor en comercio electrónico en lenguaje de señas.

A su vez, la Compañía ha adoptado diversas medidas para proteger la salud y seguridad de los consumidores mediante la creación de la Guía de Substancias Restrictivas, donde se detallan los materiales y procesos nocivos para la salud y seguridad de los consumidores de Alpargatas y donde se establecen pautas que aseguran la eficacia en la revisión interna de identificar y afrontar riesgos relacionados con el medio ambiente, salud y la seguridad

Además, dentro de la página web de la Compañía existe un apartado “Compliance Helpline” donde los consumidores pueden dejar su información y ponerse en contacto con el departamento de Atención al Cliente de la Compañía según consideren, Alpargatas recopila las quejas interpuestas por sus clientes mediante diversas herramientas internas con las que esta cuenta.

Con el fin de gestionar de forma eficiente dichas quejas Alpargatas ha elaborado durante el ejercicio de 2021 una Política de recepción y gestión de quejas, donde se detallan los procedimientos a seguir en base a los distintos escenarios posibles cuando se recibe una queja.

Algunos de los datos más relevantes en esta materia, recopilados por la Compañía, son los siguientes:

- 58.953 quejas y 34.358 llamadas atendidas.
- 58.416 reclamaciones resueltas a cierre de ejercicio y 537 abiertas.

Los canales más utilizados por los consumidores durante 2022 han sido las llamadas telefónicas y las reclamaciones vía web, seguido de las reclamaciones vía móvil y emails.

El nivel de servicio de la Compañía actualmente es superior al 90% y el tiempo medio de respuesta es inferior a 8 horas, cifras notablemente inferiores a la media del mercado actual.

Los parámetros que se han tenido en cuenta para el cálculo de estas cifras son tanto el número de llamadas atendidas antes de 30 segundos como el tiempo de respuesta, inferior a 24 horas en la mayoría de los casos.

La empresa no ha recibido denuncias en cuanto a la salud y seguridad de sus consumidores en el uso de sus productos y servicios.

### 6.4. Información fiscal

Alpargatas trabaja para cumplir con los objetivos acordados con la Junta Directiva. Los informes internos mensuales son revisados por el equipo ejecutivo y se realizan reuniones con cada unidad de negocio y área

DS  


DS  


DS  


corporativa para comprender las desviaciones de los objetivos y definir planes de acción y las correcciones de rumbo necesarias.

La Junta Directiva y el Comité de Finanzas también se reúnen diez veces al año para revisar la situación del negocio, analizar el progreso frente a los objetivos establecidos y administrar proyectos a largo plazo.

En 2021, la compañía emprendió una serie de movimientos estratégicos para iniciar el próximo ciclo de crecimiento, con ventajas competitivas.

Estos incluyen la adquisición del 49,9% de loasys y Rothy's para aumentar su capacidad de transformación digital, con la incorporación de más de 430 empleados de tecnología y diseño. En 2022, la empresa ha invertido la importante suma de R\$ 600 millones en el programa de excelencia operativa de fabricación en red logística para impulsar la capacidad de crecimiento de Havaianas en términos de volumen de producción y nuevas tecnologías, reducción de costos y mejoras en el nivel de servicio.

- **Beneficios antes de impuestos obtenidos país por país.**

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Alpargatas Europe S.L.U.</b>	17.364.850	19.187.776
<b>Francia</b>	219.837	189.341
<b>Reino Unido</b>	817.085	499.319
<b>Italia</b>	481.320	378.297
<b>Portugal</b>	126.184	72.704
<b>Alemania</b>	28.409	36.236
<b>Grecia</b>	308.295	237.982
<b>EEUU</b>	(14.573.984)	957.551

Alpargatas Europe S.L.U. y sociedades dependientes no son un grupo fiscal, por lo que cada entidad legal del grupo liquida su propio impuesto sobre beneficios. Por este motivo, los resultados positivos de las sociedades europeas justifican los impuestos sobre beneficios pagados país durante el ejercicio 2022.

- **Impuestos sobre beneficios pagados país por país.**

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Alpargatas Europe S.L.U</b>	(3.626.151)	(2.885.108)

Alpargatas Europe, al igual que en el ejercicio de 2021, no ha recibido ningún tipo de ayuda económica por parte de la administración pública durante el ejercicio de 2022.

**Madrid, 22 de enero de 2024**

DS  


DS  


DS  


## Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI

ÁMBITOS	Contenidos	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 2-6 2-7 2-22	2. Sobre la compañía 2.1. Información General y Modelo de Negocio
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	2. Sobre la compañía 2.2. Políticas Corporativas
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u> , ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	205-1 413-1 407-1 408-1 409-1	2. Sobre la compañía 2.3. Riesgos de la Compañía A lo largo del documento.
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	<u>Número total</u> y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	3-3 2-7	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
	<u>Número total</u> y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u> .	3-3 2-7 405-1	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
	<u>Promedio anual</u> de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u> ,	2-7 405-1	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
	<u>Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u> ;	401-1	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3-3 405-2	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
	<u>Brecha salarial</u> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	405-2	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo

La <u>remuneración media de los consejeros y directivos</u> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <u>desagregada por sexo</u> .	3-3 2-19 2-20 2-21	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
Implantación de <u>políticas de desconexión laboral</u> .	3-3	3. Recursos Humanos 3.2 Organización del trabajo y Políticas de flexibilidad
Empleados con <u>discapacidad</u> .	405-1	3. Recursos Humanos 3.1 Empleo
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	3-3	3. Recursos Humanos 3.2 Organización del trabajo y Políticas de flexibilidad
Número de horas de <u>absentismo</u>	403-9 403-10	N/A
<u>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	4. Recursos Humanos 4.2 Organización del trabajo, flexibilidad, desconexión, diversidad e igualdad de oportunidades.
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3	3. Recursos Humanos 3.3 Seguridad y Salud Laboral
<u>Accidentes</u> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-2 403-9 403-10	3. Recursos Humanos 3.3 Seguridad y Salud Laboral
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3 407-1	3. Recursos Humanos 3.4. Relaciones sociales
Porcentaje de <u>empleados cubiertos por convenio colectivo por país</u> ;	2-30	3. Recursos Humanos 3.4. Relaciones sociales
El <u>balance</u> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	3. Recursos Humanos 3.4. Relaciones sociales
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3	3. Recursos Humanos 3.4. Relaciones sociales
<b>Formación</b>		
Las <u>políticas implementadas</u> en el campo de la formación;	3-3	3. Recursos Humanos 3.5. Formación de los trabajadores
La <u>cantidad total de horas de formación por categorías profesionales</u> .	404-1	N/A
<u>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>	3-3	3. Recursos Humanos 3.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;		
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <u>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</u>	3-3	3. Recursos Humanos 3.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
	La <u>política</u> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
Derechos humanos	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3 2-23	4. Derechos Humanos
	<u>Denuncias</u> por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	4. Derechos Humanos
	<u>Promoción y cumplimiento</u> de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	4. Derechos Humanos
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	3-3 406-1	4. Derechos Humanos
	La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u> ;	409-1	4. Derechos Humanos
	La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u> .	408-1	4. Derechos Humanos
Corrupción y soborno	<u>Medidas</u> adoptadas para <u>prevenir</u> la corrupción y el soborno;	3-3 2-23 2-26 205-1 205-2 205-3	5. Ética e integridad 5.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Medidas para</u> luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	5. Ética e integridad 5.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
	<u>Aportaciones</u> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	5. Ética e integridad 5.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El <u>impacto</u> de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u> ;	3-3 203-2	6. Sociedad 6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	413-1	
Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	413-1	6. Sociedad 6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	2-28	6. Sociedad 6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	
* La inclusión en la <u>política de compras</u> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las <u>relaciones con proveedores y subcontratistas</u> de su responsabilidad social y ambiental;	2-6 308-1 414-1	6. Sociedad 6.2. Subcontratación y proveedores
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3 416-1	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2	6. Sociedad 6.3. Consumidores
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	3-3	6. Sociedad 6.4. Información fiscal
Subvenciones públicas recibidas	201-4	6. Sociedad 6.4. Información fiscal