



C&A

EINF.24

Estado de Información No Financiera 2024

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo por la compañía. Este análisis se ha llevado a cabo por C&A junto con nuestros asesores externos con el siguiente resultado.

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI seleccionados).

En este contexto, a través del estado de información no financiera C&A Modas SLU tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.



ASPECTOS MUY RELEVANTES

- ~ Empleo
- ~ Salud y seguridad
- ~ Consumidores
- ~ Formación
- ~ Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- ~ Igualdad
- ~ Organización del trabajo
- ~ Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
- ~ Gestión medioambiental



ASPECTOS RELEVANTES

- ~ Relaciones sociales
- ~ Lucha contra la corrupción y el soborno
- ~ Derechos humanos
- ~ Respeto de los derechos humanos
- ~ Economía circular y prevención y gestión de residuos
- ~ Uso sostenible de los recursos
- ~ Acciones para combatir el desperdicio de alimentos
- ~ Protección de la biodiversidad
- ~ Blanqueo de capitales
- ~ Contaminación

ÍNDICE

o1

MODELO
DE NEGOCIO

6 | 23

o2

MEDIOAMBIENTE

24 | 33

o3

CUESTIONES SOCIALES
Y DE PERSONAL

34 | 59

o4

RESPECTO DE LOS
DERECHOS HUMANOS

60 | 73

o5

LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

74 | 79

o6

SOCIEDAD

80 | 115



01

MODELO DE NEGOCIO

1.^{.01} Entorno	3.^{.01} Organización y estructura	5.^{.01} Objetivos y estrategias de la compañía
A.^{.1.01} Economía global		
B.^{.1.01} Cambios en el consumo		
C.^{.1.01} Innovación responsable		
D.^{.1.01} Aspectos legislativos		
2.^{.01} C&A Modas SLU	4.^{.01} Mercados en los que opera	6.^{.01} Gestión de riesgos

1. 01 Entorno

A. 1.01 Economía global

El año 2024 fue un periodo de significativos desafíos y cambios para el sector del retail de moda en España. La economía global, influenciada por diversos factores económicos y sociales, afectó de manera considerable los patrones de consumo y las estrategias de las empresas de moda. A continuación, se detallan los aspectos globales más relevantes:

- ~ **Inflación.** Durante 2024, la inflación en España mostró una tendencia a la moderación respecto a los picos registrados en años anteriores. La tasa promedio anual se situó en torno al 2,8%, según estimaciones consolidadas. Esta desaceleración se debió principalmente a la estabilización de los precios energéticos y a la recuperación de las cadenas de suministro globales. A pesar de esta mejora, el poder adquisitivo de los hogares continuó viéndose afectado, especialmente por el encarecimiento persistente de los alimentos, que registraron un

crecimiento interanual medio del 5,6%. Como consecuencia, los consumidores mantuvieron una actitud cautelosa en sus decisiones de compra, priorizando productos esenciales frente al consumo discrecional, como la moda o el ocio.

- ~ **Elevados Costes de Producción.** En 2024, las empresas del sector moda continuaron enfrentándose a presiones significativas en los costes de producción, aunque con una ligera moderación respecto a los picos de años anteriores. El encarecimiento de las materias primas —especialmente textiles y componentes importados— y la volatilidad en los precios de la energía siguieron siendo factores clave que afectaron a la rentabilidad del sector. A pesar de ciertas medidas de estabilización en los mercados energéticos, los costes energéticos se mantuvieron elevados debido a tensiones geopolíticas y a la transición hacia fuentes más sostenibles. Esto obligó a muchas empresas a trasladar parte de estos costes al precio final de los productos, lo que generó una

mayor sensibilidad al precio por parte de los consumidores. Como resultado, se observó un cambio en el comportamiento de compra: los consumidores priorizaron marcas con buena relación calidad-precio y mostraron una mayor disposición a cambiar de marca si percibían una mejor oferta. Este fenómeno impulsó el crecimiento de marcas asequibles y de estrategias de descuentos más agresivas.

- ~ **Desaceleración Económica Global.** En 2024, la economía global continuó mostrando signos de desaceleración estructural, con un crecimiento estimado del 2,7%, por debajo del promedio histórico del 3%¹. Esta ralentización se vio impulsada por factores como la alta deuda global, la débil inversión, y una recuperación desigual tras la pandemia, especialmente en economías en desarrollo. En este contexto, tanto Europa como Estados Unidos experimentaron una moderación en el consumo, lo que afectó directamente a sectores como el de la

moda. La confianza del consumidor se mantuvo frágil, y la demanda de productos no esenciales, como el vestuario, se redujo en varios mercados clave. Para las marcas con fuerte presencia internacional, esta situación supuso un reto adicional, ya que la caída en las exportaciones y la menor rotación de inventario obligaron a replantear estrategias comerciales, ajustar precios y optimizar operaciones logísticas.

- ~ **Cambios en el Comportamiento del Consumidor.** Durante 2024, el comportamiento del consumidor continuó evolucionando, consolidando tendencias que se aceleraron tras la pandemia. El comercio electrónico siguió ganando terreno, especialmente en el sector moda, donde los consumidores valoran cada vez más la comodidad, la personalización y la experiencia digital fluida.
- ~ **Situación del Empleo y Salarios.** En 2024, la tasa de desempleo en España descendió hasta el 10,8%, mejorando respecto al 11,9% registrado en 2023. Esta reducción fue más notable entre los mayores de 24 años, aunque el desempleo juvenil siguió siendo elevado, alcanzando el 25,6%. En cuanto a los salarios, los incrementos fueron moderados y desiguales entre sectores. Aunque algunos convenios colectivos incluyeron cláusulas de revisión salarial vinculadas al IPC, la capacidad adquisitiva de muchos hogares siguió limitada, especialmente en un contexto de inflación persistente en productos básicos. Esto afectó directamente al consumo de bienes no esenciales, como la moda, y contribuyó a un entorno de consumo más fragmentado y prudente.

- ~ **Estrategias de Sostenibilidad.** Durante 2024, la sostenibilidad se consolidó como un eje estratégico clave para las marcas de moda. Las empresas intensificaron sus esfuerzos en circularidad, trazabilidad y reducción de emisiones, impulsadas tanto por la presión regulatoria como por la demanda de consumidores más conscientes. Entre las medidas más destacadas se encuentran: Uso de materiales reciclados y orgánicos. Implementación de modelos de negocio circulares, como el alquiler o la recompra de prendas. Mejora de la transparencia en la cadena de suministro. Inversión en tecnologías limpias y procesos de producción más eficientes. Aunque estas iniciativas implicaron mayores costes operativos, también ofrecieron una ventaja competitiva en un mercado donde la sostenibilidad se ha convertido en un criterio de compra, especialmente entre las generaciones más jóvenes.

B. 1.01 Cambios en el consumo

Durante 2024, los hábitos de consumo continuaron evolucionando, consolidando transformaciones iniciadas durante la pandemia. El consumidor actual valora la conveniencia y cercanía, lo que ha impulsado el crecimiento de las tiendas de proximidad. La confianza en las marcas también se ha convertido en un factor clave a la hora de decidir desplazarse para realizar una compra, especialmente en un entorno de incertidumbre económica.

- ~ **Super-consumidor.** El consumidor se ha transformado en un perfil más exigente, informado e impredecible. La digitalización ha redefinido su comportamiento, obligando

a las marcas a adaptar sus estrategias. El canal online ha seguido creciendo, lo que ha llevado al cierre de numerosos puntos de venta físicos y a una redefinición de la experiencia en tienda, centrada en la personalización y el valor añadido.

- ~ **Cultura del descuento.** La tradicional estacionalidad de las rebajas ha dado paso a una dinámica continua de promociones y descuentos, con el objetivo de atraer a un consumidor hiperconectado y muy sensible al precio. Esta tendencia ha impactado tanto en la rentabilidad como en la percepción de valor de las marcas.
- ~ **Transformación Digital.** La tecnología ha sido un factor diferencial tanto para el consumidor como para las empresas. El consumidor utiliza sus dispositivos móviles para buscar, comparar y comprar, especialmente entre los más jóvenes. Para las empresas, la digitalización ha permitido mejorar la eficiencia operativa y conocer mejor al cliente, siendo la integración de la cadena de suministro un pilar clave para ofrecer una experiencia de compra fluida.

- ~ **Gratificación instantánea.** El consumidor actual espera respuestas ágiles y personalizadas. Sabe lo que quiere, dónde encontrarlo y a qué precio. Las marcas deben anticiparse a las tendencias y responder con rapidez para mantener su relevancia.

- ~ **Renta disponible de los consumidores.** La renta disponible de los hogares se ha visto afectada por el aumento de los precios de la energía, la subida de los tipos de interés y la inflación. Esto ha limitado el gasto en productos no esenciales, como la moda, y ha reforzado la búsqueda de valor y eficiencia en las decisiones de compra.

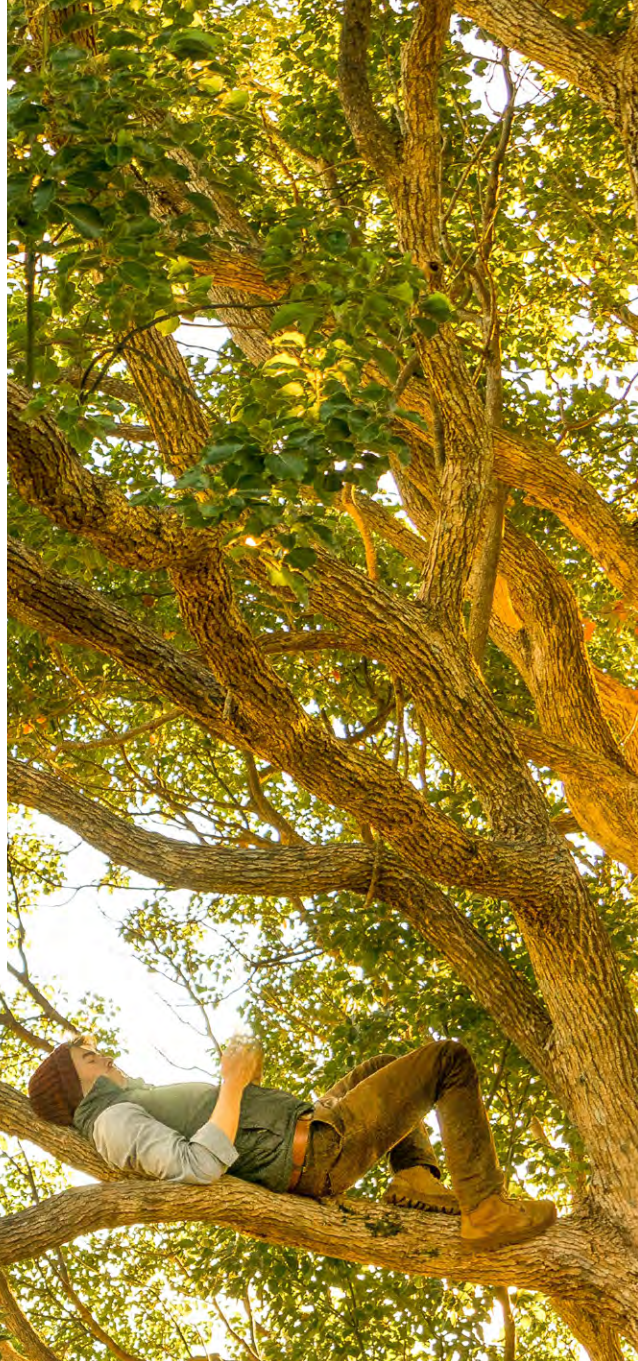
C.^{1.01} Sostenibilidad e Innovación responsable como prioridad

Nuestro sector es uno de los principales consumidores de energía, generando gran cantidad de residuos y contaminación. C&A está firmemente comprometida con que la innovación responsable es el mejor camino para crear un futuro sostenible para el sector y la sociedad. El cambio climático, la escasez de agua y recursos, el uso de productos químicos contaminantes, el efecto invernadero, el reciclado, el comercio justo, el respeto del derecho de los trabajadores, entre otros son asuntos de clara diferenciación entre los agentes del mercado, que los abordan de muy diferente manera.

En los próximos años veremos un gran avance en el desarrollo de la ciencia de materiales, explorando alternativas más sostenibles, siendo un gran ejemplo el algodón orgánico, en donde C&A es uno de los líderes de la industria.

El sector del comercio textil se enfrenta a los grandes retos indicados, como el cambio climático, la volatilidad, la omnicanalidad y la amplia variedad de oferta, aunque gracias a la reorganización de los últimos años, C&A España afronta con ambición el proceso de transformación de nuestro sector con los objetivos de mejora de la rentabilidad, agilizar la cadena de suministro, apostando por la integración de canales y la digitalización, como factores clave para seguir atendiendo a nuestros clientes, ofreciendo productos al precio adecuado a sus necesidades y gustos.

Cabe destacar que la información incorporada más adelante en los capítulos a continuación de este informe procedente del Sustainability Report del Grupo C&A corresponde a la versión publicada del FY23, ya que el correspondiente al FY24 no se ha publicado a fecha de cierre de este informe.



D.^{1.01} Aspectos legislativos

A lo largo del año se ha decretado el cese de prácticamente la totalidad de las restricciones impuestas como consecuencia de la pandemia. Sin embargo, en este año, se ha seguido utilizando en C&A una modalidad de trabajo mixto o híbrido, combinando el trabajo en la oficina y el trabajo a distancia - en aquellos puestos que, por sus características, pueden realizarse en remoto -, para evitar concentraciones. Por otra parte, se ha trabajado para que todos los nuevos procesos que conllevaran el tratamiento de datos personales cumplieran con la normativa de protección de datos y los estándares internos adoptados por el Grupo C&A.

Para C&A el respeto por la privacidad y protección de los datos personales de sus clientes además de empleados y proveedores ha sido siempre clave.

C&A, pese a su condición de sujeto no obligado, cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPO) en España, que se encarga de velar por la protección de todos los procesos corporativos. El DPO de C&A, además de con el soporte del DPO



Global de C&A, cuenta con el apoyo transversal de los responsables de gran parte de los departamentos de la compañía que se encargan de identificar posibles brechas en la seguridad y tomar medidas de prevención y protección.

Además, C&A sigue trabajando activamente para garantizar un cumplimiento eficiente de los requisitos regulatorios. C&A cuenta con la herramienta One Trust, líder mundial de software de gestión de privacidad y RGPD.

Se trata de un proceso continuo de adaptación y mejora y C&A sigue trabajando y tomando las medidas necesarias para establecer unos principios y pautas comunes y globales de actuación en materia de protección de datos que deban regir dentro del grupo C&A, teniendo en cuenta las particularidades de cada territorio.

2.01 C&A Modas SLU

C&A Modas SLU, (en adelante C&A España) pertenece al grupo internacional C&A, el cual, a su vez, se integra en el grupo suizo COFRA, siendo la matriz Cofra Holding AG.

Desde los dos siglos que han transcurrido desde su fundación, C&A no solo ha contemplado los prósperos y turbulentos vaivenes del mercado, sino que también ha participado, ayudando a definir la forma en la que la gente elige y compra ropa hoy en día. Con un enfoque de negocio familiar renovado a lo largo de seis generaciones, C&A continúa adaptándose al mercado e innovando tal y como ocurría en 1841, momento en que los hermanos Clemens y August Brenninkmeijer iniciaban su andadura hasta labrarse un nombre en el sector. En la actualidad, C&A sigue funcionando como una empresa familiar tan comprometida con sus clientes como lo estaba en 1841. El espíritu innovador de sus fundadores en el siglo XIX sigue contribuyendo a reinventar la industria de la moda no solo con el fin de hacer las cosas mejor, sino de hacerlas bien.

El grupo C&A lleva operando 180 años, siempre con el objetivo de hacer ropa atractiva y asequible para todos. Creemos que todo el mundo debería poder vestir bien y sentirse bien cada día, sin poner en peligro las vidas de las personas que

hacen su ropa o el planeta que nos aporta el material necesario. Y por eso invertimos tanto en sostenibilidad. Forma parte de nuestra identidad.

C&A lleva años comprometido con la sostenibilidad, por eso el esfuerzo por producir tantas prendas como sea posible de forma responsable para con el medio ambiente y la sociedad se ha visto reforzado durante 2024.

Más de la mitad de la ropa que vende C&A ha sido producida de forma más sostenible utilizando algodón orgánico.

C&A se compromete a ofrecer moda de alta calidad de forma sostenible, respetando a las personas y al medio ambiente, al tiempo que se adhiere a unas estrictas normas de integridad empresarial.

Los valores de C&A forman un contexto vivo para cada uno de los empleados en todas sus actividades profesionales. Definen cómo es la operativa, dan las guías para trabajar con los socios empresariales y nos recuerdan cómo tratar a todos: desde clientes, empleados, fabricantes y proveedores hasta al planeta y sus habitantes:

1. WE CARE FOR PEOPLE & PLANET CUIDAMOS DE LAS PERSONAS Y DEL PLANETA

En pocas palabras: Nuestro objetivo es crear moda con un impacto positivo y que los clientes puedan optar por alternativas más sostenibles. Al mismo tiempo, nos esforzamos por mejorar la vida de las personas que, directa o indirectamente, trabajan en C&A.

Creemos que todos podemos tomar elecciones sostenibles, sean grandes o pequeñas, para reducir los efectos sobre las personas y el planeta. Estamos orgullosos de ofrecer a los clientes cada vez más opciones sostenibles para que puedan comprar con mayor facilidad productos ecológicos.

Desarrollamos constantemente los métodos de producción y las tecnologías que usamos, obtenemos materiales más sostenibles y utilizamos propuestas como la moda circular para crear prendas con un impacto positivo. Aunque en el camino tendremos altibajos, nos comprometemos a crear un cambio en la empresa y en el sector.

Al mismo tiempo, nos esforzamos por mejorar la vida de las personas que trabajan, directa o indirectamente, en C&A. Nos enfocamos en el fortalecimiento de comunidades, la promoción de acciones positivas y retribuyendo su aportación. Al contratar, construimos nuestro lugar de trabajo desde el respeto, la igualdad y el empoderamiento.

2. WE ARE CONSUMER-OBSESSED ESTAMOS OBSESIONADOS CON EL CLIENTE

En pocas palabras: Tenemos pasión por la moda y los clientes. Estamos motivados para ofrecer los mejores productos y la mejor experiencia de compra cada día.

Ponemos a los clientes en el centro de todo lo que hacemos. Lo que nos motiva es darles día tras día lo que necesitan y lo que quieren, ofreciendo moda actual y sostenible y aportando una experiencia de compra inspiradora. Estamos donde están los clientes y nos esforzamos por conectar con ellos sin barreras, tanto en online como offline.

Escuchamos lo que quieren, y a veces es algo distinto a lo que pensábamos. Así que es esencial que conozcamos mejor los corazones y las mentes de los clientes y que basemos las decisiones en los datos y no en la intuición.

3. WE KEEP IT SIMPLE LO MANTENEMOS SIMPLE

En pocas palabras: Vivimos y respiramos simplicidad. Mantenemos nuestras relaciones entre nosotros, los clientes y los colaboradores externos sencillas y directas. La clave es la simplificación de nuestras tareas diarias y la toma de decisiones inteligentes, teniendo en cuenta el coste.

La vida ya es bastante complicada. Por eso nos decantamos por la sencillez, tanto en lo que somos como en lo que hacemos.



Esto nos lleva a ser siempre claros y sensatos. Nos comunicamos de forma sencilla y directa, respetando a todo el mundo. Construimos relaciones entre nosotros, los clientes, los colaboradores externos y las partes interesadas de una manera respetuosa, directa y accesible.

La sencillez también determina cómo abordamos el trabajo diario. A menudo, las soluciones sencillas son las que tienen un mayor impacto. Buscamos soluciones pragmáticas y nos centramos en lo importante, porque la complejidad y la burocracia innecesarias no aportan ningún valor y desperdician recursos. La inversión en el futuro de C&A nos exige ser conscientes de nuestros gastos. Y esto empieza con el reto individual de controlar los gastos de manera inteligente cada día, tal y como hacen nuestros clientes.

4. WE LOVE TOGETHERNESS AMAMOS LA UNIÓN

En pocas palabras: Nos encanta trabajar en equipo, esforzarnos por alcanzar objetivos comunes y juntos ser ONE C&A. Nuestros orígenes y competencias diferentes nos ayudan a afrontar los retos y encontrar soluciones innovadoras.

Somos jugadores de equipo. Trabajar por un objetivo común y juntos ser ONE C&A es parte de nuestra herencia y lo tenemos profundamente arraigado en nuestro ADN. Impulsamos a cada persona para que contribuya y marque la diferencia, todos los días.



Ser ONE C&A no significa que todos seamos idénticos. Precisamente la diversidad de orígenes, culturas y pensamientos es la fuente de energía y de innovación. Creemos firmemente que la diversidad, la igualdad y la inclusión nos hacen más fuertes.

Sacamos lo mejor de cada persona, ya sea compartiendo conocimientos y experiencias o echando una mano. Miramos más allá de los equipos, las ubicaciones y las jerarquías en busca de un sentimiento de unión común.

Pero, ante todo: Hacemos moda para todas las personas. En C&A son bienvenidas personas de todas las etnias, grupos de edad, formas corporales, creencias, orígenes, orientaciones sexuales e identidades.



5. WE ARE FORWARD THINKING & ACTING PENSAMOS Y ACTUAMOS CON VISIÓN DE FUTURO

En pocas palabras: Cometer errores es parte de nuestro día a día en el trabajo y en casa. Lo que aprendemos de ellos solo nos hace más sabios y rápidos. Ser una comunidad en constante aprendizaje nos permite expandir el negocio e innovar en el sector.

Aunque nuestra magnífica herencia, que se remonta a 1841, es una fuente de orgullo e inspiración, seguimos siendo emprendedores de corazón, dispuestos a reinventarnos, a nosotros y a la industria de la moda. Buscamos mejorar y crecer constantemente, como empresa y como personas.

Donde otros ven problemas, nosotros vemos soluciones. Esto requiere rapidez, innovación y un pensamiento fuera de la caja. Desafiamos las creencias populares, las suposiciones, y nos atrevemos a probar e intentar, a veces asumiendo riesgos en nuestra búsqueda de las ideas mejores y más creativas.

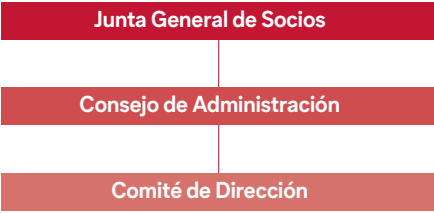
Cometiendo errores, viendo rápido los fracasos y aprendiendo de lo que no ha funcionado, acertaremos y lo lograremos. El aprendizaje es una actitud, nunca termina.



3.⁰¹ **Organización
y estructura**

C&A España es una sociedad limitada constituida conforme a la legislación española.

La estructura de gobierno de la Sociedad se refleja a continuación:

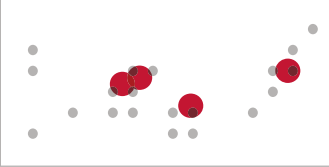


En relación con la estructura de dirección y los órganos de gobierno de C&A España, éstos tienen como objetivo principal proveer de las estructuras de gestión y control apropiadas para proteger los intereses de los accionistas, supervisar el cumplimiento de la estrategia y velar por la creación de valor y el uso eficiente de los recursos en un marco transparente de información.

Por otra parte, C&A cuenta con un grupo de Apoderados, empleados de la propia Compañía, que se rige por el principio de la mancomunidad y limitaciones cuantitativas y temporales.

4.⁰¹ **Mercados
en los que opera**

C&A España lleva operando en nuestro mercado desde 1983 a través de una red consolidada de tiendas propias ubicadas por todo el territorio nacional.



5.01 **Objetivos y estrategias de la compañía**

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. C&A centra sus esfuerzos en los ODS donde su contribución es más relevante.



En relación con las siguientes materias que a continuación se indican -personas, medio ambiente, sociedad, derechos humanos, personas y anticorrupción- C&A lleva a cabo diferentes políticas, que se encuentran debidamente detalladas a lo largo de los capítulos que integran este informe, para lograr los objetivos que la compañía se propone con respecto a estas cuestiones, que tienen un impacto directo en el desarrollo de nuestro negocio.

PERSONAS

Logros: C&A impacta positivamente en las comunidades en las que se encuentra a través del empleo. En España emplea a 1.365 personas en diferentes áreas.

Además, genera un impacto positivo en la integración e inclusión de 214 jóvenes mediante prácticas.

En definitiva, las personas representan uno de los activos más valiosos para C&A y es por ello que resulta conveniente destacar dos de las principales políticas que C&A lleva a cabo con respecto a su personal, en materia de formación y contratación (sin perjuicio de la concreción de las políticas desarrolladas por la compañía en relación con nuestras personas en su capítulo correspondiente):

- En cuanto a la formación, cabe destacar la implementación de la herramienta SuccessFactors como parte de nuestro plan de estrategia formativa. El resultado es la obtención de un sistema digital que permite que nuestros equipos accedan cuando y donde quieran, en todos sus dispositivos, a todos los cursos formativos ahí existentes.



MEDIO AMBIENTE

Metas: La escasez de agua afecta a más del 40% de la población mundial y se prevé que este porcentaje aumente. Más de 1700 millones de personas viven actualmente en cuencas fluviales en las que el consumo de agua supera la recarga.

Logros: Mayor consumidor mundial de Algodón orgánico.
Cuero curtido libre de cromo, participación en Leather working group.

SOCIEDAD

Metas: A partir de abril de 2018, 10 países en desarrollo completaron y presentaron con éxito la primera versión de sus planes nacionales de adaptación para responder al cambio climático

Logros: Transparency Pledge

SOCIEDAD

Metas: Si la población mundial llegase a alcanzar los 9600 millones en 2050, se necesitaría el equivalente de casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales precisos para mantener el estilo de vida actual. El 93% de las 250 empresas más grandes del mundo presentan informes en materia de sostenibilidad.

Logros:
Certificación C2C (Cradle to Cradle)
Uso de RDS (Responsible Down Standard)

MEDIO AMBIENTE		MÁS	La escasez de agua afecta a más del 40% de la población mundial y se prevé que este porcentaje aumente. Más de 1.700 millones de personas viven actualmente en cuencas fluviales en las que el consumo de agua supera la recarga.
MEDIO AMBIENTE		MÁS	A partir de abril de 2018, 10 países en desarrollo completaron y presentaron con éxito la primera versión de sus planes nacionales de adaptación para responder al cambio climático.
SOCIEDAD		MÁS	Si la población mundial llegase a alcanzar los 9600 millones en 2050, se necesitaría el equivalente de casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales precisos para mantener el estilo de vida actual. El 93% de las 250 empresas más grandes del mundo presentan informes en materia de sostenibilidad.
SOCIEDAD		MÁS	Si la población mundial llegase a alcanzar los 9600 millones en 2050, se necesitaría el equivalente de casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales precisos para mantener el estilo de vida actual. El 93% de las 250 empresas más grandes del mundo presentan informes en materia de sostenibilidad.
PERSONAS		MÁS	En 2017, la tasa de desempleo mundial se situaba en el 5,6%, frente al 6,4% del año 2000. En el año 2016, el 61% de los trabajadores a nivel mundial, tenía un empleo no regulado.
PERSONAS		MÁS	La corrupción, el soborno, el robo y la evasión impositiva cuestan alrededor de US \$ 1,26 billones para los países en desarrollo por año; esta cantidad de dinero podría usarse para ayudar a aquellos que viven con menos de \$ 1,25 al día por encima de \$ 1,25 durante al menos seis años.
LOGROS			~ Mayor consumidor mundial de algodón orgánico ~ Cuero curtido libre de cromo, participación en <i>Leather working group</i>
LOGROS			~ <i>Transparency Pledge</i>
LOGROS			~ Certificación C2C (<i>Cradle to Cradle</i>) ~ Uso de RDS (<i>Responsible Down Standard</i>)
LOGROS			~ Plan de Igualdad ~ 89% de trabajadores C&A son mujeres ~ Plan Somos Inclusivos
LOGROS			~ C&A impacta positivamente en las comunidades en las que se encuentra a través del empleo. En España emplea a 1.365 personas en diferentes áreas ~ Además, impacto positivo en la integración e inclusión de 214 jóvenes mediante prácticas
LOGROS			~ Código de conducta de proveedores. Alianzas con organizaciones y ONG como Action, Collaboration, Transformation (ACT), the Bangladesh Accord for Fire and Building Safety y the Sustainable Apparel Coalition, Human Rights Watch, Dutch Textile Covenant, German Textilbündnis, Ethical Trading Initiative (ETI) entre, otras.

DERECHOS HUMANOS

Metas: Si la población mundial llegase a alcanzar los 9.600 millones en 2050, se necesitaría el equivalente de casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales precisos para mantener el estilo de vida actual. El 93% de las 250 empresas más grandes del mundo presentan informes en materia de sostenibilidad.

Logros: Plan de Igualdad
89% de trabajadores C&A son mujeres
Plan Somos Inclusivos

ANTICORRUPCIÓN

Metas: La corrupción, el soborno, el robo y la evasión impositiva cuestan alrededor de US \$ 1,26 billones para los países en desarrollo por año; esta cantidad de dinero podría usarse para ayudar a aquellos que viven con menos de \$ 1.25 al día por encima de \$ 1.25 durante al menos seis años.

Logros: Código de conducta de proveedores. Alianzas con organizaciones y ONG como Action, Collaboration, Transformation (ACT), the Bangladesh Accord for Fire and Building Safety y the Sustainable Apparel Coalition, Human Rights Watch, Dutch Textile Covenant, German Textilbündnis, Ethical Trading Initiative (ETI) entre, otras.



PLAN DE FIDELIZACIÓN

C&A ha desarrollado durante el 2023 (el lanzamiento fue el 22 de agosto de 2023) su programa de fidelización. Este programa ayuda a conocer quiénes son los clientes/as. Entender sus hábitos de compra y sus preferencias para proporcionarles la mejor experiencia de compra con ofertas que les encanten. Basándonos en los datos de clientes/as, podemos dirigirnos a los/las de alto potencial de forma directa con ofertas relevantes para que gasten más dinero con nosotros.

Cada socio/a se puede beneficiar de un Welcome Bonus del 10%. Los/las socios/as son informados por correo electrónico de las ofertas especiales para socios/as y reciben nuestros Cupones. Los/las socios/as se benefician de descuentos extras durante la temporada de Rebajas y reciben un regalo de cumpleaños si nos han indicado su fecha de nacimiento

6.01 Gestión de riesgos

El Consejo de Administración de C&A junto con la ayuda del Comité de Dirección tiene la responsabilidad de fijar la Política general de control y gestión de riesgos, identificando los principales riesgos de la Sociedad organizando los sistemas de control interno y de información adecuados, así como llevar a cabo el seguimiento periódico de dichos sistemas.

Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI seleccionados)

La Política general de control y gestión de riesgos y sus principios básicos se materializan a través de un sistema integral de control y gestión de riesgos, apoyado por el Comité de Dirección y sostenido en una adecuada definición y asignación de funciones y responsabilidades. Para ello:

- ~ Se identifican y analizan de forma continuada los riesgos y amenazas relevantes atendiendo a su posible incidencia sobre los objetivos clave de gestión.
- ~ Se miden y controlan.
- ~ Se mantiene un sistema de control interno del cumplimiento de las políticas, directrices y en caso necesario se establecen planes de contingencia necesarios para mitigar el impacto de la materialización de los riesgos.

Ejemplo son el sistema de gestión de control interno definido por el Grupo (denominado MICS Audit), Compliance Penal, los controles para la aprobación de nuevas aperturas de tiendas y los seguidos por el grupo para la contratación y seguimiento de proveedores.

En C&A se ha identificado como principales riesgos para la compañía las relaciones derivadas con sus proveedores y también con el personal, pues ambos son elementos clave en el desarrollo de nuestra actividad.

Así pues, para mitigar los principales riesgos que para C&A puede conllevar la contratación con proveedores, contamos con el Código de Conducta para proveedores que estos deben respetar (sobre el cual se incidirá en los capítulos dedicados a esta materia), y de esta forma aseguramos que están alineados con nuestra política de cumplimiento y mitigamos el riesgo asociado a esta parte.

Con respecto al personal de C&A, el riesgo asociado a un posible incumplimiento de los principios y conductas ejemplares que desde C&A inculcamos a nuestros empleados, lo mitigamos a través de la política desarrollada en torno al cumplimiento del Código de Conducta para trabajadores.





EL APOYO A LAS COMUNIDADES EN LAS QUE ESTAMOS PRESENTES

C&A es una empresa global de moda minorista que influye en la vida de aproximadamente 51.000 empleados, más de 1 millón de trabajadores de textil y millones de visitantes de tiendas cada año. Lo que hacemos – y la forma en que lo hacemos – tiene un impacto significativo en muchos grupos diferentes de personas.

Centrándonos en nuestros clientes, creamos “Wear The Change” para permitirles tomar decisiones más sostenibles para reducir los impactos en las personas y el medio ambiente y para apoyar a las comunidades prósperas.

CON NUESTROS PROVEEDORES

En nuestras relaciones con los proveedores siempre buscamos maneras de colaborar y mejorar aún más los estándares, impulsando el cambio en todo el sector en cuestiones importantes, junto con socios de la industria afines. Nos centramos en dos áreas principales: asegurar que las personas que fabrican nuestra ropa estén seguras y tratadas de manera justa, y que fomentemos y apoyemos un ambiente limpio en beneficio de las comunidades saludables en nuestros países de abastecimiento y para el planeta en general.

NUESTROS CLIENTES

Queremos que nuestros clientes se sientan bien comprando y con las compras que ha hecho en C&A. Ofrecimos oportunidades en las tiendas para que nuestros clientes puedan desempeñar un papel en el apoyo a organizaciones benéficas comunitarias e impulsar el cambio social.

QUEREMOS QUE NUESTROS EMPLEADOS

se involucren en nuestro viaje de sostenibilidad y con las comunidades a las que servimos para prosperar. Contribuir es clave para C&A y nuestros empleados, muchos de los cuales han donado generosamente y han sido y son voluntarios en sus comunidades locales. Nuestro objetivo es facilitar y recompensar a nuestros colegas, reuniendo acciones individuales para crear un impacto que sea mayor que la suma de sus partes. Desde la recaudación de fondos en las tiendas hasta el voluntariado, hemos movilizado a miles de empleados de C&A de todo el mundo para que desempeñen su propio papel en la lucha contra los problemas sociales, pasando por programas dirigidos en asociación con la Fundación C&A.

NOS ENFOCAMOS EN FORTALECER

las comunidades, promover acciones positivas y contribuir a su bienestar y desarrollo.

La creación de moda sostenible se extiende a las comunidades donde viven colegas, clientes y trabajadores de la confección de C&A. Estamos comprometidos en fomentar vidas más sostenibles en estas comunidades a través de entornos de trabajo seguros, justos y resilientes donde todos se sientan conectados y capaces de tomar medidas.

Aspiramos a ser reconocidos como la marca de moda minorista más sostenible en todos nuestros mercados al por menor.

Al igual que en años anteriores, el continuar siendo líderes en la industria en algodón más sostenible sigue siendo una de las principales razones por las que seamos vistos como un líder de moda sostenible.

REFUERZO DEL CANAL DE VENTA ONLINE

C&A ha seguido reforzando su canal Online, tanto vía comunicación al cliente por los canales digitales como en la propia tienda física, ayudando e informando a nuestros clientes para adquirir los productos no disponibles en la tienda física en nuestra tienda online, fomentado el click&collect y adaptando nuestra estrategia digital, destacando en este área el lanzamiento de la nueva App lo que ha resultado en un crecimiento de nuevos clientes superior al 70% y un incremento de ventas por encima del 50%.





02

MEDIOAMBIENTE

1.^{.02} Gestión medioambiental

**3.^{.02} Economía circular y
prevención y gestión
de residuos**

5.^{.02} Cambio climático

2.^{.02} Contaminación

**4.^{.02} Uso sostenible de los
Recursos**

**6.^{.02} Protección de la
Biodiversidad**

02 MEDIOAMBIENTE

1.02 Gestión medioambiental

El impacto medioambiental asociado a las actividades desarrolladas por C&A en España es poco significativo, y viene causado fundamentalmente por los siguientes aspectos:

- ~ Generación de residuos: se trata del aspecto más destacable. La mayor parte de estos residuos son asimilables a urbanos, siendo los residuos peligrosos poco significativos y procedentes fundamentalmente de recambios de equipos informáticos. La gestión de residuos generados por el mantenimiento de las instalaciones, tales como lámparas, depende de la actividad de las empresas de mantenimiento contratadas. No obstante, C&A se asegura que sus proveedores cumplen con la normativa vigente.
- ~ Emisiones atmosféricas: son poco relevantes y corresponden a consumos de los equipos de emergencia en labores de mantenimiento y a pérdidas ocasionales de gas en los equipos de climatización.

- ~ Transporte de mercancías: el transporte de mercancías está contratado con terceras personas que se hacen responsables de los residuos que generan, así como del consumo que realizan.
- ~ Consumo de energía eléctrica y emisiones asociadas (alcance 2).
- ~ Emisiones indirectas que vienen de agentes externos a la empresa (alcance 3) quedan englobados en un enfoque a nivel grupo. Se estudiará en futuros ejercicios la procedencia de entrar a considerarlo a nivel local.
- ~ Emisiones de ruido: como norma general no se realizan mediciones de ruido al no estimarse necesarias. Debido a lo poco significativo que supone este aspecto en la actividad.
- ~ Contaminación lumínica: No se han realizado mediciones de contaminación lumínica por entenderse no procedente.

El crecimiento previsto de la actividad a medio plazo no lleva asociado ningún crecimiento significativo adicional en el impacto sobre el medio ambiente.



Tanto en el año 2023 como el 2024 C&A no ha registrado ninguna multa o sanción, ni se ha detectado incumplimiento alguno de las leyes o normativas de aplicación en materia de medio ambiente.

No se dispone de sistema de gestión medioambiental certificado de acuerdo a la norma UNE al no ser de obligado cumplimiento y considerarse prioritario mantener una política medioambiental alineada con la estrategia general de la compañía a nivel internacional.

En cuanto a los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, el equipo de Ingeniería de C&A está asistido por una consultora especializada en medioambiente. Con su apoyo, se lleva a cabo el cumplimiento de la normativa de aplicación en cuanto a vigilancia e información.

Asimismo, en los últimos años se han llevado a cabo diferentes iniciativas con el objetivo de reducir el impacto medioambiental de la compañía. En esta línea, durante el ejercicio 2023 y 2024 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- ~ Inversión en iluminación LED: 226K€ en 2023 y 174K€ en 2024

- ~ Inversión en gestión remota de climatización 55,31 K€ en 2023 y 59K en 2024. Este sistema permite regular el funcionamiento de las máquinas de climatización de forma remota aplicando los algoritmos que se ajustan a cada caso de la forma más eficiente. Estos algoritmos se obtienen en base a los datos recopilados por el sistema a lo largo del tiempo que lleva funcionando, permitiendo adaptarse a la evolución de los parámetros monitorizados.

- ~ Aportaciones a sistemas SIG (Ecoembes, Ecotic) 63,34 K€ en 2023 y 72,9K en 2024

Para el ejercicio 2024 C&A sigue trabajando en la mejora de la eficiencia energética en su red de tiendas, todo ello mediante un sistema de gestión remota automatizada contratada con una empresa especializada.

C&A no ha identificado caso alguno en el que sea necesario dotar provisiones o garantías medioambientales para riesgos futuros en materia de medio ambiente.





2.02 Contaminación

Durante 2024 C&A ha recargado las siguientes cantidades de gases fluorados para los equipos de refrigeración.

2023	
Gas refrigerante	KG recargados
R-410-A	371
R-407-C	20
2024	
Gas refrigerante	KG recargados
R-410-A	250
R-407-C	33

Las medidas tomadas por C&A para prevenir o reducir las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono durante el ejercicio 2024 se basan principalmente en la mejora de la eficiencia de la energía consumida, lo cual disminuye la cantidad de gases refrigerantes utilizados y asimismo ayudan a reducir el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas. Además, este objetivo se refuerza gracias al control de las instalaciones de aire acondicionado, a través de la gestión remota, cuyo sistema ayudará a detectar y reducir posibles pérdidas de las instalaciones.

Cabe reseñar que se observa un aumento del nivel de fuga de gas R-407 con respecto al año anterior debido al aumento de labores de reparación de los equipos existentes que se encuentran en un estado avanzado de su vida útil. Se observa sin embargo una reducción de la incidencia de los equipos con gas R-410 debido al reducido nivel de incidencias registradas.

3.02 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los principales residuos generados en 2024 destinados a reciclado o reutilización se desglosan en la siguiente tabla:

Residuos en Kg	2023	2024	Tratamiento del residuo
Aparatos eléctricos oficinas centrales	3.195,8	3.951	Reciclado
Cartón enviado a reciclar	534.780	409.180	Reciclado
Perchas reutilizadas	127.796	156.019	Reciclado
Plastico enviado a reciclar	40.440	60.140	Reciclado

Para reducir la generación de residuos en la actividad de C&A, se han realizado las siguientes acciones:

~ Se ha establecido un flujo de perchas entre las tiendas y el centro de distribución que permite su reutilización y reparación, contribuyendo en una correcta gestión de los residuos generados debido la retirada de las perchas no recuperables.

~ La gestión de la mayor parte del cartón generado como residuo comercial se gestiona a través de gestores autorizados que operan en el centro de distribución.

Además, se mantiene el sistema de recogida de ropa usada “**We Take It Back**”.

Durante el año 2024 se han recogido en España-Portugal 285 Tn de ropa por este sistema. En las islas canarias se ha instaurado un sistema separado que abarca cuatro tiendas con el que se han recogido 2101 Kg de textil . Se lleva a cabo por la compañía Martínez Cano

Durante 2023 se han recogido 379 Tn. Los consumidores de España y Portugal pueden traer ropa, ropa de hogar y calzado que ya no quieran seguir usando a su tienda C&A favorita para darles una nueva vida.

La sostenibilidad constituye un impulsor estratégico clave para C&A y se percibe como algo de gran importancia para sus clientes. La reducción de plástico en las tiendas es un elemento fundamental para que las operaciones de C&A resulten más sostenibles.

Desde 2019 en colaboración con la empresa Texaid proveedor dedicado a la recogida, clasificación, reutilización y reciclaje de textiles y calzados usados; C&A ha colocado cajas de recogida en sus tiendas en España y en Portugal..

Tras su recogida en las tiendas C&A, Texaid organiza el transporte de todos los artículos a las fábricas de procesado. En estas fábricas, cada prenda se clasifica a mano en 300 categorías según su mejor opción de uso siguiendo la jerarquía de gestión de residuos internacionalmente reconocida "Reusing before recycling"¹.

4.02

Uso sostenible de los recursos

El consumo total de agua:

2023	
Fuente de extracción	m³ agua consumida
Agua de red	14.940 m³
2024	
Fuente de extracción	m³ agua consumida
Agua de red	13.802 m³

Aunque a nivel local no hay medidas para minimizar el consumo de agua, su vertido, ni su reutilización, dado que es no significativo respecto a las actividades que desarrolla la compañía, cabe destacar las medidas que el grupo está implementando en esta área. Se ha puesto especial atención en las principales tareas consumidoras de agua en el procesado de los tejidos. Éstas son teñido, lavado y finalizado de tejidos. Se está trabajando también en el proceso de cultivo del algodón de una manera más sostenible, que incluye una reducción del consumo de agua frente a métodos tradicionales. En el siguiente enlace se puede consultar más información al respecto:

sustainability.c-and-a.com/sustainable-supply/clean-environment/water

Durante el ejercicio 2024, a nivel local no ha existido reutilización del consumo de agua. Tampoco se realiza ningún tipo de gestión de los vertidos de las aguas residuales diferente a la conexión a la red municipal de saneamiento.

C&A en España no consume materias primas ya que todos los productos que pone a la venta proceden del Grupo en terceros países. A nivel local se toman medidas para la reducción del consumo de materiales como el cartón y el papel, aunque se considera que su volumen es poco significativo. Las acciones llevadas a cabo para reducir el consumo de materias primas a nivel grupo se pueden consultar en el siguiente enlace:

sustainability.c-and-a.com/sustainable-supply/clean-environment

El consumo total de energía:

2023		
INSTALACIONES		
Combustible	Cantidad	Unidades
Gasóleo C	1.346	litros
Electricidad	25.553.997	kwh
2024		
INSTALACIONES		
Combustible	Cantidad	Unidades
Gasóleo C	1.635	litros
Electricidad	29.572.877	kwh

El consumo de gasóleo "C" se limita exclusivamente a los grupos electrógenos de emergencia, siendo este consumo poco significativo.

Durante este ejercicio no se ha podido obtener el porcentaje exacto de consumo de electricidad renovable, se trabajará para mejorar la robustez del dato en el ejercicio 2025.

Por otro lado, el consumo de electricidad a nivel local corresponde a las tiendas, centro de distribución y oficinas. C&A está tomando medidas con el objetivo de conseguir la máxima eficiencia y así minimizar su consumo. La actividad asociada a la flota de vehículos de transporte de mercancía a nivel local esta subcontratada y C&A se asegura de que las empresas proveedoras del servicio cumplen con la normativa vigente.

Como parte de nuestro compromiso continuo con la eficiencia energética en nuestras operaciones, en 2023 tanto a nivel local como grupo se le dio especial relevancia a la iluminación dándole especial impulso a partir de ese momento, que contribuye significativamente a nuestra huella energética. Los resultados de nuestras investigaciones revelaron que solo un tercio de nuestras tiendas están equipadas con iluminación LED. Para abordar este problema, priorizamos la transición a soluciones de iluminación más eficientes. Planeamos lanzar un programa de renovación de LED, que se centrará en la instalación de iluminación LED de bajo consumo en todas nuestras tiendas sin instalación LED, para finales de 2027. Se prevé que esta iniciativa reduzca el consumo total de electricidad de alcance 2 en aproximadamente un 50 %.

5.02

Cambio climático

Emisiones de gases de efecto invernadero	KG CO2 equivalente	Comentarios
Alcance 1	3.641	2023
Alcance 2	6.644.039	2023

Emisiones de gases de efecto invernadero	KG CO2 equivalente	Comentarios
Alcance 1	631.702	2024
Alcance 2	8.250.833	2024

Datos obtenidos a través de calculadora de MITECO versión v.31

La variación en las emisiones de Alcance 1 con respecto al ejercicio anterior se deben a una mejora en el cálculo: durante este ejercicio se han empezado a contabilizar las emisiones derivadas de gases fugitivos.

C&A a nivel local no tiene establecidas metas concretas en reducción de emisiones más allá de las establecidas a nivel de grupo, aunque sí lleva a cabo diversas acciones explicadas anteriormente en materia de eficiencia energética que contribuyen a reducir sus emisiones año tras año.

En 2020, C&A estableció sus primeros objetivos de reducción de GEI en consonancia con el objetivo del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global muy por debajo de los 2 °C con respecto al nivel preindustrial. Estos objetivos fueron:

- ~ Lograr una reducción absoluta de emisiones de GEI del 30 % en nuestras

oficinas, centro de distribución y tiendas minoristas para 2030, con respecto al año base de 2018.

- ~ Lograr una reducción absoluta de emisiones de GEI del 30 % en nuestra cadena de valor para 2030, con respecto al año base de 2018.

Determinamos nuestro inventario de emisiones de GEI para los alcances 1, 2 y 3 de la empresa a nivel grupo de acuerdo con el Protocolo de GEI mediante un enfoque de control operativo. En 2023, logramos una reducción del 42 % en nuestras emisiones totales de GEI y del 39 % en las emisiones de GEI dentro del límite SBT, en comparación con nuestra línea base de 2018. Nuestro logro de 2023 ya nos sitúa por delante de nuestro objetivo inicial para 2030.

Por eso, en 2024, nos comprometimos con la iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) a revisar nuestro objetivo a corto plazo y establecer un nuevo objetivo de cero emisiones netas para toda la empresa, alineado con la trayectoria de limitar el calentamiento global a 1,5 grados Celsius. La SBTi ya ha confirmado nuestro compromiso. Los próximos pasos consisten en establecer y presentar nuestros objetivos para su validación y obtener la aprobación oficial de la SBTi.

El inventario de emisiones de GEI de 2024 del grupo se está elaborando actualmente y se publicará junto con el Informe de Sostenibilidad.

C&A a nivel local no tiene establecidas metas concretas en reducción de emisiones ni medidas de adaptación para el cambio climático más allá de las establecidas a nivel de grupo.

6.02

Protección de la biodiversidad

A NIVEL GRUPO la biodiversidad es un tema transversal que aborda la protección y regeneración de los ecosistemas y el apoyo a las interacciones saludables entre organismos que permiten el desarrollo de los entornos y las comunidades cercanas. El impacto total de nuestra industria en los sistemas ecológicos, ya sea durante la extracción o el cultivo de materias primas, la fabricación o incluso al final de la vida útil del producto, es algo que aún estamos trabajando para comprender. En esta etapa, nuestro trabajo en biodiversidad se vincula con nuestros objetivos y acciones en diversas áreas de este informe, como la contaminación, el cambio climático, la circularidad y los materiales.

A NIVEL LOCAL no se están desarrollando actuaciones adicionales más allá de mantenerse alineados con las actuaciones a nivel grupo.





03

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

1.⁰³ Empleo

- A.^{1.03} Política de contrataciones en C&A
- B.^{1.03} Brecha salarial
- C.^{1.03} Política de desconexión digital

2.⁰³ Organización del trabajo

- A.^{2.03} Consideraciones sobre el tiempo de trabajo
- B.^{2.03} Registro de jornada diaria de los trabajadores
- C.^{2.03} Calendario laboral
- D.^{2.03} Absentismo
- E.^{2.03} Conciliación familiar

3.⁰³ Salud y seguridad

4.⁰³ Relaciones Sociales

5.⁰³ Formación

- A.^{5.03} Políticas implementadas en el campo de la formación
- B.^{5.03} Acciones Formativas 2023/2024
- C.^{5.03} Cantidad total de horas de formación por género
- D.^{5.03} Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales
- E.^{5.03} Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

6.⁰³ Accesibilidad universal a las personas con discapacidad

7.⁰³ Igualdad



03

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

1. ⁰³ Empleo

A. ^{1.03} Política de contrataciones en C&A

Se establece una política de contratación que asegure la adecuación a las necesidades de la empresa junto con el compromiso y respeto a nuestros equipos, el cumplimiento de la legislación en esta materia y los pactos adoptados con nuestra Representación Legal de los Trabajadores.

Se dispone de dos modalidades de contratación:

- ~ **Contratos indefinidos.**
- ~ **Contratos temporales** (Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción).
- ~ **Contrato para sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo**

Contratos temporales

Circunstancias imprevisibles

- Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aún tratándose de actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo disponible y el que se requiere y con una duración máxima de 6 meses, ampliable por convenio colectivo sectorial hasta 1 año.

- Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. El contrato de trabajo temporal en todo caso deberá exponer los motivos de la temporalidad y que estos estén dentro de causa válida.

Circunstancias previsibles

- Para atender las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida: máximo de 90 días en el año natural, que no podrá ser utilizados de manera continuada (independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones).

Los días deberán ser por empresa, no por centro de trabajo. En el último trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos ligados a una causa.

Contrato para sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo

- Desaparece el contrato de interinidad.
- Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

- Completar la jornada reducida de un trabajador con derecho a reducción de jornada establecida por ley o por convenio.

- Cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva como contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses.

- Requisitos: Especificar en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y la causa de sustitución. Posibilidad de que se inicie 15 días antes de la ausencia como máximo.

En todas las contrataciones a tiempo parcial, de 10 horas de promedio semanal o superior, tanto temporales como indefinidas se ofrece "Pacto de Horas Complementarias".

Pacto de horas complementarias

- Las horas complementarias se consideran como adición a las horas ordinarias estipuladas en el contrato laboral de trabajadores a tiempo parcial (indefinido o eventual) con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual y se suscribe pacto escrito entre trabajador y empresa.

- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

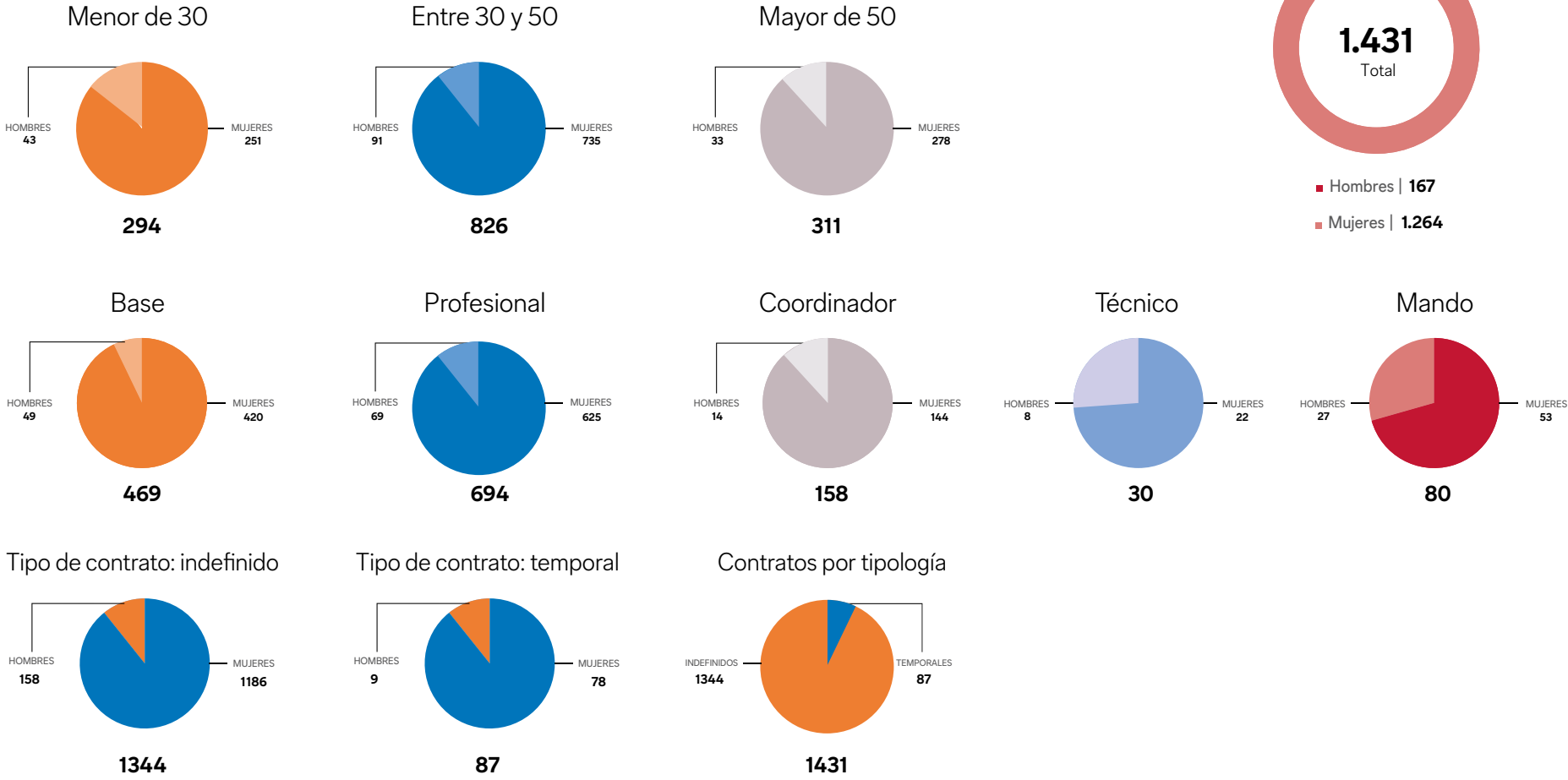
- La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas tanto las pactadas (obligatorias) como las voluntarias, no podrá exceder de 1.770 (jornada máxima de convenio para jornada a tiempo completo).

En el ofrecimiento de realización de horas complementarias las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas y el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con el preaviso mínimo legalmente establecido.

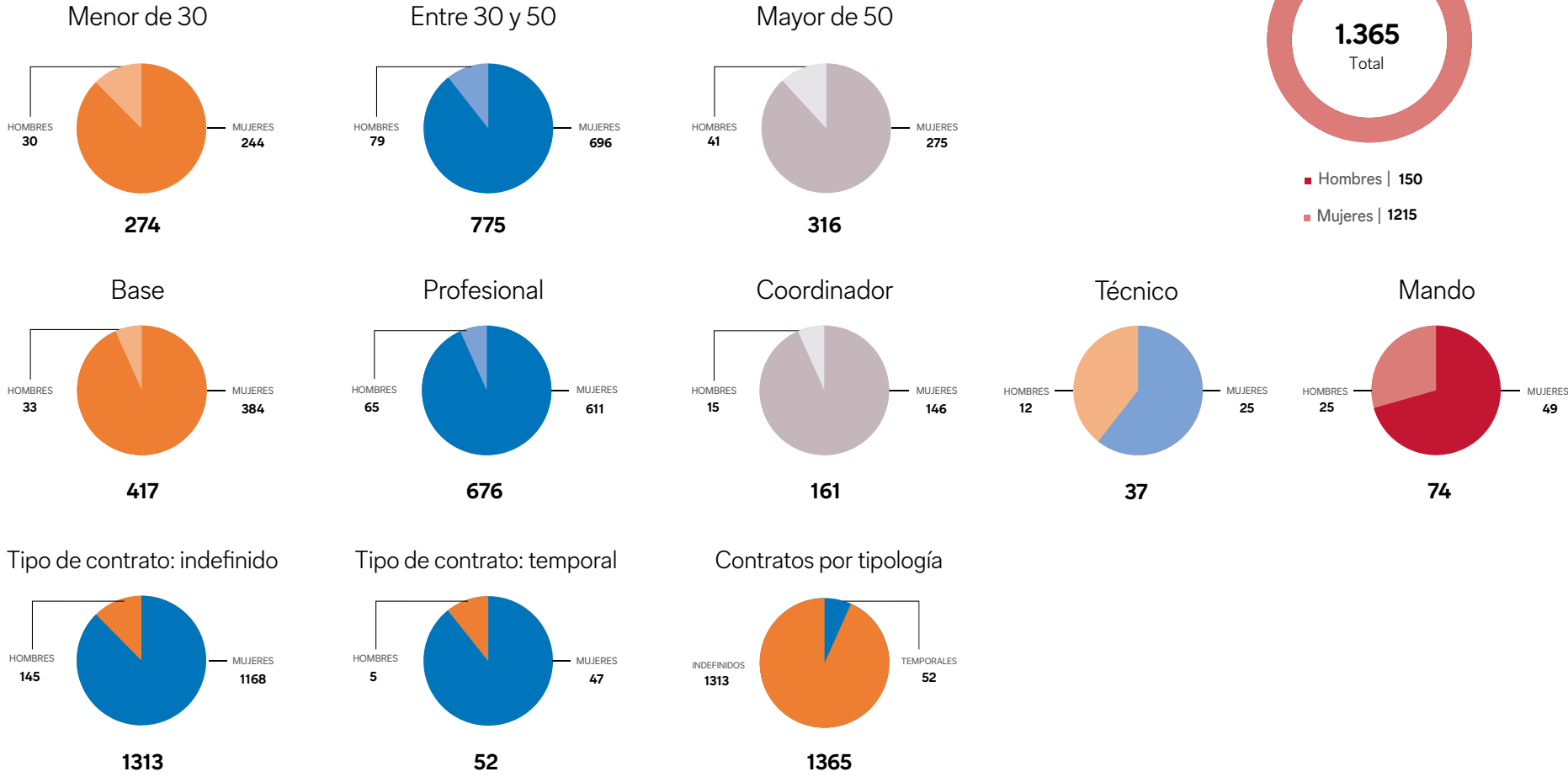
Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- ~ La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET.
- ~ Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- ~ Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.



Está prohibida por normativa interna la contratación de menores de 18 años.



Está prohibida por normativa interna la contratación de menores de 18 años.

Promedio anual de contratos por sexo

	Contrato indefinido			Contrato temporal			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	
Hombres	89	44	133	1	5	6	139
Mujeres	287	570	857	25	35	60	918
Totales	376	614	990	26	41	67	1.057

Promedio anual de contratos por edad

	Contrato indefinido			Contrato temporal			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	
Menor de 30	9	116	125	15	21	36	161
Entre 30 y 50	223	384	607	10	19	29	636
Mayor de 50	144	114	258	1	1	2	259
Totales	376	614	990	26	41	67	1.057

Promedio anual de contratos por categoría profesional

	Contrato indefinido			Contrato temporal			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	
Base	0	197	197	25	41	66	263
Profesional	149	383	532	1	0	1	533
Coordinador	118	33	151	0	0	0	151
Técnico	30	0	30	0	0	0	30
Mando	79	1	80	0	0	0	80
Totales	376	614	990	26	41	67	1.057

Promedio anual de contratos por sexo

	Contrato indefinido			Contrato temporal			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	
Hombres	91	34	125	2	2	4	129
Mujeres	293	546	838	9	25	34	873
Totales	384	579	963	11	27	38	1.002

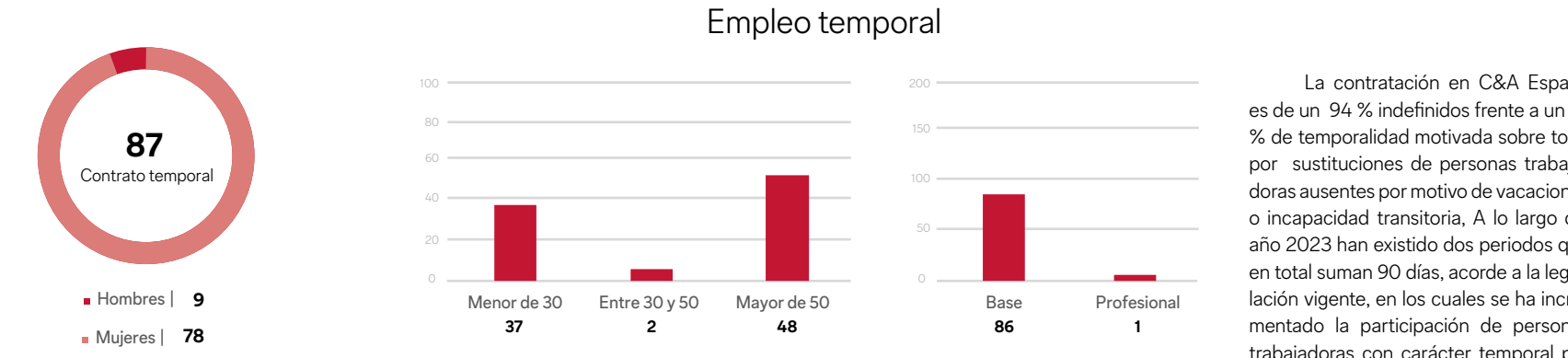
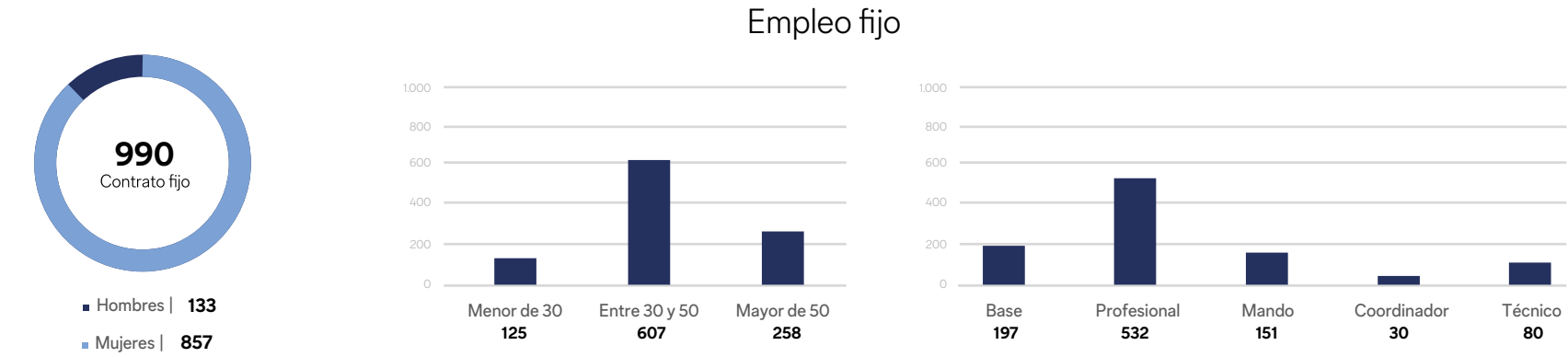
Promedio anual de contratos por edad

	Contrato indefinido			Contrato temporal			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	
Menor de 30	10	112	122	7	13	20	142
Entre 30 y 50	221	355	576	3	14	17	593
Mayor de 50	153	113	266	1	0	1	267
Totales	384	579	963	11	27	38	1.002

Promedio anual de contratos por categoría profesional

	Contrato indefinido			Contrato temporal			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	
Base	0	182	182	10	27	37	220
Profesional	146	369	515	1	0	1	516
Coordinador	127	28	155	0	0	0	155
Técnico	37	0	37	0	0	0	37
Mando	74	0	74	0	0	0	74
Totales	384	579	963	11	27	38	1.002

2023 Datos promedio anual





En C&A buscamos los mejores profesionales, por ello, el criterio de selección entre los candidatos que aplican a las ofertas de empleo, son el talento y los valores humanos y nunca el sexo u otro criterio diferente. Un 89 % de nuestros trabajadores son mujeres y esta mayoría es clara en todas las categorías profesionales.

Resaltar que, en el puesto de Mandos, el 66% son mujeres.

Respecto a la edad en el colectivo de mujeres, el 57 % tiene entre 30 y 50 años, 20% menores de 30 años y 23 % superan los 50 años.

En cuanto a categoría profesional en el colectivo de mujeres con categoría Base de inicio es del 32 %, el 50 % son Grupo Profesional, el 12 % Grupo Coordinador, el 2% Técnico, siendo el grupo de mandos un 4 %.

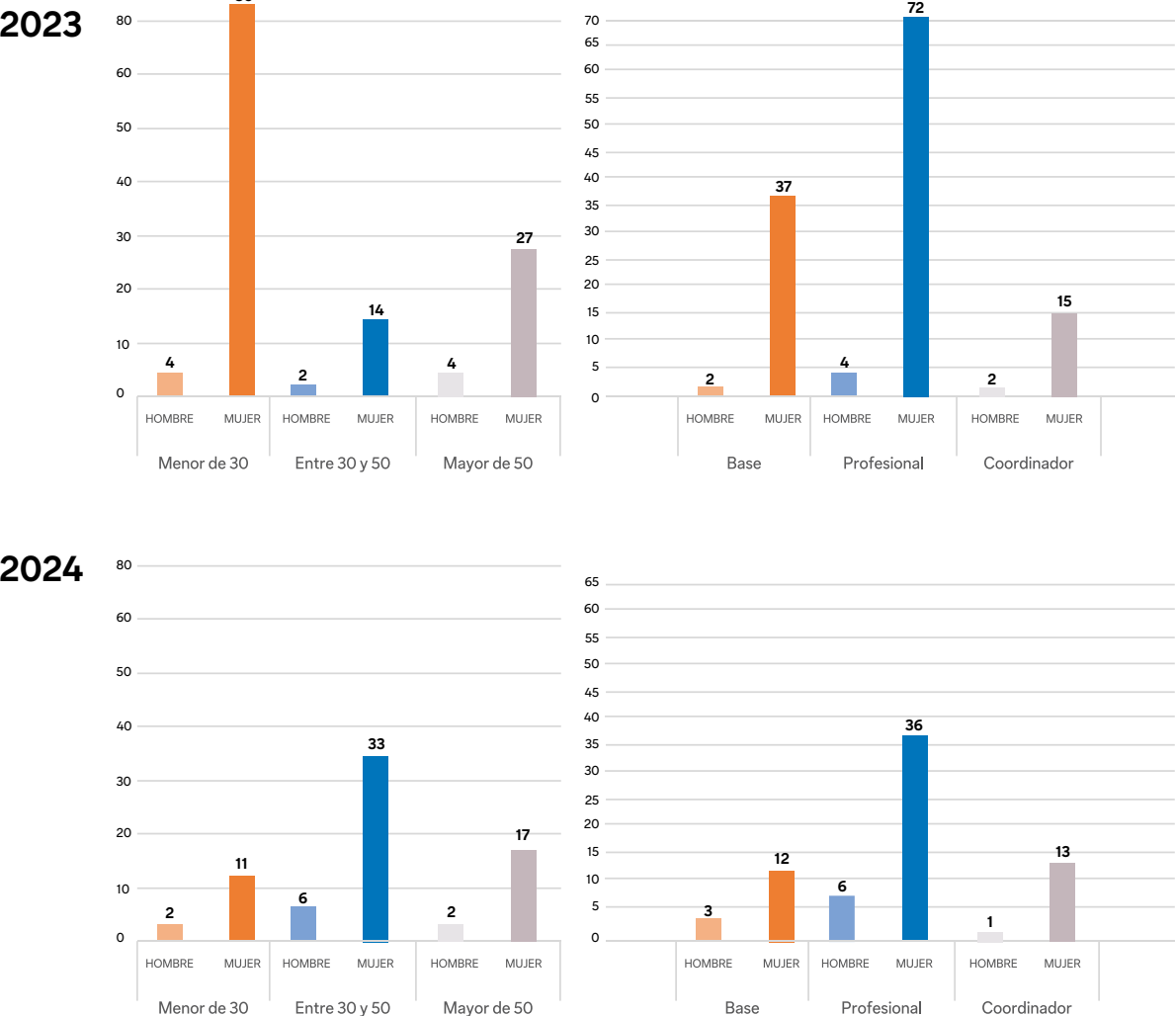
En 2024 había un promedio de 570 mujeres a tiempo parcial contra 605 mujeres a tiempo parcial en 2023. Estos datos son relativos al periodo de reporte.

Se han realizado 71 despidos en 2024 y 137 despidos en 2023. De los despidos realizados en 2024, 58 han sido por motivos disciplinarios, 13 por causas objetivas..

La remuneración media anual por categoría ha incrementado 4% en la categoría Base, 3% en la categoría Profesional, 2% en la categoría Coordinador y 28% en la categoría de Técnico. En la categoría de Mando, la remuneración media anual ha disminuido 10%.

Se han incluido funciones exclusivamente Europeas en el sistema de nómina de España.

Nº de despidos por sexo, edad y categoría profesional



Despidos por sexo

	2023	2024
Hombres	10	10
Mujeres	127	61
Total	137	71

Despidos por edad

	2023	2024
Menor de 30	90	13
Entre 30 y 50	16	39
Mayor de 50	31	19
Total	137	71

Despidos por categoría profesional

	2023	2024
Base	39	15
Profesional	76	42
Coordinador	17	14
Mando	5	0
Técnico	0	0
Total	137	71

- Base
- Profesional
- Coordinador
- Mando

B.1.03 Brecha salarial

Con respecto a la brecha salarial a la vista de las tablas adjuntas la empresa presenta unos resultados dentro de lo que se puede considerar inexistencia de brecha salarial. La diferencia de salario a favor del género masculino es prácticamente testimonial, no constituye en ningún caso discriminación alguna y es debido a la mayor antigüedad de hombres en algunas posiciones.

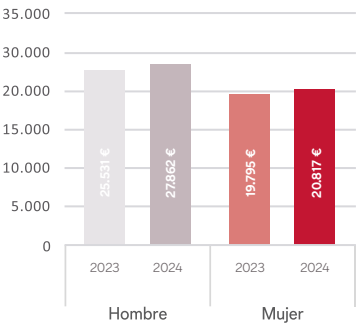
La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es en base a la remuneracion fija. Se calcula a tiempo completo para todos los empleados más las retribuciones variables reales del año.

Se extrapolan todos los conceptos asociados a 40 horas para la retribución total.

Brecha Salarial =
$$\frac{\text{Salario medio hombre} - \text{Salario medio mujer}}{\text{Salario medio hombre}}$$

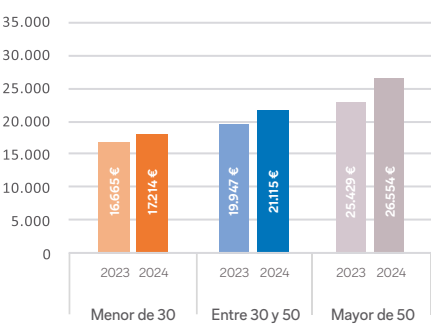
2023

Remuneración anual media por sexo

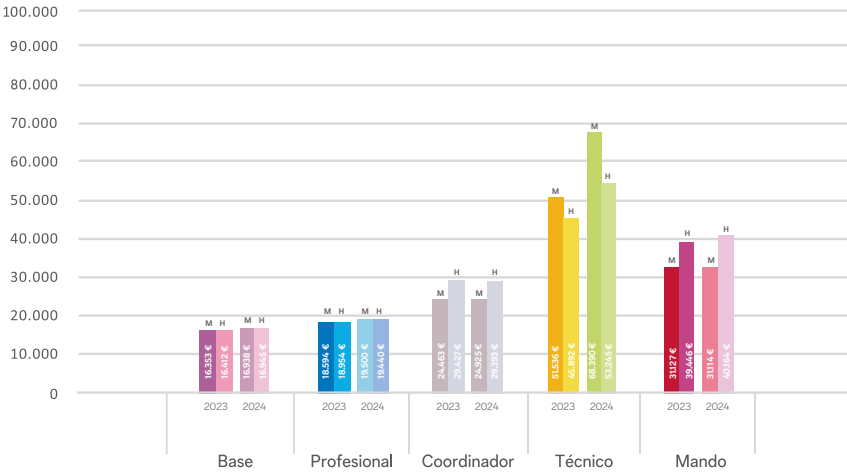


Ejecutivos hombres con mayor antigüedad

Remuneración anual media por edad



Comparativa 2023 y 2024 remuneración anual media por categoría profesional



Remuneración anual media de Consejeros y Directivos por sexo



* Se hace constar que, por motivos de confidencialidad, la remuneración de consejeros y de directivos 2024 no se desglosa.

Brecha salarial 2023
C&A

	Mujer	Hombre	Brecha salarial
Consejeros			
Directivos	122.530 €		0%
Base	16.353 €	16.412 €	0%
Profesional	18.594 €	18.954 €	2%
Coordinador	24.463 €	29.427 €	17%
Técnico	51.536 €	45.892 €	-12%
Mando	31.127 €	39.446 €	21%

Brecha salarial 22%

Remuneración anual media por categoría profesional
Totales por categoría

	2023	2024
Base	16.359	16.939
Profesional	18.918	19.495
Coordinador	24.903	25.342
Técnico	50.031	64.063
Mando	38.089	34.090

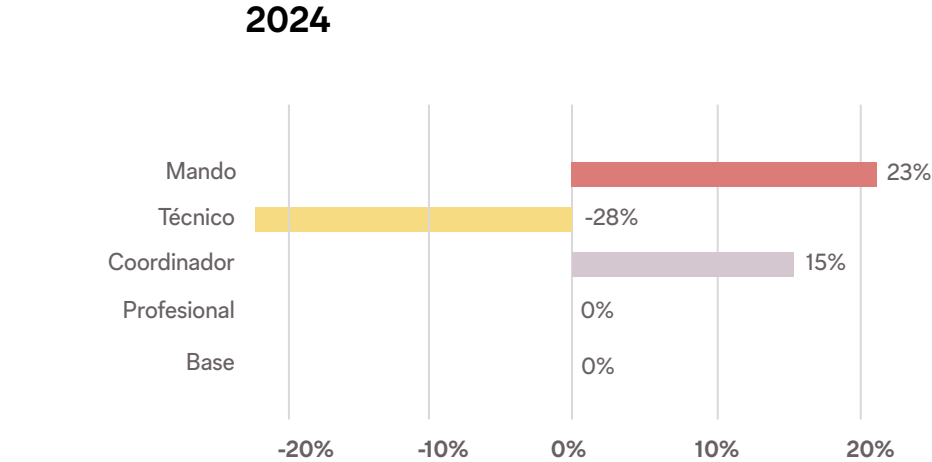
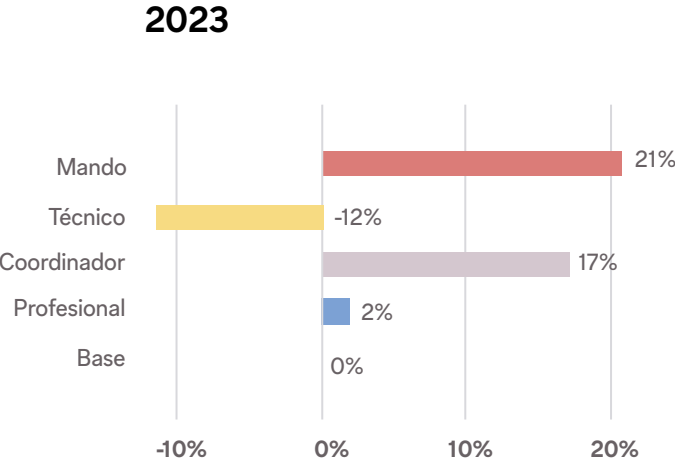
Brecha salarial 2024
C&A

	Mujer	Hombre	Brecha salarial
Consejeros			
Directivos	139.733€		0%
Base	16.938 €	16.945 €	0%
Profesional	19.500 €	19.440 €	0%
Coordinador	24.925 €	29.393 €	15%
Técnico	68.390 €	53.245 €	-28%
Mando	31.114 €	40.164 €	23%

Brecha salarial 25%



Brecha salarial C&A



C. 1.03 Política de desconexión digital

Propuesta de redacción “Derecho a la desconexión digital C&A”

Para C&A, los empleados son el activo más importante. Su entusiasmo y compromiso son claves para que podamos alcanzar nuestra misión. De ahí que nos preocupemos tanto por su seguridad y su salud laboral como por su bienestar como personas. Como no podía ser de otro modo, nos preocupan problemas derivados de un uso abusivo de los móviles, Internet y otras tecnologías, por lo que estamos decididos a hacer lo posible por evitarlos.

Es por ello que desde C&A se quiere mostrar el compromiso con el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar, todo ello comunicado a todos las personas trabajadoras de la empresa a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras en línea con nuestro acentuado compromiso social y corporativo.

Asimismo, C&A cuenta con un sistema de trabajo a distancia mixto para aquellos puestos en la oficina susceptibles de acogerse a este sistema de trabajo a distancia y el propio acuerdo de trabajo a distancia cuenta con una cláusula de desconexión digital.



2.03 Organización del trabajo

En C&A el convenio que se aplica es el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes de ámbito estatal (ANGED), con vigencia 2023/2026. Existe una copia del convenio firmado por las empresas y la RLPT en la intranet de la compañía accesible para todos los trabajadores de C&A.

A. 2.03 Consideraciones sobre el tiempo de trabajo

- ~ **Distribución del trabajo en C&A**
La jornada máxima anual de convenio colectivo es de 1.770 horas efectivas anuales, para todos los grupos profesionales del convenio, respetando los descansos legales establecidos en Estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y acuerdos internos con la RLPT.
- ~ **Sábados libres, domingos y festivos**
Se respetan las condiciones de convenio colectivo en materia de prestación y descanso en los días festivos y fines de semana.

- ~ **Vacaciones**
El Manager de cada centro es el responsable de la planificación de las vacaciones de su equipo. La elaboración de este proceso implica tener en cuenta las ventas y actividad comercial de años anteriores por semanas y en base a ello elaborar un “calendario de cupos vacacionales” y así planificar las vacaciones de cada una de las personas que componen los equipos siguiendo las correspondencias por categoría profesional que a continuación detallamos.

- ~ **Grupo Base**
Todos los trabajadores que estén encuadrados en la categoría profesional de Grupo Base disfrutarán de 31 días naturales, repar- tidos en 4 semanas de vacaciones.
 - ~ 21 días naturales ininterrumpidos en verano, entre junio y septiembre ambos inclusive
 - ~ 10 días naturales (ininterrumpidos) en resto de periodos disponibles en base a períodos comerciales
 - ~ Un día extraordinario denominado 26o le corresponderá a todos los trabajadores de Tienda. Es un día de vacaciones, resultante de equiparar los equipos de ventas con el

personal de Servicios Centrales y Centro Logístico, ya que se disfrutaron de dos medias jornadas libres el 24 y 31 de diciembre.

A partir de Grupo Profesional: se mejora este aspecto y se incorpora una 5a semana de vacaciones, por sistema de vacaciones compensatorio de la licencia prevista en el Artículo 36. Licencias retribuidas apartado H del convenio colectivo, “Asuntos Propios”, sin que les sea esta licencia de aplicación. La suma total debe resultar 5 semanas.

- ~ 3 semanas en verano
- ~ 2 semanas en el resto del año
- ~ Un día extraordinario denominado 26º le corresponderá a todos los trabajadores de Tienda. Es un día de vacaciones, resultante de equiparar los equipos de ventas con el personal de Servicios Centrales y Centro Logístico, ya que se disfrutaron de dos medias jornadas libres el 24 y 31 de diciembre.

B. 2.03 Registro de jornada diaria de los trabajadores

C&A establece un sistema de registro de jornada que garantiza la exigencia legal. Para ello, la empresa ha elaborado un “Libro de Registro de Jornada” consensuado con la RLPT, en el cual se debe reflejar todas las jornadas realizadas por los trabajadores.

Esta medida es de aplicación a todos los contratos, ya sean a tiempo parcial o a tiempo completo. C&A dispone de sus herramientas de gestión para asegurar el cumplimiento de la normativa.

C. 2.03 Calendario laboral

C&A publica cada 1 de enero el calendario laboral en cada uno de los centros de trabajo, comunicado previamente a la RLPT.

D. 2.03 Absentismo

El absentismo total al año teniendo en cuenta las horas que no se han realizado por motivos de ausencia son:

2024
~ **Hombres :** 16.764
~ **Mujeres:** 178.240

2023
~ **Hombres :** 9.672
~ **Mujeres:** 229.313

2022
~ **Hombres :** 15.109
~ **Mujeres:** 181.824

En los datos de absentimo están incluidos los dias reflejados en la nómina por accidente de trabajo, por enfermedad común y por accidente no laboral (para distinguirlo de la enfermedad común, se incluí cuando ocurre un accidente en el periodo de descanso del trabajador). Están también incluidas las situaciones de IT sin carencia (cuando el trabajador no tiene los 180 de cotizaciones).



E. 2.03 Conciliación familiar

De cara a facilitar y colaborar en la conciliación familiar de las personas trabajadoras de la empresa, se mencionan las oportunidades que por parte de convenio existe a disposición de empleados, como son:

- ~ Reducción de jornada por guarda legal
- ~ Adaptación de jornada para la conciliación familiar
- ~ Reducción de jornada por cuidado de familiares a cargo
- ~ Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de doce y trece años (Art.41)
- ~ Excedencia por cuidado de hijo
- ~ Licencia no retribuida para atención del menor (Art. 39-VIII)
- ~ Excedencia por cuidado de familiares
- ~ Excedencia especial por hospitalización de familiar.

Además de las mencionadas se acordó con la RLPT otras medidas de conciliación dentro de plan de igualdad que pasamos a detallar:

- ~ Cinco días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (independientemente si hay desplazamiento).
- ~ Licencia retribuida de un día para la firma por adopción.
- ~ Permiso retribuido de hasta 5 horas por año comercial para acompañar a menores de 14 años a citas de alguna especialidad médica o pruebas médicas derivadas de facultativos de alguna especialidad médica convenientemente justificado y acreditado el tiempo empleado.
- ~ Se considerarán licencia retribuida las horas coincidentes con la jornada laboral planificada cuando sea necesario la realización de pruebas diagnósticas con necesidad de acompañamiento (sedación, incapacitantes para la movilidad, etc) de familiares hasta 2º grado, así como para la permanencia en urgencias con un familiar de hasta 2º grado por un tiempo superior a 12 horas, siempre que se acredite convenientemente estas circunstancias.

- ~ En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se podrá solicitar un anticipo conforme a la normativa interna de la empresa, acordándose los plazos de devolución.
- ~ La empresa abonará a las mujeres víctimas de violencia de género, en los casos en los que necesiten trasladarse por esta condición en los términos del art.40.4 ET, un pago único de 750 euros brutos.
- ~ Establecer un permiso retribuido por traslado de 2 días adicionales al del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, en el caso de víctimas de violencia de género que cambien de domicilio por este motivo.
- ~ Las víctimas VDG tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto.

3.03 Salud y seguridad

C&A tiene implantado un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) el cual garantiza el cumplimiento de la legislación aplicable.

El SGPRL mana de la Política Preventiva definida por Dirección, y consta de un Plan y diez procedimientos que desarrollan los diferentes campos aplicables a nuestra actividad. Los procedimientos tratan sobre:

- ~ Evaluación de riesgos
- ~ Planificación preventiva
- ~ Trabajadores sensibles, becarios y embarazadas
- ~ Formación, información y reconocimientos médicos
- ~ Coordinación de actividades empresariales
- ~ Seguridad en obras
- ~ Emergencias
- ~ Control operacional
- ~ Auditorías internas
- ~ Control de la documentación

Las condiciones de trabajo son evaluadas periódicamente por el Servicio de Prevención.

En cada centro se establecen planificaciones anuales tanto para corregir desviaciones como para garantizar el mantenimiento de las condiciones adecuadas a través de controles periódicos.

Uno de los principales controles establecidos, son los procesos de auditoría interna que el Servicio de Prevención realiza en los diferentes centros de trabajo.

El SGPRL está auditado externamente, de conformidad legal, por la auditora autorizada CERNE, habiendo recibido la última certificación el 5 de diciembre de 2023 con fecha de validez 5 de diciembre de 2027, número de certificado 77602/2024.

Anualmente, se desarrolla una Memoria de Actividades por el Servicio de Prevención, que contempla el detalle de las acciones llevadas a cabo y los resultados. Los datos de accidentes se reportan en base año natural (excluidos in itinere).

El número de accidentes con baja del ejercicio es sustancialmente mayor (20%) debido a un incremento de casos durante los meses de junio a septiembre, tanto en tiendas como en el DC Fontanar.

Número de accidentes				Número de enfermedades profesionales			
Año	Total	Mujeres	Hombres	Año	Total	Mujeres	Hombres
2023	34	29	5	2023	0	0	0
2024	41	35	6	2024	0	0	0

Índice de frecuencia de accidentes				Índice de gravedad de accidentes			
Año	Total	Mujeres	Hombres	Año	Total	Mujeres	Hombres
2023	16,0	15,3	21,4	2023	0,37	0,32	0,76
2024	20,3	19,4	27	2024	0,6	0,6	0,3

Tasa de frecuencia por sexo
(Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) * 1.000.000

Tasa de gravedad por sexo
(Nº de jornadas perdidas de accidentes ocurridos en el periodo/ Nº de horas trabajadas) * 1.000

* Los datos de las tablas se corresponden con año natural con el fin de comparar y contrastar con los datos de control de los distintos organismos externos, principalmente los diferentes Institutos Regionales de Seguridad y Salud. Para el cálculo del índice de gravedad se consolidan únicamente las jornadas perdidas por los accidentes (excluyendo in itinere) ocurridos durante el año, desde el día posterior a la ocurrencia de la baja.

4.03 Relaciones sociales

El 100% de los empleados de C&A España están cubiertos por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (ámbito nacional). Siempre que exista Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLPT) se deberá mantener reuniones periódicas con ellos.

Dentro de C&A España existen varios modelos de RLPT dependiendo del:

- Número de personas del centro de trabajo; o
- Si en la misma provincia existen varios centros de trabajo y superan los 50 trabajadores entre todos,

de manera que hay centros con delegado de personal, otros con comité de centro, otros con comité conjunto provincial, y finalmente existe el comité intercentro, con ámbito nacional en las relaciones socio-laborales. El Comité Intercentros se reúne aproximadamente con carácter trimestral.

En estos encuentros con la representación legal de las personas trabajadoras, se tratan diversos temas organizativos, productivos y de cualquier otro tipo que por alguna de las partes considere y forme parte de las obligaciones legales informativas y de consulta y otras que deban conocer el conjunto de las personas trabajadoras.

La empresa con carácter general informa de evolución de la empresa, novedades, resultados, productividad, etc., para que puedan acceder a la información que se publique por parte de las personas trabajadoras. También es objeto de las reuniones,

entrar en el ámbito de la negociación si es el caso con referencia a cambios organizativos, modificación en la habitualidad de sistemas establecidos organizativos que pueda afectar a las personas trabajadoras, como pueden ser planificación de momentos comerciales de alta actividad y otras circunstancias que influyan en el tiempo y organización del trabajo.

De la misma manera en C&A España existe Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual también desarrolla su actividad a través de reuniones inter-centros de seguridad y salud.

Este comité está compuesto paritariamente por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa.

5.03 Formación

A. 5.03 Consideraciones sobre el tiempo de trabajo

En C&A la formación es clave. Somos una empresa que busca cada día la excelencia, con personas que dan lo mejor de sí para conseguirlo. Creemos que el aprendizaje es un proceso continuo, donde empresa y colaboradores tienen una responsabilidad compartida. C&A pretende ser un potenciador y facilitador de nuevos medios y contenidos, herramientas innovadoras y facilitadoras de experiencias de aprendizaje individualizadas ajustadas a las necesidades de cada persona. De esta manera empoderando a cada colaborador a comprometerse con su propio crecimiento y desarrollo.

Queremos seguir desarrollando nuestro potencial, para que todos juntos, podamos ser la mejor versión de nosotros mismos, contribuyendo para una organización fuerte, sana y preparada para los retos y exigencias del mercado.

La apuesta por la Carrera Profesional sigue siendo una de nuestras mayores prioridades, por ello todos los años en marzo/abril establecemos de acuerdo con la estrategia general de la compañía, la estrategia de P&C y necesidades específicas de cada área/departamento un plan de Formación Anual con las formaciones definidas para el año, por áreas y niveles.

Desde la empresa se sigue promoviendo la plataforma de C&A Academy, un portal digital, con una enorme variedad de contenidos y acciones formativas para que todos los colaboradores desde el primer día empiecen su carrera profesional en la empresa aprendiendo y creciendo.

Seguimos desarrollando nuestra plataforma de Success Factors como uno de nuestros mayores aliados en la estrategia formativa de la compañía, como complemento a nuestro plan y estrategia de formación. Un sistema moderno, más digital que permite que nuestros equipos accedan cuando y donde quieran, en todos sus dispositivos, a todos los cursos formativos ahí existentes.

Está en nuestras manos seguir aprendiendo. Queremos seguir en el proceso de transformación de una empresa de formación, a una empresa de aprendizaje, donde todos de manera individual también tenemos responsabilidad en nuestro desarrollo y crecimiento. Como empresa cada vez mejoraremos las herramientas y las metodologías de aprendizaje, más cercanas y flexibles.

En el año de 2024 destacamos: Formaciones específicas de liderazgo saludable y gestión de equipos, comunicación efectiva y trabajo en equipo, selección y reclutamiento e idiomas. Continuamos con las acciones que ya empezamos el año anterior para los grupos de talento de la compañía, para Líderes y acciones destinadas a desarrollar el bienestar y las power skills de nuestras personas:

~ The Power MBA para los Store Managers de nuestro grupo de talento.

~ Formaciones de desarrollo personal y nuevas habilidades fundamentales para el trabajo- Mindfulness, píldoras formativas de Gestión de Emociones, resiliencia, gestión del tiempo y comunicación a distancia, etc. – Newsletter C&A te Cuida.

~ Seguimos con Programas de desarrollo– revisión anual de los talent Pools - grupos de talento por categoría: apostamos por la promoción interna y la carrera C&A.

~ Programas de integración inicial en el puesto y en la empresa: On-Boarding para puestos de SSCC y para Tiendas.

~ Formaciones Especificas/solicitudes de departamento de acuerdo con las necesidades individuales de un puesto o persona – formaciones de idiomas, Excel, Prower Point y Word.



B. 5.03 Acciones Formativas 2023/2024

Las acciones formativas que se han llevado a cabo durante el ejercicio 2023/2024 han sido las siguientes:

ACCIÓN FORMATIVA	Nº PARTICIPANTES TOTALES	HORAS TOTALES	CATEGORIA
BIENVENIDA (ONBOARDING)	19	133	Base, Coordinador
COMUNICACIÓN EFECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO - PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	49	208	Base, Coord., Prof. y Mandos
CURSO TEÓRICO-PRÁCTICO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS	28	84	Base, Coord., Prof. y Mandos
EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	125	250	Base, Coord., Prof. y Mandos
FORMACIÓN RESPONSABLE	32	1821	Coordinador
FORMACIÓN SM	19	1406	Mandos
FORMACIÓN STORE VIM	170	2602	Profesionales
INGLÉS PROFESIONAL	37	980	Coord., Prof. y Mandos
LIDERAZGO SALUDABLE Y GESTIÓN DE EQUIPOS	17	68	Coord., Prof. y Mandos
SOPORTE VITAL BÁSICO Y DESA	22	88	Coord., Prof. y Mandos

Las formaciones de 2024 han continuado enfocadas en el desarrollo y evolución de nuestros trabajadores.

C. 5.03 Cantidad total de horas de formación por género

	2023	2024
Horas Mujeres	4.284	6.462
Horas Hombres	2.916	1.178
Total	7.200	7.640

D. 5.03 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

	2023	2024
Mandos	1.480	1.766
Coordinador	2.420	2.227
Profesional	2.880	3.283
Base	420	364
Total	7.200	7.640

En el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo una revisión y corrección de los datos reportados de formación, tanto para el propio ejercicio como para el correspondiente al 2023. En ejercicios anteriores, la metodología de imputación de horas generaba duplicidades en el desglose por categorías profesionales, ya que, cuando una misma acción formativa se dirigía a varias categorías, se imputaban las horas completas a cada una de ellas. Esto provocaba solapamientos y una falta de consistencia entre los totales reportados por género, por categoría y por acción formativa.

Con el objetivo de mejorar la trazabilidad y la calidad del dato, en este ejercicio se ha realizado un esfuerzo de consolidación y homogeneización de los sistemas de registro y tratamiento de la información. Como resultado, se ha aplicado un criterio de reparto proporcional de las horas entre las categorías participantes en cada acción formativa, eliminando así las duplicidades y permitiendo la alineación de los datos en los distintos desgloses.

Gracias a este ajuste metodológico, los datos de formación correspondientes tanto a 2024 como a 2023 presentan ahora cifras consolidadas y consistentes entre los distintos criterios de desglose (por género, por categoría profesional y por acción formativa), alcanzando un total homogéneo de 7.640 horas en el último ejercicio reportado. Este cambio supone una mejora relevante en la calidad del dato y en la comparabilidad interanual.

Para ayudarnos con el registro de todas estas horas de formación y para consulta de los itinerarios formativos y materiales de formación, tenemos también disponible la Plataforma de Formación en la intranet de C&A.

E. 5.03 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

La Evaluación anual de Desempeño es fundamental en el proceso de crecimiento de las personas.

Para ello, es necesario tener los recursos humanos comprometidos y que estén valorados y capacitados para hacer bien su trabajo.

La Evaluación Anual de Desempeño se lleva a cabo todos los años de marzo a septiembre. Se compone de 3 pilares.

El proceso relativo al desempeño de nuestras personas en 2024 se desarrolló del siguiente modo:

~ Revisión de talento (Talent Review) – evaluación de cada persona del equipo en función de su potencial y rendimiento.

~ Diálogo de feedback (Feedback Dialogue)- conversaciones individuales del líder con cada persona de su equipo para evaluar el desempeño del año pasado , establecer los objetivos y competencias de desarrollo para el año y construir planes de carrera para el futuro.

~ Feedback continuo durante todo el año.

Todos los colaboradores de C&A tienen esta evaluación de desempeño, en tiendas se lleva a cabo anualmente y en SSCC dos veces al año:

~ 150 hombres
~ 1.215 mujeres

La información recompilada en la evaluación de desempeño sirve para identificar nuestros talentos internos y para identificar planes individuales de formación para cada empleado.

6 .03 Accesibilidad Universal a las personas con discapacidad

Todos los centros de trabajo deben estar adaptados y accesibles a personas con movilidad reducida, eliminando o no, las barreras arquitectónicas y favoreciendo la movilidad entre plantas a través de ascensores.

En el plan de igualdad firmado por empresa y RLT, se hace mención explícita al compromiso de la empresa en garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y lengua dentro del estado español.

Empleados con discapacidad	2021	2022	2023	2024
España	18	13	16	16

En los centros de trabajo existen 16 personas trabajadoras con una discapacidad superior al 33% y además, se aplican medidas alternativas con centros especiales de empleo como FUNDACIÓN JUAN XXIII RONCALLI PARA LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL. Continúan el mismo número de personas que en 2023. No ha habido salidas de personas con discapacidad. C&A valora la diversidad como parte de su propia esencia y una oportunidad de aprendizaje, integración y satisfacciones.

7 .03 Igualdad

PLAN DE IGUALDAD C&A

A finales del año comercial 2023, se suscribió por parte de la representación social y de la empresa el plan de igualdad que velará por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los 4 años siguientes, hasta el 2027.

El plan para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo están presentes en los valores de C&A. El plan de igualdad se divide en los siguientes apartados:

- 1. Acceso al empleo y política de selección y contratación
- 2. Clasificación Profesional
- 3. Promoción profesional
- 4. Formación
- 5. Retribución. Garantizar la retribución por trabajos de igual valor
- 6. Infrarepresentación femenina
- 7. Ejercicio corresponsable de los derechos en la vida laboral, personal y familiar
- 8. Salud Laboral

- 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 10. Protección víctimas de violencia de género
- 11. Sensibilización y comunicación

Como novedades mas relevantes debemos señalar lo relacionado con la conciliación (señalado en el apartado E .-Conciliación familiar) y violencia de genero de lo cual apuntamos lo mas destacable:

~ En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se podrá solicitar un anticipo conforme a la normativa interna de la empresa, acordándose los plazos de devolución.

~ La empresa abonará a las mujeres víctimas de violencia de género, en los casos en los que necesiten trasladarse por esta condición en los términos del art.40.4 ET, un pago único de 750 euros brutos.

~ Establecer un permiso retribuido por traslado de 2 días adicionales al del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, en el caso de víctimas de violencia de género que cambien de domicilio por este motivo.

~ Las víctimas VDG tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto.

Dentro del plan y difundido por la empresa de forma independiente del plan de igualdad, existe un procedimiento de actuación en casos de supuesto acoso sexual o por razones de sexo.

El plan de igualdad completo está accesible en la intranet corporativa y publicado en los tableros de los centros de trabajo a disposición de todas las personas trabajadoras.

Proceso de actuaciones en situaciones de acoso

El Objetivo de establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso en esta empresa, tanto laboral como sexual o por razones de sexo, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente queja en estas materias. En este sentido, se pretende:

- ~ Definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- ~ Informar y sensibilizar a las personas trabajadoras de las situaciones de acoso en el trabajo y/o acoso sexual o por razones de sexo.

- ~ Disuadir a los posibles acosadores de que continúen en su actitud.
- ~ En caso de que se hubiere producido una situación de acoso, contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.
- ~ Fomentar, mediante campañas un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

El protocolo de actuación en supuestos de acoso en el trabajo y el protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo completos están accesibles en la intranet corporativa y publicados en los tableros de los centros de trabajo a disposición de todas las personas trabajadoras.





04

RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

1.^{.04}	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	3.^{.04}	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	5.^{.04}	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil
2.^{.04}	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4.^{.04}	Equidad, inclusión y no discriminación		

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

1. 04 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

C&A es una cadena de moda internacional que afecta a las vidas de aproximadamente 25,000 empleados en todo C&A Europa, más de 1 millón de trabajadores de textil y millones de visitantes de tiendas cada año. Lo que hace, y cómo lo hace, tiene un efecto importante en muchas personas. Nos centramos en fortalecer las comunidades, promover acciones positivas y aportar valor a las comunidades locales.

En el año 2022 se estableció y consolidó el departamento de Equidad, Inclusión y Derechos Humanos de C&A a nivel europeo que se encarga de velar por el cumplimiento de la estrategia y política de Equidad de C&A y llevar a cabo todas las iniciativas y proyectos relacionados con este ámbito. Toda la

gestión de Derechos Humanos a nivel de estrategia, políticas, procedimientos y denuncias se realiza desde Europa y aplica a C&A España como parte del grupo, todas las directrices vienen marcadas desde Europa y se aplican a nivel local.

En el mes de abril de 2022 se lanzó la Estrategia de Equidad, Inclusión y Derechos Humanos 2028 de C&A para crear una C&A inclusiva donde todos puedan ser su mejor versión y puedan desarrollarse plenamente. Donde todos sean escuchados y valorados, sin importar sus identidades, intersecciones o diferencias individuales. Una marca que celebre la diversidad y represente a todas las personas.

Con nuestra Estrategia 2028, estamos haciendo de la equidad un elemento central de nuestra estrategia de personas y de nuestra marca. Esta ambición es importante para vivir nuestros valores y contribuir a transformar nuestro negocio de manera exitosa.

Con nuestra estrategia, asumimos la responsabilidad de generar cambios estructurales en toda la

empresa. Sin embargo, para recorrer este camino con integridad y éxito, necesitamos que miles de nosotros en C&A nos levantemos activamente por nuestros valores, haciendo que la unión cuente. Se inició un movimiento en C&A basado en el apoyo mutuo, la solidaridad y valores compartidos.



Se puede acceder a la Estrategia completa que es pública en el siguiente enlace (<https://www.c-and-a.com/eu/en/corporate/company/culture/equity-inclusion>).

AQUÍ SE PUEDE VER EL RESUMEN DE LA ESTRATEGIA



En diciembre de 2022 se firmó formalmente la Política de Derechos Humanos y Equidad de C&A.



Cuidar a las personas y respetar la naturaleza ha sido siempre algo esencial para C&A. Aunque el deber de proteger y hacer cumplir los derechos humanos recaiga en los gobiernos, reconocemos nuestra responsabilidad en cuanto a respetarlos y prevenir, mitigar y remediar activamente cualquier posible impacto negativo en la gente. Nos esforzamos por desempeñar un papel positivo, en favor de un mundo en el cual todos y todas podamos disfrutar de los derechos humanos y de la equidad.

En C&A estamos comprometidos con el establecimiento y la promoción de una cultura de respeto por los derechos humanos internacionalmente reco-

nocidos que exponen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Nos comprometemos a adherirnos a la Carta Internacional de Derechos Humanos (es decir: la Declaración de Derechos Humanos de la ONU, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios Fundamentales y Derecho al trabajo, en el curso de todas nuestras operaciones, relaciones empresariales y en nuestra cadena de suministro.

Basamos nuestros compromisos en los estándares que contienen las convenciones y recomendaciones internacionales reflejadas en cada apartado de la presente política de derechos humanos. También nos adherimos a las Las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y a la Guía de la OCDE de Devida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector Textil y del Calzado.

Concedemos especial importancia al respeto de los derechos de la infancia, de las mujeres y de las personas pertenecientes a grupos sociales históricamente marginados.

A ese respecto, nos guiamos por los estándares de derechos internacionales resumidos, entre otros, por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer (CEDCM), el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT, la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el documento de Unicef Children's Rights and Business Principales, Los Principios de la ONU para el Empoderamiento de las Mujeres, la Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos, y los Principios de Conducta de la ONU para Luchar Contra la Discriminación de las Personas Lesbianas, gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales.

Cumplimos, con las leyes y normativas de los países en los que conducimos nuestros negocios, al tiempo que seguimos las normativas internacionales de derechos humanos expuestas en la presente política, cuando los estándares de estas son más elevados.

Si se da el caso de que la legislación local restringe la materialización de los estándares internacionales de derechos humanos, nosotros trabajaremos en crear métodos alternativos para mantenerlos.

La política define cómo aborda C&A la cuestión de los derechos humanos en relación con los siguientes grupos y partes interesadas:

- ~ Todos/as los/as empleados/as de C&A, incluyendo personas en prácticas, trabajadores/as temporales, denominados de forma conjunta «el personal».
- ~ Los/las trabajadores/as subcontratados/as, los/las empleados/as de nuestros socios comerciales y las personas que trabajen para nuestra cadena de suministro, agrupados bajo la denominación «trabajadores».
- ~ Las entidades comerciales de la cadena de suministro de nuestros productos de mercancías, incluidos nuestros proveedores, las unidades de producción que ellos utilizan y sus subcontratistas, así como cualquier proveedor previo de mercancías tales como tejidos y materias primas (denominados conjuntamente «proveedores»).

- ~ Otros socios comerciales con los que C&A establezca relaciones contractuales para el suministro de un producto o servicio que no sea una mercancía (denominados conjuntamente «socios comerciales»).
- ~ Las personas y comunidades afectadas por nuestros negocios, como por ejemplo los residentes de las comunidades circundantes. Los clientes de C&A.



NUESTRO COMPROMISO

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos y a promover una cultura en este sentido, implantando y manteniendo un sólido sistema de gestión de riesgos en materia de derechos humanos para mitigar los riesgos y los efectos negativos sobre las personas y las comunidades en todas nuestras operaciones, relaciones comerciales y cadena de suministro.

NUESTRO ENFOQUE

A través de los análisis de riesgos continuos, intentamos priorizar los ámbitos más destacadas de los derechos humanos, donde los riesgos son más graves y tienen mayor posibilidad de ocurrir, en el curso de nuestras propias operaciones, con nuestros socios comerciales y en nuestra cadena de suministro. Para este fin, y en base a los riesgos para los derechos humanos actualmente identificados, concedemos especial prioridad a los derechos humanos que se exponen a continuación (derechos del niño, trabajo forzoso y explotación laboral, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad, jornada laboral y remuneración, tratamiento respetuoso a salvo del acoso y el abuso, equidad, inclusión y no discriminación, privacidad, impacto medioambiental, integridad y anticorrupción).

Implementación dentro de las propias operaciones

1. Hemos adoptado la Estrategia para la Equidad, la Inclusión y los Derechos Humanos 2028 que nos guía en la consecución de la equidad, la inclusión

y el respeto a los derechos humanos y que se sustenta en un plan de acción plurianual.

En lo referente a nuestras propias operaciones, nuestros compromisos adicionales se detallan en nuestro «Código ético y de conducta» lanzado en enero de 2024, que sirve de guía al personal y garantiza que nuestros comportamientos y conductas empresariales se ajusten a los principios de la presente política.

Implementación dentro de las relaciones comerciales y de nuestra cadena de suministro

En las relaciones comerciales, el objetivo es hacer negocios con empresas que comparten nuestros valores y principios.

2. Existe el compromiso de trabajar con proveedores/socios comerciales y otras partes interesadas externas para prevenir, evitar y tratar los impactos negativos en los trabajadores y comunidades locales.
3. A través del «Código de conducta de proveedores» y de sus correspondientes Guías de aplicación, hemos definido las expectativas hacia nuestros proveedores en relación a respetar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y los estándares éticos, incluyendo pasos a tomar para asegurar la adhesión a los mismos. Evaluamos nuestras unidades de producción en base a

nuestro Código de conducta, identificando y remediando los incumplimientos. Además de eso, los equipos locales propios de C&A apoyan la concienciación, imparten formación y desarrollan capacidades para la mejora continua de las condiciones de trabajo y para poder tratar las causas profundas de los incumplimientos.

4. Se insta a los proveedores/socios comerciales para que tomen las medidas adecuadas para la protección de los derechos humanos. Solo si los proveedores/socios comerciales no están dispuestos a asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos se reserva el derecho de poner fin a estas relaciones, teniendo en cuenta el compromiso de una salida responsable de acuerdo con los Términos y condiciones pertinentes..
5. La compañía, siendo conscientes de los riesgos inherentes para los derechos humanos dentro de nuestra cadena de suministro, se trabaja en dirección a abordar los riesgos y los impactos para los derechos humanos en toda nuestra cadena de suministro de mercancías de forma progresiva y hasta llegar a la fase de las materias primas. Se reflexiona continuamente sobre las posibles repercusiones negativas sobre los derechos humanos de nuestras prácticas de aprovisionamiento y compra, y se introducen las adaptaciones necesarias. Los compromisos de la compañía vienen detallados de forma más exhaustiva en nuestra Estrategia de sostenibilidad 2028.

Respetar los derechos humanos y preocuparse por la naturaleza son compromisos continuos y en constante evolución. Hay un esfuerzo constante por mejorar continuamente nuestro rendimiento en dichos ámbitos, así como por revisar y ampliar nuestros esfuerzos en relación con los avances logrados y con la información recibida de las partes interesadas internas y externas y de los grupos afectados a tal fin. Por lo tanto, se informa de nuestro progreso mediante unas comunicaciones transparentes.

Para más información se puede acceder a nuestra política en el siguiente enlace https://www.c-and-a.com/image/upload/v1685110370/corporate/pdf/2305_HRE_Policy_2023_ES_V2.pdf

Durante el año comercial 2023 se lanzaron distintas iniciativas y se han llevaron a cabo distintas acciones desde el departamento europeo de Igualdad, Inclusión y Derechos Humanos, tales como, concienciación de las personas trabajadoras sobre igualdad e inclusión, se implementaron iniciativas de Derechos Humanos y procesos de diligencia debida y se ha continuó con el programa DECIDE para abordar los sesgos inconscientes y el Programa C&A “Community impact program, mencionado más adelante, acciones que han continuado durante el 2024.

Cabe destacar:

1. El lanzamiento y entrega del Código Ético y de Conducta, un documento estándar para todos los países de C&A en Europa

- Se ha lanzado tanto interna como externamente a través de una campaña de comunicación que

incluyó carteles y una serie de materiales en video.

- Se han desarrollado y entregado 19 píldoras formativas en todos los idiomas de C&A.

- Se puede obtener más información en <https://www.c-and-a.com/eu/en/corporate/company/culture/code-of-ethics-and-conduct>. Una copia del mismo esta disponible en la intranet de C&A España.

2. La implantación del Fairness Channell o Canal de Equidad, un canal de quejas y denuncias para todas las compañías de C&A, incluyendo España

- Se ha lanzado una campaña de comunicación.

- Se han desarrollado en todos los países una Política de Gestión de Quejas y un Procedimiento de Gestión de Quejas público.

- Se ha entregado un manual sobre gestión de quejas.

Como medidas establecidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos, C&A dispone de los siguientes mecanismos:

Fairness channel o Canal de Equidad, con implantación en todas las compañías de C&A en Europa desde el 20 de julio de 2023

- Es un portal en línea de C&A, abierto a colaboradores y colaboradoras de C&A y a terceros.
- Se puede acceder a dicho canal en diferentes



idiomas desde un dispositivo móvil o un ordenador.

- Todas las quejas y denuncias de irregularidades se tratan de forma confidencial.

- Se puede optar por enviar un informe de forma anónima.

- Se confirma la recepción de la queja.

- Se evaluarán las quejas por la persona/s designada/s al efecto, las cuales actuarán con imparcialidad y evaluarán la queja. Si es necesario, se iniciará una investigación formal.

- Si se identifica un riesgo o una infracción, se tomarán medidas correctoras o reparadoras.

- El objetivo es concluir las investigaciones en un plazo de tres meses.

- El acceso al Fairness channell tanto interna como externamente es a través de un link o escaneo de un código QR

- Se puede obtener más información en [c-a.com/fairness-channel](https://www.c-and-a.com/fairness-channel), disponible externamente en todos los idiomas de C&A.

Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el trabajo y protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, ambos referidos en el capítulo 3 anterior.

Ambos protocolos, se aplican a todas las personas trabajadoras de C&A sin ninguna distinción, ni por su forma de vinculación al mismo ni por la duración de dicha vinculación. En estos protocolos se establecen las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso en esta empresa, así como determinar concreta- mente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora presente queja en estas materias.

El protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo se ha aprobado en el marco del Plan de Igualdad de C&A aprobado en diciembre de 2023.

Además, con el objetivo de solucionar los temas de acoso en el trabajo, se creó en 2018 una Comisión de Instrucción de acoso laboral, que se ha ido actualizando con el tiempo, y se elaboró una Guía de Actuación Laboral para la Comisión dentro del propio protocolo de esta.

Impacto en las Comunidades gracias a Donaciones sugeridas por los empleados

Estamos creando una C&A inclusiva, que no solo inspire a nuestros empleados a verse bien sino también a que se sientan bien y hagan el bien. Una forma de hacer esto es ayudar a nuestros empleados a marcar la diferencia en nuestra sociedad, en positivo.

~ En C&A contamos con el Programa **“C&A Community Impact”**

~ Nuestra Estrategia 2028 para la Equidad, la Inclusión y los Derechos Humanos es nuestro compromiso con un mundo mejor.

~ A través del programa C&A Community Impact, los fondos de la Fundación COFRA se destinan a proyectos de la sociedad civil designados por los colaboradores de C&A.

~ Nos centramos en apoyar a diversos jóvenes de entre 15 y 24 años que se enfrentan a desventajas sociales y económicas y en ayudar a las mujeres que sufren violencia doméstica.

~ Los colaboradores y colaboradoras de C&A pueden nominar a una organización sin ánimo de lucro que trabaje en alguna de las áreas mencionadas para obtener oportunidades de subvención.

~ Se puede obtener más información en <https://canda.sharepoint.com/teams/EquityHub/SitePages/Supporting-Each-Other-in-Times-of-Crises.aspx>

~ En 2024 se nominaron y concedieron fondos a las siguientes organizaciones en España:

Fundación ANAR

Aldeas Infantiles

Fundación Sueño de Vicky

Nos enfocamos en fortalecer las comunidades

Promover acciones positivas y contribuir a su bienestar y desarrollo.

2.⁰⁴ Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Existe a disposición interna y externa un canal de denuncias denominado Fairness Channell.

<https://prod.osapiens.cloud/portal/portal/webbundle/os-org-canda-prod/supplier-os-canda-public-complaint/public-complaint-canda/complaint.html#/public/hub/os-org-canda-prod/DEFAULT/complaint/new>

Por «denuncia» se entiende una queja o una denuncia sobre la actividad de C&A presentada por un compañero de trabajo o una parte interesada externa.

Las reclamaciones relacionadas con el empleo pueden referirse a las condiciones de trabajo, a la forma en que C&A ha actuado con sus colaboradores o a la forma en que éstos han sido tratados. Pueden estar relacionadas con la remuneración, el horario o el tipo de trabajo que se les pide que realicen.

Las quejas también pueden referirse a las repercusiones directas e indirectas de nuestra actividad sobre las personas y el planeta, a cuestiones de interés público, cumplimiento de la legislación o de las políticas de la empresa. Las reclamaciones también pueden referirse a la conducta ética y profesional de nuestros colaboradores o a cualquier cuestión de gestión operativa.

Todas las reclamaciones deben tomarse en serio. Deben evaluarse con prontitud y, si es necesario, investigarse.

Con la implantación del Fairness channell o Canal de Equidad, tanto para quejas o reclamaciones internas como externas, cualquier queja o reclamación se canaliza a través del mismo.

En 2023 hubo dos casos que se resolvieron tras investigación, uno por desestimiento del denunciante y el otro porque la persona denunciada abandonó la compañía. Durante el FY24, C&A España ha recibido 1 denuncia a través del fairness channel que se resolvió dando como resultado “irrelevante”.

3.⁰⁴ Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

En la política de **Derechos Humanos y Equidad de C&A** se contempla la libertad de asociación y negociación colectiva:

~ Reafirmamos nuestro apoyo a los derechos de libertad de asociación y nego-

ciación colectiva de nuestro «personal» y nuestros «trabajadores».

~ Respetamos el derecho de crear o unirse al sindicato que cada uno elija, según lo permitido por las leyes locales, sin ninguna interferencia ni restricción. De buena fe, nos comprometemos a participar junto con los representantes de nuestro personal en negociaciones colectivas o relacionadas con las condiciones laborales.

~ Con respecto a lo anterior, esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales hagan lo mismo, facilitando medios alternativos para el diálogo social entre los trabajadores cuando las leyes locales tengan restricciones a la hora de crear o unirse a sindicatos o asociaciones de negociación colectiva.

En C&A España, la negociación colectiva se produce en el ámbito de la Asociación Nacional de Grandes Almacenes (ANGED) al que pertenecemos, que se negocia con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con representación en el sector. Fetico, Valorian, CCOO, UGT, ELA y CIGA. El último llegó a acuerdo con la firma de los 4 con más representación, Fetico, Fasga (ahora Valorian), CCOO y UGT.

En C&A la Representación Legal de los Trabajadores está organizada en Comité Intercentros, Comités provinciales, comités de centro (caso de centros de más de 50 trabajadores) y delegados de personal.

4.04 Equidad, inclusión y no discriminación

Consideramos que un trato de igualdad para todo el personal y los trabajadores, según lo interpretan las convenciones principales de la OIT, es un principio fundamental.

Seleccionamos, contratamos, ubicamos, formamos, remuneramos y ascendemos a las personas en función de su rendimiento y experiencia y de los requisitos del puesto.

No toleramos ninguna forma de discriminación directa o indirecta basada en la edad, la discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, la etnicidad, la raza, la nacionalidad, el origen socioeconómico, el estado civil o familiar, por la pertenencia a sindicatos o por ninguna otra dimensión de la identidad y sus intersecciones. Apoyamos la acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades según lo establecido por la ley.

Nos comprometemos a evaluar regularmente la equidad en los resultados del personal de C&A independientemente de su origen o identidad. Emplearemos métodos cualitativos y cuantitativos de recolección de datos, guiados por un enfoque basado en los derechos, y siempre que lo permita la ley.

Estamos comprometidos con la igualdad salarial entre personas de todos los géneros e identidades.

Estudiaremos y tomaremos medidas para reducir las diferencias salariales de las mujeres y los grupos infrarrepresentados, más allá del cumplimiento mínimo de la igualdad salarial, y siempre que tales medidas estén legalmente permitidas.

Actuaremos con el punto de mira puesto en la equidad del proceso y el resultado, teniendo en cuenta las diferencias entre los miembros de nuestro personal.

Reconoceremos las experiencias históricas de marginación, exclusión y falta de equidad sistémica vividos por, entre otros, las mujeres y las personas no binarias, las personas que pertenecen a comunidades racializadas o grupos étnicos infrarrepresentados, la comunidad LGBTI+ y personas con discapacidad. Trabajaremos continuamente para identificar y eliminar las barreras de acceso a oportunidades igualitarias y justas de acuerdo con las necesidades de nuestro personal y brindaremos apoyo a todo el mundo para alcanzar todo su potencial sin importar sus circunstancias individuales.

Nuestro compromiso con la equidad incluye diseñar vías para cubrir las necesidades de quienes requieran ayudas especiales o ajustes en el puesto de trabajo, tales como medidas o instalaciones para personas con discapacidad, necesidades religiosas o responsabilidades familiares.



Suscribimos los mismos valores a la hora de atender a nuestros clientes. Estamos comprometidos a promover en nuestras tiendas un entorno acogedor para que la gente de todas las edades, capacidades, tipo géneros, orientaciones sexuales, razas y trayectorias vitales se sienta bienvenida. Ponemos la inclusión en el centro de nuestras estrategias de desarrollo de producto.

Emplearemos prácticas de marketing responsables e inclusivas que reflejen y celebren la diversidad de nuestros clientes y rompan con los estereotipos de forma proactiva.

Esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales aseguren que sus prácticas estén libres de discriminación.

Nos comprometemos con la promoción de la equidad en la sociedad aprovechando el impulso de nuestra empresa, incluyendo a través de nuestras prácticas indirectas de adquisición y aprovisionamiento. Esto incluye incentivar la dedicación a la equidad y la inclusión, además de hacer negocios con empresa dirigidas por mujeres y grupos infrarrepresentados.

POR SU PARTE, EN ESPAÑA

Una de las medidas adoptadas es el cumplimiento de las Guías estratégicas de selección que definen nuestros valores de reclutamiento.

Nuestro compromiso es garantizar la consistencia del proceso de selección a través de principios claros y homogéneos para todos.

Nuestro proceso tiene que ser:

- ~ Transparente
- ~ Justo
- ~ Confidencial
- ~ Abierto a todos, garantizando la equidad, la diversidad y la inclusión

Y lo reflejamos en nuestros anuncios de empleo, interno y externos.

Como ya se ha comentado existe un canal de denuncias interno y un canal de denuncias externo a nivel de grupo.





5.04 **Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil**

Prohibimos cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio, incluyendo trabajo en régimen de servidumbre, trabajo en prisión, trabajo en situaciones coercitivas, trabajo siendo objetos de trata y cualquier otra forma de trabajo involuntario.

Todo el trabajo debe ser realizado de forma voluntaria, y nunca bajo amenaza de ningún castigo, sanción ni coerción política.

Al trabajar con contratistas y agencias de colocación, pondremos especial atención en asegurar que los candidatos no les paguen tasas por colocación y que los empleados conserven en su poder sus propios documentos de identificación.

No toleramos ninguna otra forma de explotación laboral que conduzca a impactos devastadores, ya sean físicos, mentales o financieros. El personal debe ser contratado en base a una relación laboral legalmente reconocida, se les debe proporcionar un entorno de trabajo seguro y, cuando corresponda, un entorno habitacional sin riesgos para su salud, y se les debe ofrecer una remuneración y unos periodos de descanso justos.

Con respecto a lo anterior, esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales sigan los mismos principios.



A NIVEL NACIONAL

Está prohibido, como norma interna, la contratación de personas menores de edad (menores de 18 años). Solo está aceptado el trabajo entre 16 y 18 años en casos de prácticas con acuerdos con entidades en aras a favorecer la integración de jóvenes en el mercado laboral, todo ello, regulado y tutelado por la entidad formativa en colaboración con C&A.

A NIVEL LOCAL

La organización del trabajo se hace en base a una planificación anual, basada en el Convenio Colectivo, con un total de 1770 horas anuales, por lo que queda totalmente regulado el horario de trabajo impidiendo así cualquier tipo de abuso de trabajo forzoso. Además, anualmente se planifican vacaciones, sábados libres y domingos y festivos a trabajar, y trimestralmente se realiza la planificación con el resto de variables, que se entrega y es firmada por cada trabajador. Cualquier cambio o modificación ha de ser con acuerdo explícito del trabajador y empresa. Existe un acuerdo de planificación con la RLT para regular aspectos concretos.





05

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

1.⁰⁵ **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno**

- A.^{1.05} Procedimientos de seguridad
- B.^{1.06} Órganos de gestión y supervisión del modelo
- C.^{1.06} Canal de denuncias
- D.^{1.06} Comunicación y formación

2.⁰⁵ **Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

1.05 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Consciente de que en el desarrollo de su actividad puedan cometerse comportamientos delictivos, en concreto delitos relacionados con la corrupción, el fraude y el soborno, y con el objeto de evitar o, al menos, reducir el riesgo de comisión de dichas conductas delictivas, C&A España cuenta con una serie de documentos y normas básicas que se configuran como los ejes principales del sistema de Compliance Penal o Modelo de Prevención de Delitos de la compañía. Dichos documentos son:

EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Se ha lanzado a nivel global en toda la Compañía en enero de 2024 el nuevo Código Ético y de Conducta de C&A, aplicable a todos los colaboradores de C&A en Europa, incluyendo España.

Nuestro Código Ético y de Conducta representa la esencia de lo que simboliza C&A. Sienta las normas éticas que guían todo lo que hacemos y se aplica a todos/as los/las integrantes de C&A. Nuestra filosofía se basa en actuar siempre con integridad, aun cuando no hay nadie mirando, puesto que C&A se ha dedicado siempre a llevar a cabo sus negocios de la manera correcta: con responsabilidad y honestidad.

Cómo tomamos decisiones

- Nos aseguramos de que nuestros actos están en consonancia con el Código, la legalidad, la justicia, la inclusividad, y el beneficio para la empresa. Reflexionamos sobre la impresión que nuestros actos causarían en un público potencial.

Qué es lo que esperamos:

- ~ Que cada empleado/as conozca y viva según el Código.
- ~ Que se confronten los comportamientos poco éticos. Que se denuncien las infracciones.
- ~ Que cada líder dirija con el ejemplo y asegure el cumplimiento del equipo.

Cómo actuamos

- ~ Cumplimos con las legislaciones en todo el mundo: nos adherimos estrictamente a todas las leyes.
- ~ Incluimos a las personas y a sus perspectivas: valoramos las diferencias, cuestionamos los sesgos; ofrecemos igualdad de oportunidades a todos/as y actuamos contra la falta de equidad.
- ~ Cumplimos con los derechos humanos en todo momento: respetamos los derechos humanos y aseguramos condiciones de trabajo justas; nuestros socios también deben cumplir con los derechos humanos.
- ~ No toleramos comportamientos agresivos: aseguramos la seguridad, el respeto y tenemos tolerancia cero hacia el abuso.

- ~ No permitimos el abuso de sustancias: las drogas con prescripción tienen motivos médicos.
- ~ Cuidamos de nuestro planeta: reducimos nuestra huella de carbono y damos prioridad a la sostenibilidad.
- ~ Así nos ganamos la confianza: claridad en nuestras prácticas empresariales. Nada de sobornos ni corrupción.
- ~ Jugamos limpio: no nos aprovechamos de ventajas injustas ni tomamos atajos.
- ~ Evitamos los conflictos de intereses: actuamos en interés de C&A; separamos lo personal de lo profesional.
- ~ No permitimos que ningún regalo influya en nuestro juicio.
- ~ Salvaguardamos los datos personales: aseguramos la protección de datos.
- ~ Protegemos la información sensible: mantenemos la confidencialidad de la información interna de C&A.
- ~ Defendemos nuestra propiedad intelectual: respetamos y salvaguardamos los activos intelectuales.
- ~ Empleamos sabiamente los recursos de C&A: utilizamos los recursos solo para tareas dentro de la empresa.

- ~ Utilizamos las redes sociales con responsabilidad: aplicamos la responsabilidad en el uso de redes sociales y rechazamos los discursos de odio.
- ~ Nos relacionamos con transparencia con los gobiernos: guardamos registros y no ofrecemos ni aceptamos incentivos inapropiados.
- ~ Denunciamos y escuchamos: tratamos las quejas con cuidado y utilizamos el Fairness Channel para informar de forma segura. Los denunciantes están protegidos.
- ~ Nos tomamos las infracciones en serio: infringir el Código tiene consecuencias, y cada empleado/a es responsable de sus actos.

Por otra parte, en lo referente a la lucha contra la corrupción y el soborno, cabe destacar que El Código Ético y de Conducta contiene una sección separada relativa a dichas cuestiones. A este respecto, C&A prohíbe expresamente a sus empleados cualquier actividad financiera ilícita, incluidas la corrupción, el soborno y el blanqueo de dinero. C&A se esfuerza por ser consciente de cualquier indicio de corrupción, soborno y blanqueo de dinero, minimizar los riesgos y plantear las preocupaciones con prontitud. Por ello, C&A obliga a sus empleados a:

- No aprovecharse indebidamente mediante manipulaciones, ocultación, uso indebido de información privilegiada, tergiversación de los hechos o cualquier práctica desleal.

- No ofrecer ni aceptar nunca sobornos; tomar medidas para evitar el soborno por parte de terceros que actúen en nuestro nombre, por ejemplo, realizando las comprobaciones oportunas de los terceros con los que trabajamos.

- Informar inmediatamente de cualquier sospecha de soborno.

- Evitar las transacciones en efectivo, excepto las operaciones de venta realizadas a través de nuestros Puntos de Venta.

- No aceptar ni ofrecer nada que pueda crear una apariencia de obligación o perjudicar la independencia de C&A.

- No realizar pagos de facilitación.

- Respetar siempre las normas vigentes.

- Evitar acciones que puedan violar las leyes sobre blanqueo de dinero.

- Mostrar tolerancia cero con los comportamientos incompatibles de cualquier persona que represente a C&A e informar inmediatamente de cualquier conducta sospechosa al superior jerárquico, al Asesor Jurídico local, al Responsable de Cumplimiento o a través del Canal de Equidad de C&A.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA (CDC) PARA PROVEEDORES Y SOCIOS COMERCIALES DE C&A

Pone de manifiesto el comportamiento que C&A espera de sus proveedores y socios comerciales con respecto a cumplimiento normativo, derechos humanos y prácticas laborales, desarrollo sostenible, bienestar animal y anti-corrupción, entre otras cuestiones.

El CdC para proveedores y socios comerciales forma parte integrante del acuerdo contractual de C&A con sus proveedores. Se trata de un documento jurídicamente vinculante al que todos los proveedores deben acceder, leer, comprender y garantizar que todas sus Unidades de Producción y/o terceros implicados en la producción o entrega de mercancías a C&A se adhieren al CdC. C&A espera que todos los proveedores transmitan en cascada el CdC a sus subcontratistas y respectivos proveedores, de conformidad con los Términos y Condiciones de C&A. C&A espera que los proveedores y socios comerciales observen elevadas normas éticas en sus prácticas empresariales. Por lo tanto, los proveedores y socios comerciales deben cumplir todas las leyes aplicables contra el soborno y la corrupción.

Los proveedores deben obtener la aprobación de C&A para todas sus unidades de producción. Los proveedores son responsables de garantizar el cumplimiento de todo el CdC en cualquier unidad de producción subcontratada.

Cabe destacar en el presente capítulo las disposiciones del CdC para proveedores y socios comerciales con respecto a las siguientes materias:

En materia de cumplimiento normativo

- Los proveedores y socios comerciales deben cumplir con todas las leyes que resulten de aplicación, incluso en cuestiones no cubiertas por el CdC. Los proveedores y socios comerciales deben obtener y mantener todos los permisos y/o licencias necesarias, en particular en cualquier campo relacionado con la protección del medio ambiente.

- Cuando las disposiciones de la ley y el CdC abordan el mismo tema, los proveedores y socios comerciales deben aplicar la disposición que ofrezca una mayor protección de los trabajadores o del medio ambiente. Si las expectativas expresadas en el Código de Conducta ponen a los proveedores y socios comerciales en una situación de conflicto con la ley nacional aplicable, se espera que busquen formas de respetar los principios y valores de los derechos humanos detrás de las normas internacionales, traducidos y expresados en el CdC en la medida de lo posible, sin violar la legislación nacional.

- Los proveedores y socios comerciales deben asegurarse de que se respeten los derechos de propiedad intelectual y que no se ofrezcan ni produzcan copias ilegales.

En materia anti-corrupción

- C&A espera que los proveedores y socios comerciales se adhieran a altos estándares éticos en las prácticas comerciales.

- Los proveedores y socios comerciales deben cumplir con todas las leyes contra el soborno y la corrupción aplicables.

- Los proveedores y socios comerciales no deben ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos, incluidos los pagos de facilitación.

- Los proveedores y socios comerciales deben tener políticas y procedimientos anticorrupción y revisarlos regularmente para garantizar que funcionan de manera efectiva.

EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Describe las actuaciones desarrolladas por la Sociedad para ejercer el debido control para la prevención de potenciales delitos y asocia las áreas funcionales o actividades más sensibles de la Sociedad donde se pueden cometer los delitos que se pretenden prevenir con las medidas de mitigación y controles establecidos.

EL MANUAL DE FUNCIONES DEL ÓRGANO DE SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO PENAL

Establece las funciones y objetivos del referido órgano en materia de prevención de riesgos penales. El Manual de Funciones se constituye como un documento de soporte en la gestión del Modelo de Prevención y Detección de Delitos, sirviendo como guía orientativa en el desarrollo de dicha función y respetando los principios establecidos por C&A.

LA MATRIZ DE RIESGOS Y CONTROLES

Enumera los riesgos penales y los controles que se han establecido para evitar la comisión de delitos.



MATRIZ DE PODERES Y DE AUTORIZACIONES (“DOCUMENT EXECUTION POLICY” O “DEP”)

Esta política tiene como objetivo asegurar que todos los acuerdos contractuales y compromisos financieros no relacionados con la compra directa de mercancías—incluidos contratos, órdenes de compra y facturas— se gestionen de manera eficiente y conforme a los estándares de control interno de C&A. Esta política define los niveles de autorización requeridos para su aprobación, asignando responsabilidades claras en función de factores como el importe y el cargo del responsable autorizador.

Asimismo, esta política se rige por el principio de doble aprobación para todos los compromisos superiores a 1000 euros y detalla los límites de aprobación según cinco niveles jerárquicos. Se distingue entre la aprobación general de compromisos financieros y facturas, lo cual hace referencia a cualquier relación con terceros externos, como proveedores, consultores, freelancers, etc, y la aprobación de contratos financieros o facturas entre empresas vinculadas (intercompany), lo que implica transacciones entre entidades del mismo grupo C&A.

LA POLÍTICA PARA INSPECCIONES SORPRESA

Es un pilar estratégico en C&A para fortalecer y reforzar la cultura de cumplimiento y ética corporativa. Esta política supone una capacitación del personal en materia de prevención del soborno ante auditorias e inspecciones, que va a permitir actuar con transparencia y sin obstrucciones.

Tener un protocolo claro que establezca la correcta actuación a seguir por parte de nuestros empleados cuando se produce una situación de este tipo, demuestra que C&A toma en serio el cumplimiento normativo y está preparada para colaborar con las autoridades.

De esta forma, se pretenden evitar conductas que agraven la situación en caso de inspecciones, ya que se prohíben acciones como ocultar o destruir documentos, que pueden ser interpretadas como intento de encubrimiento, lo que agrava las sanciones legales.

Asimismo, la instrucción de no hablar con nadie más que los contactos autorizados internamente en C&A, garantiza que la información se maneje de forma controlada, lo cual es esencial en investigaciones por soborno, donde la trazabilidad de la información es crítica.

En definitiva, con protocolos de estas características, C&A refuerza una cultura donde los empleados entienden que la empresa no tolera prácticas corruptas y está dispuesta a colaborar en todo momento con las autoridades.

EL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Se somete a un proceso continuo de evaluación y mejora, con el fin de adecuarlo al desarrollo y crecimiento de C&A y a los requerimientos legales, al estándar UNE 19601 y a recomendaciones y mejores prácticas existentes en la materia en cada momento, asegurando su efectividad.

LA POLÍTICA DE TRAMITACIÓN DE SOLICITUDES KYC EN C&A (KNOW YOUR CUSTOMER)

Establece un marco eficaz para gestionar los procesos de verificación de identidad y antecedentes requeridos al iniciar o mantener relaciones comerciales con clientes, proveedores u otros socios comerciales. Esta política asegura el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias, y regula la recepción, envío, categorización, procesamiento, confidencialidad, almacenamiento y formación del personal en relación con la documentación KYC.

A. 1.05 Procedimientos de seguridad

El Código de Conducta sobre Seguridad IT complementa el marco de cumplimiento normativo y conducta y ética empresarial de C&A. Aunque no incluye políticas explícitas contra el soborno y la corrupción está relacionado de forma indirecta de la siguiente forma:

Protección de la información confidencial: evitar accesos no autorizados y asegurar la integridad de los datos ayuda a prevenir manipulaciones o filtraciones que podrían facilitar actos corruptos.

Trazabilidad y autenticidad: al garantizar que solo usuarios autenticados acceden a los sistemas, se puede identificar quién hizo qué y cuándo, lo cual es clave para detectar comportamientos irregulares.

Prevención de fraudes internos
Un entorno IT seguro reduce las oportunidades de que empleados manipulen información financiera, contratos o registros para beneficio propio o de terceros.

Así pues, en consonancia con lo anterior, el objetivo del Código de Conducta sobre Seguridad IT es establecer los parámetros de protección de la información de la Compañía y que se constituye como un reglamento interno que describe las reglas que deben cumplirse cuando se utilice el sistema PC, suministrado a los empleados por C&A. El PC de los trabajadores es la principal fuente de recepción y almacenamiento de información interna confidencial de C&A que tienen los empleados.

Por ello, la finalidad de este Código de Conducta IT es trasladar a los trabajadores el deber de ser conscientes de los riesgos en los que se incurre al trabajar con un sistema PC, y tomar conciencia de cómo se puede contribuir a que los procedimientos sean seguros actuando de una manera responsable. Así, con la aplicación de procedimientos seguros se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- 1. Confidencialidad**
Las personas no autorizadas no pueden acceder a la información
- 2. Integridad**
Protección contra manipulaciones
- 3. Autenticidad**
de los usuarios que acceden al sistema interno.

Cabe destacar los principales ámbitos de protección del Código de Conducta IT:

Sistemas y dispositivos de IT: Los empleados deben manejar los dispositivos de IT y los datos de C&A facilitados por C&A de manera responsable, incluso en la medida en que puedan procesarse con dispositivos privados con arreglo al presente Código de Conducta sobre Seguridad IT. En general, no se permite el uso privado de los dispositivos de IT facilitados por C&A, con la excepción de aquellos teléfonos móviles facilitados por C&A que cuenten con funcionalidad SIM dual, siempre que el empleado los maneje con una segunda tarjeta SIM privada.



Acceso por parte de terceros: Los terceros ajenos a C&A que puedan obtener acceso a datos de C&A deben formalizar los acuerdos adecuados, tales como compromisos de confidencialidad, antes de que se les otorgue el acceso. Hay que tener esto en cuenta en el proceso de adjudicación de un contrato. En la medida en que el empleado participe en la adjudicación de un contrato, deberá actuar en consecuencia. Los empleados que tengan conocimiento de incidentes relevantes para la seguridad que impliquen a terceros deberán informar de ello a sus superiores lo antes posible.

Datos confidenciales: Los empleados deben tratar los datos confidenciales con especial responsabilidad. Son datos confidenciales la información personal sobre empleados, clientes y socios contractuales, además de la información sobre la empresa C&A, sus actividades y relaciones empresariales, planes, etc., cuya revelación o transmisión a terceros ajenos a C&A podría violar acuerdos de confidencialidad y/o provocar daños, particularmente de carácter financiero o la pérdida de reputación u otros perjuicios para C&A o daños comparables a terceros.

Almacenamiento de datos: Para proteger los datos de C&A de personas no autorizadas y permitir el acceso de otros empleados, los datos siempre se deben guardar en un soporte de almacenamiento central (Unidades de Red o OneDrive) facilitado por C&A. Siguiendo el principio de la «necesidad de conocer» o la «necesidad de usar», C&A regula los derechos de acceso a estos soportes de almacenamiento en coordinación con los departamentos que usan los datos

Incidentes relevantes para la seguridad: Se deberá informar a C&A inmediatamente en caso de pérdida o robo de equipos, fallos de funcionamiento, tales como una posible infestación por virus e incidentes similares relacionados con la seguridad. Se debe entregar el informe al supervisor y al servicio de asistencia de TECH. El procedimiento a seguir se coordinará con arreglo a las posibilidades. En caso de pérdida o revelación de datos personales, es posible que C&A deba informar a las autoridades supervisoras para la protección de datos en las 72 horas siguientes al descubrimiento del incidente relevante para la protección de datos y, si procede, a los interesados, en la medida en que el incidente les pueda generar algún perjuicio.

B. 1.05 Órganos de gestión y supervisión del modelo

El Órgano de Supervisión y Control de Cumplimiento Penal, dependiente del Consejo de Administración de la Compañía, es el órgano encargado desde su creación en el año 2012 de, entre otras funciones, impulsar y supervisar de manera continua la implementación y eficacia del sistema de gestión de Compliance Penal, en los distintos ámbitos de la Compañía.

Los Responsables de control son representantes de cada departamento de la Compañía responsables de los mecanismos de control incluidos en el Modelo de Prevención de Delitos, cuyas funciones principales son (I) orientar y supervisar las tareas de prevención de delitos desarrolladas por la Compañía, cada una en su campo de especialidad (Seguridad, Finanzas, Recursos Humanos, Compras, IT Services, Comunicación/Publicidad, Construcción y Real Estate), (II) ser el ejemplo de la forma de llevar a cabo las actividades dentro de la compañía, servir de ejemplo al personal bajo su cargo y mantener un compromiso de aplicación, cumplimiento y supervisión del Modelo implantado, y (III) dar apoyo al Órgano de Supervisión y Control de Cumplimiento Penal en su gestión del Modelo de Prevención de Delitos.

C. 1.05 Canal de denuncias

C&A gestiona un canal de información accesible a través de Internet con el nombre de **C&A Fairness Channel**.

El Fairness Channel es de acceso público y está a disposición de todas las personas físicas y jurídicas, independientemente de su lugar de residencia o negocio, o de su relación con C&A. Esto incluye a los empleados, proveedores y socios comerciales de C&A, así como a sus clientes y otras personas y organizaciones de la sociedad civil (por ejemplo, ONG).

El Fairness Channel es un portal de denuncias oficiales abierto a cualquier persona cuyos derechos hayan sido vulnerados o corran el riesgo de serlo. Se pueden presentar denuncias sobre violaciones de los derechos humanos, del medio ambiente, corrupción, fraude, vulneración de derechos, violación de las políticas de C&A y cualquier otro tipo de conducta indebida relacionada con la empresa, como comportamientos poco éticos, deshonestos o injustos por parte de empleados o socios comerciales. El Fairness Channel también ofrece la oportunidad de presentar quejas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, por ejemplo, sobre las relaciones laborales, los servicios, la administración, el entorno de la oficina u otras áreas.

El Fairness Channel también se desarrolla en conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, cuya finalidad es otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre cualquiera de estas materias anteriormente mencionadas. También tiene como finalidad el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público.

A través del Fairness Channel, las quejas o denuncias recibidas son gestionadas y tramitadas por personas especialmente designadas para ello, en función del tipo de denuncia o queja de que se trate.

D. 1.05 Comunicación y formación

A fin de garantizar un adecuado y eficaz funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, C&A ha incluido en sus planes de formación, formación específica sobre los principios éticos y las pautas de conducta recogidas en el Código de Conducta de C&A, así como formación en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica.

Con ello se pretende asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los profesionales de la Sociedad, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan prácticas no éticas o incumplimientos normativos dentro de nuestra Compañía.

Por otro lado, cabe destacar que, en el momento de su contratación, todos los empleados de C&A asumen su compromiso de denunciar cualquier conducta sospechosa que pueda constituir un ilícito penal y de evitar riesgos penales derivados de determinadas conductas delictivas a través de la firma del contrato de trabajo, que incorpora cláusulas en esta materia.

Durante el ejercicio social 2024, se ha continuado trabajando en el desarrollo de contenidos específicos, en función de las necesidades de cada colectivo, y en las metodologías y sistematización de la formación en materia de Compliance Penal.



2. 05 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Tal y como se pone de manifiesto en nuestro Código de Ética y Conducta, las prácticas empresariales honradas y sin prejuicios son esenciales en C&A. La mala conducta financiera, por el contrario, socava la integridad de los sistemas financieros, el comercio justo y la toma de decisiones objetiva. Prohibimos estrictamente cualquier actividad financiera ilícita, incluyendo la corrupción, el soborno y el blanqueo de dinero.

El blanqueo de dinero es el proceso de hacer que unos fondos ilegalmente adquiridos parezcan legales mediante transacciones que oculten su fuente original. La implicación con dinero procedente de actividades delictivas puede dañar gravemente nuestra reputación, tener consecuencias legales e incluso derivar en la pérdida de licencias de funcionamiento para servicios financieros.

Como muestra del compromiso de C&A en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, C&A España realiza periódicamente auditorías externas sobre las cuentas anuales, y el auditor externo de C&A cumple, entre otras, con las siguientes obligaciones:

- ~ Revisión de las cuentas anuales, así como la emisión del correspondiente informe de auditoría.
- ~ Revisión de las declaraciones de impuestos, así como su conciliación con las cuentas. Este control específico llevado a cabo por C&A consta recogido en el Protocolo de Prevención de Delitos.

Con respecto a las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, a través del programa “C&A Community Impact”, los fondos de la Fundación COFRA se destinan a proyectos de la sociedad civil designados por los colaboradores de C&A.

Las donaciones locales realizadas en 2023 y 2024 se encuentran detalladas en los apartados C 1.06 y D. 1.06 siguientes.



SOCIEDAD

1.^{.06} Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

- A.^{.1.06}** Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local
- B.^{.1.06}** Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio
- C.^{.1.06}** Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

2.^{.06} Subcontratación y proveedores

3.^{.06} Consumidores y moda circular

- A.^{.3.06}** Sostenibilidad
- B.^{.3.06}** Más opciones sostenibles
- C.^{.3.06}** Colaboración con la industria
- D.^{.3.06}** La moda circular
- E.^{.3.06}** Sistemas de reclamación
- F.^{.3.06}** Quejas recibidas y resolución de las mismas

4.^{.06} Información fiscal

1.⁰⁶

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

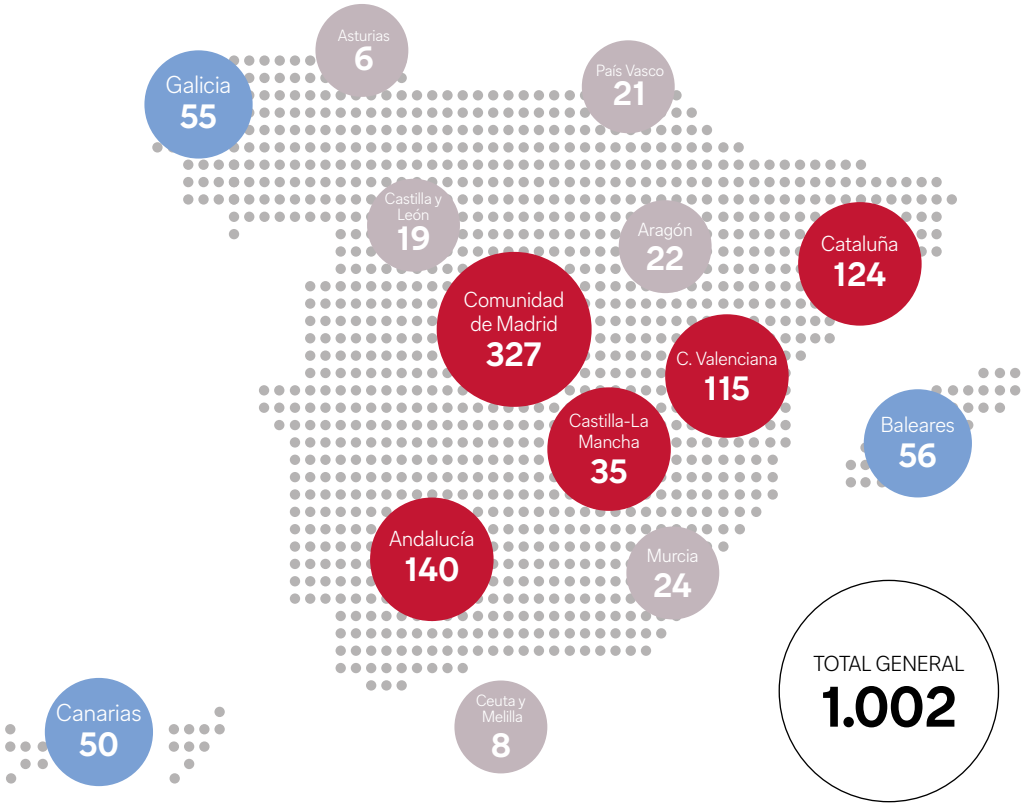
A.^{1.06}

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

A.1^{1.06}

EMPLEO: PROMEDIO TRABAJADORES C&A ESPAÑA 2024

C&A impacta positivamente en las comunidades en las que se encuentra a través del empleo. En España emplea a un promedio de 1.002 personas en diferentes áreas.

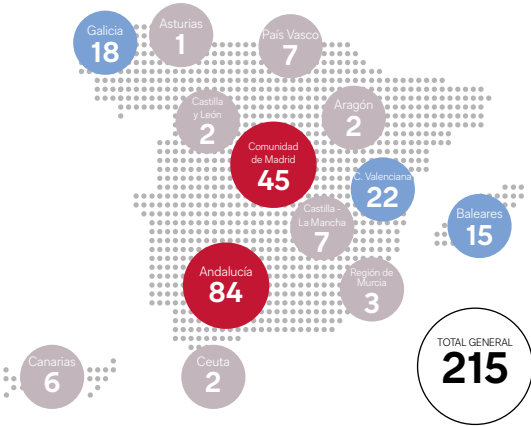


A.2^{1.06}

PRÁCTICAS NO LABORALES / BECAS: PROMEDIO C&A ESPAÑA 2024

Además, C&A tiene un impacto positivo en la sociedad y su desarrollo con la integración e inclusión de jóvenes mediante prácticas. En 2023 hubo un total de 233 jóvenes de prácticas distribuidos por diferentes comunidades autónomas: Andalucía 85, Castilla la Mancha 3, Castilla y León 2, Cataluña 2, Comunidad de Madrid 61, Comunidad Valenciana 16, Galicia 8, Islas Baleares 11, Islas Canarias 23, Ceuta 3, Melilla 1, País Vasco 11, Región de Murcia 7.

En cuanto al año 2024, el total de jóvenes de prácticas fue de 214, desglosados por comunidad de la siguiente manera: Andalucía 84, Aragón 2, Asturias 1, Castilla la Mancha 7, Castilla y León 2, Comunidad de Madrid 45, Comunidad Valenciana 22, Galicia 18, Islas Baleares 15, Islas Canarias 6, Ceuta 2, País Vasco 7, Región de Murcia 3.



Si hacemos referencia a la tipología de prácticas, el mayor número se tratarían de prácticas curriculares salvo en Madrid, donde se encuentran englobadas las prácticas y becas en Oficinas Centrales y donde también tuvieron lugar prácticas extracurriculares (5).

La variación en cuanto al número de personas de práctica en comparación con el año anterior se ha debido a una reducción en el número de solicitudes recibidas por parte de las entidades y centros de estudios, por otro lado, y en el menor número de alumnos recibidos por tienda en algunos casos.

A.3^{1.06}

OFERTAS DE EMPLEO PUBLICADAS POR C&A ESPAÑA DURANTE EL 2024

De mencionar también las 336 ofertas de empleo publicadas por C&A España durante 2024, frente a las 333 registradas en 2023.

Por comunidades autónomas, en la Comunidad de Madrid se publicaron 80 (51 en 2023), en Cataluña 54 (85 en 2023), en Andalucía 35 (41 en 2023), en la Comunidad Valenciana 44 (37 en 2023), en Galicia 31 (23 en 2023), en País Vasco 18 (5 en 2023), en la Región de Murcia 11 (7 en 2023), en Ceuta 3 (2 en 2023), 16 en Islas Canaria (15 en 2023), 19 en Islas Baleares (11 en 2023), en Castilla y León 16 (11 en 2023), 5 en Castilla la Mancha (20 en 2023), 1 en Aragón (7 en 2023) y en el Principado de Asturias 3 (18 en 2023).

Estas ofertas se distribuyen entre posiciones de tienda: Sales Assistant/Vendedores de tienda (Staff), Store Visual Merchandising/Visual-Vendedor (Store Vim), Assistant Store Manager/Responsable de tienda, y Store Manager/Gerente de tienda (SM). En el caso de posiciones de oficina, sólo hubo una oferta publicada incluida dentro de la cuantificación de ofertas en Madrid (SSCC) dentro del departamento de Marketing Planning.

El prácticamente mantenimiento en el número de ofertas de empleo publicadas en 2024 responde a diversos factores estructurales y coyunturales que han influido en la gestión de los procesos de selección:

- **La estabilización** del período de reestructuración vivido por la empresa en los últimos años ha contribuido a una menor necesidad de nuevas contrataciones, al haberse ajustado progresivamente las plantillas a las necesidades operativas actuales.
- **En línea con una estrategia de optimización de recursos**, se ha optado por un enfoque más contenido en la ampliación de equipos, priorizando la estabilidad, el rendimiento de las estructuras actuales y favoreciendo el desarrollo y promoción del talento interno.
- **No obstante, se ha mantenido una actividad constante en los procesos de selección** debido a las salidas naturales de personal y los consiguientes reemplazos que estas requieren.
- **La apuesta de la empresa por los planes de expansión**, como refleja la reciente apertura de una nueva tienda, lo cual también ha generado necesidades puntuales de contratación.
- **La rotación** debida a la alta oferta de oportunidades laborales en el mercado.

B.1.06 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

La información que a continuación se detallará es información global de C&A a nivel de grupo, no es información individual de C&A.

En C&A, creemos que las condiciones de trabajo seguras y justas deben ser la norma para todos los trabajadores de la confección. Nuestro objetivo es continuamente mejorar el bienestar de los trabajadores en nuestra cadena de suministro, por ello, estamos orgullosos de nuestro Programa de Compromiso Social de larga duración en pos de ese objetivo.

Reconocemos que los trabajadores de nuestra cadena de valor están sometidos a una serie de impactos negativos, de los cuales los siguientes han sido temas materiales para nosotros: tiempo de trabajo, salarios adecuados libertad de asociación, negociación colectiva, salud y seguridad, igualdad de género e igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, violencia y acoso, trabajo infantil y trabajo forzoso.

Abordamos estos temas mediante un sistema de gestión de los derechos humanos que abarca políticas, enfoques establecidos para colaborar con

las partes interesadas afectadas, procesos para remediar los impactos negativos (incluidos canales de reclamación) y planes de acción para abordar los impactos negativos.

Asimismo, los impactos negativos materiales sobre los trabajadores en nuestra cadena de valor pueden llevar a una alta rotación de personal y a una baja productividad general en nuestra cadena de suministro. Esto, a su vez, perjudica la calidad del producto y los márgenes, y puede llevarnos a cambiar de relaciones comerciales con mayor frecuencia, lo cual puede ser costoso, entre otros riesgos significativos. Ser proactivos en relación con estas cuestiones tan significativas nos ayuda a:

- Asegurar relaciones comerciales confiables a largo plazo con los proveedores;

- Apoyar la productividad de los trabajadores mediante mejores condiciones laborales;

- Disminuir el riesgo de interrupciones en la cadena de suministro debido a protestas laborales;

- Evitar sanciones gubernamentales por violaciones de obligaciones legales de diligencia debida, y

- Prevenir riesgos reputacionales derivados de campañas de organizaciones no gubernamentales.

La cadena de suministros de la marca C&A abarca más de 500 personas trabajando en más de 15 países.

Se puede consultar el listado detallado de todas las fábricas de proveedores de C&A accediendo a través del siguiente enlace: https://opensupplyhub.org/facilities?contributor-s=6750&sort_by=name_asc

C&A continúa trabajando diligentemente para aumentar la transparencia a lo largo de la cadena de suministro. El resultado es que tenemos buena visibilidad de nuestra cadena de suministro, alcanzando el 100% de transparencia en las actividades de corte y confección, wet-processing, impresión y bordado, en las fábricas de todos los proveedores directos, así como importadores.

De acuerdo con nuestro compromiso de transparencia, nuestra información pública sobre las unidades de producción de nuestros proveedores cubre el 100% de nuestras fábricas de primer nivel, unidades de impresión y bordado, lavanderías y tintorerías. También revelamos la ubicación de la mayoría de las hilanderías y fábricas de tejidos de nuestros proveedores.

Nuestro objetivo al revelar las fábricas de nuestros proveedores es triple:

~ Ser totalmente transparentes sobre dónde se fabrican nuestros productos, para que nuestros clientes y socios comerciales puedan confiar en que tomamos buenas decisiones.

~ Mejorar los derechos de los trabajadores y darles voz en las fábricas de nuestros proveedores.

~ Proporcionar un canal que nos permita ser alertados cuando se observen problemas en las fábricas de nuestros proveedores y tomar medidas correctivas inmediatas.

Mantenemos esta lista actualizada para asegurarnos de que la información facilitada está al día y es relevante para nuestros clientes y socios comerciales.

Los equipos dedicados al cumplimiento social de la cadena de suministro de C&A están formados para entrevistar a trabajadores en la cadena de valor con el fin de obtener una perspectiva imparcial sobre las cuestiones que les atañen. Estas entrevistas se utilizan regularmente durante las visitas a los sitios para registrar correctamente posibles quejas. Estas visitas se emplean (I) para nuestras propias verificaciones preventivas del cumplimiento del Código de Conducta

de C&A (medidas preventivas), (II) para comprobar si se han subsanado las infracciones identificadas (medidas correctivas), o (III) para investigaciones relacionadas con quejas reportadas (procedimiento de quejas).

Además, las entrevistas con trabajadores forman parte del proceso anual de verificación de la autoevaluación de los proveedores (medidas preventivas), nuevamente con el objetivo de determinar si se han producido infracciones.

Más allá de estos compromisos directos con trabajadores individuales, también interactuamos con representantes sindicales como parte de nuestra participación en el International Accord y ACT. Esto incluye a IndustriALL Global Union y sus afiliados locales, y en el caso del Accord, a UNI Global Union. Los acuerdos y procesos establecidos para el International Accord y ACT son co-creados entre representantes de marcas y sindicatos. Los resultados del International Accord y ACT se publican de forma transparente en sus respectivos sitios web

Finalmente, en C&A estamos abiertos a interactuar con representantes sindicales sobre cualquier queja específica de los trabajadores hasta que esta se resuelva. En caso de que organizaciones de la sociedad civil que representen los intereses de los trabajadores soliciten interactuar con C&A sobre impactos negativos reales o potenciales, nos comprometemos de buena fe a considerar y, si es viable, co-crear proyectos para prevenir, mitigar o remediar los problemas.



La transparencia como pilar fundamental

En C&A llevamos muchos años avanzando hacia una mayor transparencia y este viaje continúa. Nos complace ver que nuestros clientes lo respaldan y exigen aún más información sobre dónde se fabrica nuestra ropa, cómo se trata a las personas que la confeccionan y cómo se obtienen los materiales. Estamos comprometidos con un alto nivel de apertura, empezando por la transparencia sobre nuestra cadena de suministro, y queremos compartir esta información con nuestros clientes. Consideramos que la evolución de la legislación, como la Directiva sobre Declaraciones Sostenibles (Green Claims Directive en inglés), es una buena oportunidad para establecer normas comunes sobre cómo hablar de sostenibilidad en todas las marcas y sectores, lo que permitirá a los consumidores tomar decisiones con conocimiento de causa y generar confianza.

Alinear nuestras Due Diligence con la guía de la OCDE

En C&A, nuestro Programa de Gestión Social ha sido diseñado para desarrollar continuamente la capacidad de nuestra cadena de suministro. Nos esforzamos constantemente por mejorar la vida de los trabajadores en la cadena de suministro, lo que requiere un enfoque holístico para garantizar su seguridad, satisfacción y compromiso en el trabajo.

Para asegurarnos de que nuestro enfoque es sólido y se adhiere a las mejores prácticas, hemos alineado formalmente nuestros esfuerzos con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro responsables en el sector de la confección y el calzado. En base a esta guía, evaluamos nuestro Programa de Gestión Social y Medioambiental para garantizar su eficacia a la hora de identificar, prevenir, mitigar y remediar los riesgos y priorizar las acciones en función de los riesgos más destacados evaluados por gravedad y probabilidad.

Las conclusiones del proceso de evaluación de la OCDE de C&A están integradas en nuestra estrategia de sostenibilidad 2028, y pondremos en marcha acciones para abordar los riesgos y eficacia. Dado que el proceso de diligencia debida de la OCDE está diseñado para ser iterativo, llevaremos a cabo la evaluación a medida que evolucionemos nuestro programa y nos aseguremos de que contamos con las herramientas adecuadas para fomentar nuevas mejoras en materia laboral y de derechos humanos en nuestra cadena de suministro global.

Elaboración de auditorías a través de la herramienta SLCP

Las auditorías son un reto constante en la industria textil. Cuando las empresas de confección utilizan herramientas de control y exigen audi-

torías anuales de marca, los proveedores pueden verse abrumados. Esta duplicación no sólo genera costes adicionales, sino que también puede inmovilizar los recursos de los proveedores para preparar y responder a las auditorías específicas de cada marca, dejando a los proveedores menos tiempo para centrarse en implementar mejoras cuantificables en las condiciones de trabajo.

Para hacer frente a estos retos, el Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP) ha reunido a más de 250 partes interesadas para crear y aplicar una herramienta común de auditoría social. El Marco de Evaluación Convergente del SLCP ofrece a las fábricas una herramienta de autoevaluación que permite a los proveedores hacerse cargo de sus datos sociales y laborales. Las marcas o los proveedores de servicios apoyan y facilitan la recopilación de datos en caso necesario antes de que terceras partes independientes -autorizadas por la SLCP mediante formación y exámenes exhaustivos- verifiquen la exactitud de los datos autoevaluados.

Creemos que este tipo de coherencia y convergencia entre nuestros homólogos, junto con herramientas normalizadas, puede contribuir a aumentar la calidad y la eficiencia de los datos, así como a acelerar un cambio positivo. Como uno de los primeros en adoptar el CAF SLCP, nuestra ambición es apoyar a SLCP en la transición para convertirse en la herramienta de evaluación de referencia para la industria de la confección y el calzado.

El CAF es el Marco de Evaluación Convergente, herramienta central del SLCP, diseñada para reemplazar auditorías sociales repetitivas mediante una evaluación estandarizada y neutral. Se trata de un protocolo de verificación que define cómo se debe realizar la verificación SLCP.

Así pues, es una herramienta de recopilación de datos para la autoevaluación de fábricas, que se autoevalúan en aspectos como:

- ~ **Condiciones de trabajo**
- ~ **Derechos laborales**
- ~ **Seguridad y salud**
- ~ **Igualdad de género**

Estos resultados se verifican y se comparten con múltiples marcas (como C&A), evitando duplicación de auditorías.

El valor añadido que representa el CAF se materializa en los siguientes aspectos:

- ~ Reduce costos y carga operativa para fábricas y marcas.
- ~ Fortalece la gobernanza al ser una iniciativa colaborativa entre marcas, proveedores y otros actores del sector.
- ~ Mejora la credibilidad y transparencia en la cadena de suministro.

Proteger la salud y la seguridad

Nuestro Código de Conducta para Proveedores¹ incluye sólidos requisitos para la construcción de edificios, la protección contra incendios y la preparación para emergencias. Hemos aprendido mucho de nuestro trabajo con el Acuerdo de Bangladesh sobre la Seguridad en los Incendios y la Construcción², y hemos mantenido el estatus de marca líder en la resolución de problemas de seguridad en los incendios y la construcción en Bangladesh. Apoyamos a nuestros proveedores colaborando estrechamente con ellos para que comprendan las implicaciones de los nuevos requisitos y apliquen los cambios, por ejemplo, mediante la formación y la evaluación de capacidades. Además, actualizamos periódicamente nuestros requisitos de seguridad contra incendios y de los edificios, inspeccionamos todas las fábricas y les exigimos que dispongan de documentación legal para cada

edificio, incluidos los dormitorios, los comedores y los almacenes. Los proveedores de C&A también deben mantener un seguro adecuado que cubra a los trabajadores por cualquier lesión, accidente o muerte.

Muchos otros requisitos de salud y seguridad se comprueban en cada auditoría o evaluación del SLCP, como la seguridad eléctrica, de la maquinaria y de las calderas, la disponibilidad de equipos de protección personal adecuados y la formación de los trabajadores. Dado que los incumplimientos en materia de salud y seguridad siguen siendo las infracciones más frecuentes identificadas durante las auditorías y evaluaciones, trabajamos muy estrechamente con los proveedores para asegurarnos de que ellos -y sus trabajadores- entienden nuestros requisitos y los cumplen de forma coherente.

1 Disponible en el siguiente enlace de nuestra página web corporativa: <https://www.c-and-a.com/eu/en/corporate/company/sustainability/standards-policies>

2 Disponible en el siguiente enlace: <https://bangladeshaccord.org/>



En C&A se eleva la voz de los trabajadores de las **comunidades locales**



Una de las mejores maneras de entender las condiciones de trabajo en la cadena de suministro es escuchar directamente a los propios trabajadores.

En C&A, vemos la necesidad de ofrecer una plataforma de diálogo social en la que la dirección de los proveedores y los trabajadores puedan intercambiar opiniones. El diálogo social se refiere a cualquier proceso en el lugar de trabajo que permite a los trabajadores influir sobre su trabajo o sus condiciones laborales, resolver conflictos basados en la confianza mutua y desarrollar canales de comunicación el empresario.

C&A considera que el diálogo social es esencial y un elemento clave de nuestra labor de desarrollo, ya que permite a los trabajadores alzar su voz, aborda las causas profundas de los problemas y crea sentido de pertenencia. Por ello, el diálogo social es un pilar clave de nuestra estrategia.

- ~ Cabe destacar asimismo la estrecha conexión que el diálogo social presenta en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente con los siguientes: ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico;
- ~ ODS 10: reducción de desigualdades.

Desarrollando la igualdad de género

Aunque sólo registramos unos pocos incidentes en nuestra cadena de suministro, reconocemos que los incidentes de acoso y violencia de género a menudo no se denuncian. Por ello, llevamos a cabo una serie de actividades para prevenir estos comportamientos en nuestra cadena de suministro. Como parte de nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2028, las enseñanzas extraídas de una serie de proyectos piloto y programas informan nuestro enfoque planificado de la igualdad de género. Se está elaborando una hoja de ruta detallada, que incluye indicadores clave de rendimiento y fijación de objetivos.

Como parte de nuestra actuación en esta materia, C&A puso en marcha un proyecto para la prevención y mitigación de la violencia de género en cuatro fábricas de Myanmar en 2020, seguido de una fábrica en Camboya en 2021-2022. Los proyectos incluyen la creación e implementación de una política de acoso sexual, formación para comités de prevención del acoso sexual y los equipos de recursos sobre la política de acoso sexual.

C&A y otras siete marcas han puesto a prueba la Herramienta de Autodiagnóstico de la Igualdad de Género (SDT) en 60 fábricas de Bangladesh, India, Indonesia y Vietnam. La herramienta, de código abierto, evalúa el estado actual de la integración de

género en la industria textil, de la confección y del calzado y ha sido desarrollada por el Centro Internacional de sobre la Mujer (ICRW). El SDT es un sencillo cuestionario para que las fábricas lo evalúen y generen un cuadro de mando personalizado para diagnosticar los puntos fuertes y las áreas de mejora para integrar la igualdad de género en las políticas, prácticas y políticas, prácticas y operaciones.

En definitiva, los indicadores anteriores son los ejes estratégicos que atraviesan todos nuestros programas. Pero no es el único. Cada vez con mayor frecuencia descubrimos que la incidencia pública, particularmente para promover mejores políticas, es crítica para lograr el cambio positivo que queremos ver. Con nuestro aliado INPACTO, impulsamos las políticas públicas que combaten el trabajo forzado en Brasil. Asimismo, con nuestro aliado Anti-Slavery International impulsamos los esfuerzos que se llevan a cabo para promulgar una ley en contra de la esclavitud en toda Europa.

Al financiar estos esfuerzos, estamos trabajando para transformar la industria de la confección, que hoy es lineal, en una industria regenerativa y restaurativa, proporcionando condiciones de trabajo seguras y dignas para todos. Por “regenerativa” nos referimos a que queremos cambiar el modelo de la industria mundial a través de nuestro programa de Moda Circular y escalar la innovación necesaria para hacer las cosas de forma diferente.

C. ^{1.06} Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Donaciones a la comunidad

Devolver a nuestras comunidades lo que recibimos de ellas es un principio fundamental de actuación en C&A. Animamos a nuestros trabajadores a implicarse activamente en voluntariados y donaciones locales y también se implica C&A como firma.

C&A es una comunidad inclusiva, que no solo desea inspirar a la gente cada día a verse bien, sino también a que se sientan y hagan el bien. Una forma de hacer esto es ayudar a nuestros colaboradores a marcar la diferencia en nuestra sociedad, en positivo.

A través del programa “**C&A Community Impact**”, los fondos de la Fundación COFRA se destinan a proyectos de la sociedad civil designados por los colaboradores de C&A.

Así pues, C&A a través de sus propios trabajadores, se implica en diferentes proyectos benéficos y presenta a **Fundación COFRA** propuestas de donativos a los mismos, siendo estos proyectos finalmente financiados por la **Fundación COFRA**.

En el año 2023, se nominaron y concedieron fondos a las siguientes organizaciones en España:

FUNDACIÓN ANAR

La Fundación ANAR es una organización sin ánimo de lucro que ayuda a niños y adolescentes en situación de riesgo. Sus orígenes se remontan a 1970 y se centra en la promoción y protección de los derechos de los niños que se encuentran en situación de riesgo y abandono, desarrollando proyectos tanto en España como en América Latina en el contexto de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Motivación del proyecto

Las situaciones que pueden vivir los niños y adolescentes son cada vez más graves y urgentes, especialmente el maltrato físico y psicológico, las agresiones sexuales, el acoso escolar, la violencia de género. Todas estas circunstancias añaden presión a la salud mental de los jóvenes, que necesitan más que nunca apoyo emocional.

Detalles del proyecto

ANAR Helplines, teléfono y chat con lenguaje inclusivo y no sexista, ofrece apoyo a niños y adolescentes en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o situación que pueda afectarles y derivar potencialmente en problemas de salud mental, ansiedad, depresión, trastornos de conducta e incluso ideación suicida. El abordaje de cada consulta se lleva a cabo por un equipo multidisciplinar. Profesionales de la psicología atienden las consultas, mientras que

profesionales de los departamentos social y jurídico estudian los casos que requieren su intervención.

A este respecto, la Fundación ANAR ha recibido fondos por importe de 69.000 euros para un periodo de ejecución de su proyecto comprendido entre el 1 y el 31 de enero de 2024.

Con esta donación se ha contribuido a que cada niño o adolescente puede expresarse y comunicar sus problemas y, junto con los profesionales, buscar soluciones comunes al problema en cuestión y derivar los casos de mayor riesgo a las autoridades competentes. Cualquier niño en situación de riesgo puede ser beneficiario de las líneas de ayuda de ANAR, independientemente de su origen socioeconómico. Además, la fundación creó una línea de ayuda específica para casos de violencia de género.

FUNDACIÓN SANT JOAN DE DEU (MALLORCA)

La Fundación Sant Joan de Deu en Mallorca acoge a personas desfavorecidas, principalmente familias en riesgo de exclusión social. Además de cubrir las necesidades básicas de alojamiento, alimentación e higiene, se les proporciona intervención socioeducativa y espacios de ocio para promover dinámicas positivas y favorecer su integración social.

Motivación del proyecto

La exclusión social es una situación que afecta a muchas personas en la sociedad, especialmente a los jóvenes que se encuentran en riesgo de pobreza,

desempleo, violencia o discriminación. Tienen dificultades para acceder a recursos básicos como la educación, la vivienda o la vestimenta. La falta de ropa adecuada puede ser un obstáculo para su integración social y laboral, así como para su autoestima y dignidad personal. La organización ayuda a los jóvenes a disponer de ropa nueva, moderna, accesible y digna, y a elegirla según sus preferencias, para contribuir a su bienestar emocional y a la confianza en sí mismos.

Detalles del proyecto

Apertura de la primera tienda solidaria de ropa de moda juvenil gratuita y sin estrenar, en el centro de la ciudad. La población destinataria serán principalmente jóvenes entre 15 y 24 años, sin hogar o en riesgo de exclusión social, así como jóvenes entre 18 y 24 años en viviendas compartidas en el marco de programas de emancipación.

A este respecto, la Fundación Sant Joan de Deu ha recibido fondos por importe de 65.000 euros para un periodo de ejecución de su proyecto comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2024.

Como resultado, la primera tienda urbana gratuita de Mallorca ayuda a los jóvenes vulnerables a aumentar su autoestima, a socializar con otros jóvenes y, con el tiempo, a generar una visión innovadora de cómo hacer frente al sinhogarismo y al riesgo de exclusión social que les rodea. Además del principal grupo destinatario -los jóvenes desfavorecidos-, la fundación apoya a las mujeres víctimas de la violencia machista ofreciéndoles trabajo en la tienda de ropa.

Con respecto al año anterior, en 2022 se nominaron y concedieron fondos a las siguientes organizaciones en España:

Con ATENPACE

se han destinado 40.000 euros al siguiente proyecto: Control postural en jóvenes con parálisis cerebral.

Grupos destinatarios: Jóvenes con discapacidad física (Parálisis Cerebral). El proyecto consiste en la adquisición de material específico para bipedestación y material de posicionamiento que ampliará los tiempos de posicionamiento de los beneficiarios fuera de la silla. El material tendrá un impacto positivo en la salud de los jóvenes en general pero también en su bienestar ya que podrán interactuar mejor con sus compañeros haciendo uso del material.

Con la Federación de Plataformas Sociales Pinardi

se han destinado 30.000 euros al Proyecto Casa Garelli. El grupo destinatario de esta ayuda son jóvenes en situación de desventaja múltiple.

Es un proyecto residencial de emancipación y acompañamiento educativo para facilitar la autonomía de jóvenes en situación de vulnerabilidad. El objetivo es apoyar su proceso de transición a la vida adulta, proporcionándoles las habilidades necesarias para promover su autonomía personal. Este proyecto permitirá a los jóvenes procedentes de sistemas de acogida y protección realizar la transición hacia la

autonomía personal y desarrollar las habilidades para la vida y las competencias sociales que necesitan para prosperar.

Con Aldeas Infantiles SOS

se han destinado 69.000 euros al proyecto Construyendo un futuro.

El grupo destinatario son jóvenes en situación de desventaja múltiple. El proyecto tiene como objetivo proporcionar apoyo educativo, socio-laboral y/o económico a jóvenes, que son acompañados por un equipo que realiza el seguimiento de su necesidad.

Así pues, en 2022 las donaciones generadas por Fundación COFRA fueron de un total de 139.000 euros para proyectos en los que se ha involucrado de forma activa C&A España.

Mirando al futuro

Una de nuestras prioridades de cara a los próximos años es centrar el papel de nuestra empresa en ayudar a erradicar la desigualdad en la sociedad. Próximamente, C&A se centrará en mejorar la movilidad social. Apoyaremos a mujeres y jóvenes de diversos orígenes que afrontan múltiples desventajas, recibiendo una parte importante de nuestras donaciones benéficas.



En 2024, se nominaron y concedieron fondos a las siguientes organizaciones en España:

SAVE THE CHILDREN: FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

Objetivo
En España y en todo el mundo, la organización trabaja para garantizar que todos los niños sobrevivan, aprendan y estén protegidos contra la violencia. Cuando ocurren emergencias y los niños son más vulnerables, Save the Children siempre intenta ser la primera en llegar y la última en irse. Atienden las necesidades de los niños y se aseguran de que sus voces sean escuchadas. La organización busca generar cambios duraderos en la vida de millones de niños, incluso de aquellos más difíciles de alcanzar.

Motivación del proyecto
La diversidad dentro de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha refleja diversos desafíos sociales, como el desempleo o el empleo precario debido a la falta de cualificaciones, la discriminación y limitaciones físicas o mentales. El bajo nivel educativo y el acceso limitado a oportunidades de formación perpetúan el ciclo de exclusión social. El acceso a servicios sociales esenciales como atención médica, apoyo psicológico, vivienda social y ayuda alimentaria es crucial para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los jóvenes. Abordar estos desafíos multifacéticos es esencial para mejorar las perspectivas e inclusión de las poblaciones vulnerables en la comunidad.

Detalles del proyecto
Este proyecto tiene como objetivo prevenir la exclusión social mediante la participación activa de los jóvenes en su integración sociolaboral a través de intervenciones personalizadas. Se centra en el desarrollo de planes de formación y empleo adaptados para garantizar su plena integración en la sociedad. Al proporcionar orientación sociolaboral, el proyecto dota a los jóvenes de las herramientas, habilidades y valores necesarios para acceder a oportunidades de empleo y refuerza su educación básica.

- ~ **Fondos recibidos:** €69.000
- ~ **Periodo de implementación del proyecto:** 01.01.2024 - 31.12.2024
- ~ **Resultado:** uno de los principales objetivos de la intervención sociolaboral es mejorar las habilidades y competencias laborales de los participantes para facilitar su incorporación al mercado laboral. Se espera que, a través de la formación, la orientación profesional, las prácticas y el apoyo en la búsqueda de empleo, los participantes puedan conseguir un empleo estable y de calidad.
- ~ **Observaciones:** los resultados esperados de la intervención sociolaboral van más allá de la inserción laboral, abarcando aspectos relacionados con el desarrollo personal, la inclusión social y la mejora de la calidad de vida. El éxito de la inter-

vención se mide no solo en términos de empleo, sino también en el bienestar general de los participantes y en su capacidad para desenvolverse de manera autónoma y satisfactoria en la sociedad.

~ **Página web:** Save the Children | ONG por la Infancia.

FUNDACIÓN EL SUEÑO DE VICKY: REHABILITACIÓN DE TUMOR CEREBRAL

Objetivo
El claro objetivo de la Fundación El Sueño de Vicky es financiar proyectos de investigación contra el cáncer infantil y mejorar los tratamientos actuales. La mayoría de las veces, las pautas para tratar el cáncer se heredan de la medicina para adultos, por lo que la organización considera necesario desarrollar soluciones específicas que tengan en cuenta las particularidades del cáncer cuando lo padece un niño.

Motivación del proyecto
En España, se diagnostican aproximadamente entre 3.500 y 4.000 nuevos casos cada año. Las secuelas derivadas del tumor o de los efectos del tratamiento pueden provocar dificultades motoras, de autonomía, lenguaje y/o alimentación, generando un impacto físico y emocional tanto en los pacientes como en sus familias. La atención temprana e individualizada, adaptada a las necesidades del paciente, es fundamental. Se ha observado un impacto positivo en la recuperación mediante un programa de

rehabilitación mixto (presencial y por telemedicina), que reduce la necesidad de visitas hospitalarias presenciales. Este enfoque permite que el paciente esté en su entorno familiar e involucra a la familia en el proceso de rehabilitación. La atención temprana y adaptada al paciente ha demostrado ser eficaz en la recuperación de adolescentes, mejorando su motivación y estado de ánimo.

Detalles del proyecto
A través de guías, tutoriales y videos, la organización puede establecer un seguimiento continuo con los pacientes, especialmente aquellos que residen fuera de la Comunidad de Madrid y que no pueden acudir con frecuencia hasta que tengan acceso a recursos de rehabilitación en sus zonas locales. Adaptar el tratamiento a las necesidades del paciente y su familia mejora su bienestar emocional y aumenta la motivación.

- ~ **Fondos recibidos:** €69.000
- ~ **Periodo de implementación del proyecto:** 01.01.2024 - 01.06.2025
- ~ **Resultado:** el proyecto tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los pacientes mediante el fortalecimiento de su autonomía, independencia funcional y condición física, al tiempo que promueve la práctica deportiva para el bienestar general. Aborda la recuperación de secuelas, incluyendo el equilibrio, la marcha, la prevención de caídas,

el manejo del dolor y la destreza manual, además de prevenir nuevas discapacidades y fomentar la integración social y educativa.

~ **Observaciones:** además, el proyecto busca minimizar las visitas hospitalarias innecesarias mediante una atención individualizada, establecer apoyo médico a distancia cuando sea necesario y brindar asistencia a las familias que viven lejos de su lugar de residencia habitual.

~ **Página web:** Vicky's Dream - Foundation for Childhood Cancer Research.

PINARDI – CASA GARELLI

Objetivo
PINARDI nació de la experiencia de más de 25 años en el ámbito social en las plataformas sociales de la Comunidad de Madrid. En 2001 se constituyó como una entidad de apoyo y dinamización de todas las iniciativas y proyectos desarrollados en la atención a colectivos en riesgo social de los Salesianos, y en menos de diez años pasó a formar parte de seis plataformas entre las comunidades de Madrid y Castilla-La Mancha.

Motivación del proyecto
El proyecto Casa Garelli aborda desafíos socioeconómicos críticos que afectan a la juventud vulnerable en Madrid, España. La región enfrenta

problemas significativos como el alto desempleo juvenil, el abandono escolar temprano y elevados niveles de pobreza, agravados por las recientes crisis económicas. Los recursos del sector público a menudo no logran cubrir las complejas necesidades legales y sociales de ciertos grupos, como solicitantes de protección internacional, jóvenes extutelados y jóvenes adultos sin vivienda estable. Estos desafíos aumentan el riesgo de sinhogarismo y empujan a algunos jóvenes hacia actividades ilegales o peligrosas para sobrevivir.

Detalles del proyecto
Casa Garelli engloba los tres proyectos residenciales que Pinardi gestiona en la Comunidad de Madrid: Garelli, Garelli Protección y Garelli Refugio. Estos proyectos atienden a tres perfiles de jóvenes vulnerables: jóvenes sin hogar, en su mayoría extutelados (de 18 a 25 años); menores bajo tutela del Estado en situaciones de especial vulnerabilidad (de 15 a 17 años); y jóvenes solicitantes de asilo y refugiados (de 18 a 25 años). La organización ofrece una intervención integral y de alta calidad, que comienza con la cobertura de necesidades básicas como la vivienda y se extiende al apoyo psicológico, la orientación laboral, alternativas de ocio saludable, acompañamiento en trámites con la administración pública y asesoramiento legal.

- ~ **Fondos recibidos:** €30.870
- ~ **Periodo de implementación del proyecto:** 01.09.2024 – 01.09.2025

- ~ **Resultado:** al finalizar el proyecto, el 90 % de los participantes habrá ampliado su red de apoyo social, formando relaciones significativas y duraderas. Además, habrán desarrollado habilidades esenciales para la vida diaria, lo que les permitirá vivir de forma independiente y afrontar desafíos mediante la toma de decisiones informadas. Todos los participantes habrán experimentado un entorno estable y de apoyo, con el cuidado físico y emocional adecuado.
- ~ **Observaciones:** además, el 50 % de los participantes del programa de vivienda habrá conseguido un empleo o completado un programa educativo, lo que garantizará una transición fluida a la vida adulta y la independencia económica.
- ~ **Página web:** Pinardi, Federation of Salesian Social Platforms | Accompanying dreams, transforming realities.

DOWN MADRID: REVOLUCIONANDO LA EDUCACIÓN DIGITAL

Objetivo
La misión de Down Madrid es defender el derecho a la vida y la dignidad de las personas con síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales, así como su plena inclusión familiar, escolar, laboral y social, y la mejora de su calidad de vida

desde el nacimiento hasta el envejecimiento. La organización lo hace con su participación activa, colocándolas en el centro y corazón de la entidad. Su visión es la transformación de la sociedad en una donde las personas con discapacidad intelectual estén plenamente incluidas y se reconozcan todos sus derechos.

Motivación del proyecto
El proyecto tiene como objetivo garantizar que las personas con discapacidad intelectual permanezcan integradas en la sociedad, aprendiendo, adaptándose y creciendo como cualquier otro ciudadano. Para lograrlo, el proyecto incorpora la metodología STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) en los distintos servicios formativos de Down Madrid. A través de proyectos multidimensionales, STEAM facilita la integración de diversas materias, combinando las ciencias con la creatividad, las habilidades manuales y técnicas. Esto permite a los participantes desarrollar sus capacidades cognitivas, al tiempo que se fomenta la autonomía y la interacción entre iguales.

Detalles del proyecto
El proyecto busca establecer “aulas del futuro” basadas en la metodología STEAM. Para el grupo destinatario, esto representa el futuro, aunque muchas escuelas y universidades ya llevan años trabajando con este enfoque. A través del proyecto, la organización quiere ofrecer a los jóvenes la oportunidad de comenzar a aprender con los últimos avances metodológicos. Esto permitirá que las personas con discapacidad intelectual se conviertan en ciudadanos globales, capaces de afrontar los desafíos actuales con creatividad, innovación y pensamiento crítico.

- ~ **Fondos recibidos:** €30.000
- ~ **Periodo de implementación del proyecto:** 01.10.2024 - 31.03.2025
- ~ **Resultado:** al finalizar el proyecto, al menos el 50 % de los participantes habrá alcanzado una mayor autonomía mediante la mejora de sus habilidades para resolver problemas, ya sea de forma independiente o colaborativa. Mejorarán su motricidad fina y la coordinación ojo-mano al ensamblar robots sencillos con LEGO, y desarrollarán habilidades de organización y planificación a través de la programación por bloques. Las competencias cognitivas y técnicas se fortalecerán mediante actividades STEAM, con una evaluación del progreso realizada trimestralmente. Además, el proyecto promoverá la equidad de género y la inclusión, garantizando una participación equilibrada entre hombres y mujeres.
- ~ **Observaciones:** el proyecto promueve la participación de las mujeres en los sectores STEAM, fomentando su inclusión en áreas tradicionalmente subrepresentadas por mujeres.
- ~ **Página web:** fomenta la inclusión de las personas con síndrome de Down.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA – AYUDA PARA LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA DANA

Objetivo
El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, que nació de la preocupación por asistir, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, tanto a nivel internacional como nacional, por prevenir y aliviar el sufrimiento humano en todas las circunstancias. Su objetivo es proteger la vida y la salud, así como garantizar el respeto por la dignidad humana.

Motivación del proyecto
La situación en la Comunidad Valenciana tras la tormenta DANA fue muy grave: varias personas desaparecidas y numerosos municipios gravemente afectados por las inundaciones. Las lluvias torrenciales provocaron el desbordamiento de ríos, cortes de tráfico y servicios, derrumbes de edificios y evacuaciones. En Valencia, algunas zonas pobladas, como Chiva y Pedralba, registraron precipitaciones históricas de hasta 490 litros por metro cuadrado. El Gobierno de la Generalitat Valenciana activó el protocolo de “múltiples víctimas” y desplegó equipos de emergencia, incluida la Unidad Militar de Emergencias (UME), para rescatar a personas atrapadas y colaborar en las labores de recuperación. La situación era crítica y se preveía que los trabajos de reconstrucción llevaran meses debido a la magnitud de los daños.

Detalles del proyecto
En respuesta a esta emergencia, la Cruz Roja desplegó equipos de respuesta básica y especializada en las zonas más afectadas, centrando sus esfuerzos en la gestión de albergues temporales, la logística y el apoyo psicosocial. Las comunidades enfrentaban importantes desafíos mientras se llevaban a cabo las labores de asistencia a los afectados y recuperación tras el desastre.

- ~ **Fondos pertinentes:** €69.500
- ~ **Periodo de Implementación del Proyecto:** 01.11.2024 – 31.12.2025
- ~ **Resultado:** La Cruz Roja Española está apoyando activamente a la Generalitat Valenciana mediante la coordinación de la gestión de la información a través de su Centro de Operaciones y Servicios Digitales y la Unidad de Emergencias. Ha activado convenios de colaboración con la Fundación Solidaridad Carrefour y ANEABE, y ha abierto canales específicos de recaudación de fondos para ayudar a las personas afectadas por las inundaciones. Para garantizar una respuesta eficaz, ha prealertado a los equipos de respuesta cercanos para la rotación de recursos y ha preposicionado suministros esenciales —como

agua embotellada, ropa de abrigo y kits de higiene— en centros logísticos clave. Además, se ha reforzado la Unidad de Emergencias de la Sede Central para la gestión remota, y se están realizando preparativos para apoyar la fase de recuperación.

~ **Página web:** Cada vez más cerca de las personas - Cruz Roja





2.06 Subcontratación y proveedores³

POLÍTICAS Y RESULTADOS

C&A España no realiza ninguna compra a proveedores de materias primas, stock o cualquier otro producto para su venta, toda la cadena de suministros está centralizada y gestionada desde sus oficinas centrales en Alemania. En el proceso de contratación con proveedores locales, exclusivamente centrada en servicios vinculados con la actividad de gestión del mercado ibérico, no se incluyen cuestiones sociales, de igualdad de género o ambientales, aunque se aplica el código ético de conducta del grupo.

C&A global se compromete a reducir su impacto ambiental en su cadena de suministro y operaciones propias, centrándose en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, seguridad química, gestión del agua, minimización de residuos y bienestar animal. Su enfoque integral respalda estos compromisos, incluyendo colaboraciones con socios y participación en iniciativas como ZDHC (Vertido Cero de Sustancias Químicas Peligrosas).

Como uno de los miembros fundadores de la iniciativa ZDHC, hemos estado trabajando junto con otras marcas firmantes para implementar el marco ZDHC Roadmap to Zero desde 2015. Por ello, adoptamos el enfoque de “fábrica limpia” de la fundación y promovemos la eliminación de productos químicos peligrosos a lo largo de todo el proceso de fabricación de las marcas participantes.

Solo en alianza con socios del sector —incluidas marcas, ONG, científicos, proveedores de productos químicos y fabricantes— podemos avanzar hacia nuestra visión de una eliminación total de los productos químicos peligrosos. C&A se ha enfocado en co-desarrollar estándares, herramientas y metodologías del sector, por ejemplo, para mejorar las capacidades del portal ZDHC Gateway, una base de datos global sobre química más segura. También participamos en otras iniciativas multipartitas como el Grupo AFIRM (Gestión Internacional de RSL para Ropa y Calzado).

Nuestro enfoque hacia productos químicos más seguros

- **Productos químicos más seguros:** Identificar alternativas más seguras, impulsar su adopción y eliminar el uso de sustancias peligrosas.

- **Procesos más inteligentes:** Evaluar y verificar los sistemas y prácticas de gestión química y de aguas residuales en las instalaciones.

- **Mejores resultados:** Validar la eliminación de productos químicos peligrosos tanto en el medio ambiente como en el producto final.

La empresa garantiza el cumplimiento de estándares ambientales, incluyendo la gestión adecuada de químicos y la transparencia en las

¹ Este apartado de proveedores no se considera material debido a la naturaleza de C&A en España pero igualmente se divulga información sobre los procesos de C&A a nivel global en esta materia.

pruebas de aguas residuales. Desde 2018, el desempeño general de las fábricas de los proveedores ha mejorado cada año en todas las áreas que impactan el medio ambiente. Además, promueve la capacitación de sus proveedores y planea actualizar su política de bienestar animal en 2024.

Su programa de Administración Ambiental se enfoca en procesos húmedos, como tintura y lavado, y utilizan el Módulo Ambiental de Instalaciones Higg (Higg FEM) para evaluar el desempeño ambiental de los fabricantes. C&A global colabora con la industria para desarrollar estándares y herramientas, como el portal ZDHC Gateway, y participa en iniciativas multi-interesadas como AFIRM Group. Es crucial que las fábricas tengan personal capacitado y procedimientos adecuados para el manejo seguro de químicos. C&A seguirá asegurando que sus proveedores mejoren continuamente en la gestión de químicos.

C&A global se compromete a respetar los derechos humanos y garantizar condiciones de trabajo justas y seguras. Siguen los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y se alinean con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado. Acogen favorablemente la legislación actual y futura sobre derechos humanos, como la Ley Alemana de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro. Para cumplir con estos estándares, han establecido un Consejo de Derechos Humanos y Gobernanza, y han actualizado su Canal de Equidad para procesar todas las quejas recibidas según procedimientos definidos.



La herramienta permite a cualquier persona reportar de forma confidencial y, si lo desea, anónima, violaciones de derechos humanos, laborales, ambientales, corrupción u otros comportamientos desleales en las operaciones de C&A global o en su cadena de suministro. Es parte del sistema integrado de gestión de riesgos en derechos humanos de C&A global. A través de asociaciones como el Acuerdo de Bangladesh y Better Work de la OIT, reciben información adicional sobre quejas. En 2022, colaboraron con la organización no gubernamental MUDEM de Türkiye para brindar apoyo a trabajadores sirios. Todas las quejas son tomadas en serio y revisadas por personal local y experimentado para su resolución.

TRANSPARENCY PLEDGE

En 2016, se formó una coalición de nueve organizaciones de derechos humanos y sindicatos para mejorar la transparencia en las cadenas de suministro de ropa y calzado. Desarrollaron el Compromiso de Transparencia de la Cadena de Suministro de Ropa y Calzado como una norma mínima para la divulgación de información en la cadena de suministro. Desde entonces, la coalición ha contactado a más de 70 empresas con productos de marca propia, instándolas a publicar información clave a nivel de fábrica conforme al Compromiso de Transparencia.

De acuerdo con nuestro compromiso de transparencia, C&A global revela la ubicación de todas las fábricas de nivel 1, unidades de estampado y bordado, lavanderías y tintorerías de nuestros proveedores. También revelamos la ubicación de la mayoría de las hilanderías y fábricas de tejidos de nuestros proveedores.

3.⁰⁶

Consumidores
y moda circular.
Estrategia de
Sostenibilidad 2028.
Criterios de doble
materialidad.

A. 3.06

Sostenibilidad

Toda la información que a continuación se trata es información de C&A a nivel global como grupo, no es específica de C&A España.

EXTENDEREMOS LA VIDA DE 7 DE CADA 10 PRODUCTOS GRACIAS A SU DISEÑO, PRODUCCIÓN Y REUTILIZACIÓN.

En C&A sabemos que la transición a una economía totalmente circular es a la vez un desafío y una inmensa oportunidad, y que eso llevará muchos años. Para crear el camino a la moda circular, debemos reinventar mucho de lo que hacemos. Estamos comprometidos con este viaje, por lo que aplicamos principios clave de circularidad a nuestros productos.

Los principios de circularidad buscan transformar el modelo lineal tradicional de "usar y desechar"

en un sistema más sostenible, donde los recursos se mantengan en uso y el desperdicio se minimice. Así pues, tienen por finalidad fomentar modelos de negocio que prolonguen la vida útil de los productos, como:

- Reventa
- Alquiler
- Reparación

Donación

El objetivo es extender la vida de nuestros productos, influyendo conscientemente en la forma en que se diseñan, obtienen, producen, utilizan y reutilizan las prendas. A medida que avancemos, diseñaremos y probaremos diferentes formas para lograr este objetivo, incluidas las oportunidades de revender, reparar, alquilar y reciclar nuestros productos. Todos estos son pasos importantes. hacia una economía circular restauradora, donde nada se desperdicia en la creación o eliminación de nuestra ropa.

Nuestra proporción de productos circulares

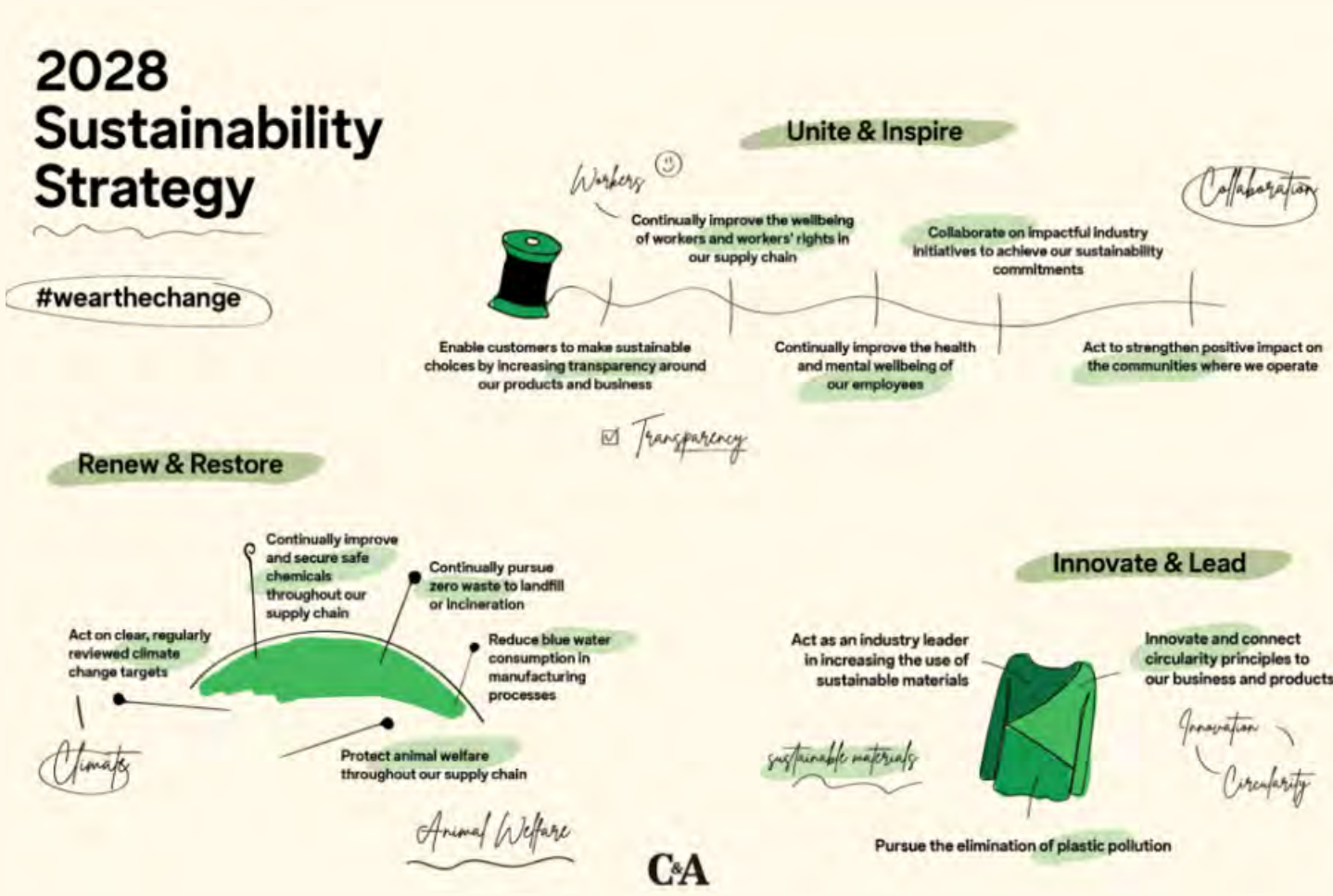
Productos hechos con materiales reciclados:	
2021	73%
2022	10,79%
2023	15,88%
Productos certificados C2C ®:	
2021	0,25%
2022	0,12%
2023	0,32%
Total de productos circulares:	
2021	7,51%
2022	10,91%
2023	16,20%

Progreso

En C&A hemos aumentado la proporción de productos que cumplen con los principios de circularidad. Tras la caída en 2022 en productos con certificación C2C Certified®, logramos incrementar la cantidad en comparación con el nivel del año anterior. Por primera vez, lanzamos una colección de ropa para bebé con certificación C2C Certified®, que incluye un body, un conjunto y una manta.

En cuanto a los materiales reciclados, dimos un gran paso al aumentar en un 5% la proporción total de productos fabricados con materiales reciclados. No obstante, reconocemos que aún estamos lejos de alcanzar nuestro objetivo de que siete de cada diez productos cumplan con principios de circularidad para 2028.

Lograr esta meta podría requerir la integración de estándares adicionales de diseño circular, como el diseño orientado a la durabilidad y la reciclabilidad.



PRINCIPIOS DE CIRCULARIDAD

Estamos alineados con la Fundación Ellen MacArthur (EMF) en la definición de la economía circular como sistema que diseña los residuos y la contaminación, mantiene productos y materiales en uso, y regenera sistemas naturales. Nuestro enfoque se basa en tres principios de circularidad:

- ~ **Optimización de recursos y utilización de reciclados y renovables:** los insumos del producto están libres de sustancias peligrosas. Sustancias y desacoplado del consumo de recursos finitos.
- ~ **Hecho para ser rehecho de nuevo:** los productos y sus materiales están diseñados y fabricados para que puedan ser reutilizados, rehechos y reciclados, y que, por tanto, que recirculen y sigan contribuyendo a la economía.
- ~ **Extender la vida útil de los productos:** productos optimizados para durabilidad o moverse a través de modelos de negocios que se extienden su vida, como la reutilización o la reparación.

PRINCIPALES ACCIONES ACOMETIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO POR C&A COMO PARTE DE LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD 2028

- Acción climática**
 - Hemos reducido las emisiones de CO2 en un 39%*
 - El 83% de los químicos usados fueron reportados como químicos seguros

- Materiales sostenibles**
 - Co-creación de cadenas de suministro de algodón ecológico
 - Mejorar la trazabilidad de un algodón mejor
 - Certificación de marca para RWS y RDS
 - Porcentaje de materiales básicos obtenidos más sostenibles: 79.6%

- Productos circulares**
 - Hemos comercializado más de 1.4 millones de prendas confeccionadas con algodón Recover TM

- Plásticos**
 - Hemos usado un 36,25% menos de plásticos de un solo uso en comparación a 2019

- Clientes**
 - Hemos permitido que los clientes tomen decisiones aumentando la transparencia sobre nuestros productos y actividades. El porcentaje de clientes que reconocen que pueden elegir con conocimiento de causa en C&A es de un 33% para 2023.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad de C&A nos guía para replantearnos cada uno de estos pasos dentro de este contexto.

- Lo que hacemos**
 - estamos acelerando nuestro cambio de un modelo «push» de venta a un modelo «pull», que nos ayuda a centrarnos en solo fabricar ropa que los consumidores realmente quieran comprar. Un paso inicial fundamental fue la reducción del tamaño de la colección en 2022 y 2023. Esta es una forma de reducir los residuos en toda nuestra cadena de

suministro. Estamos introduciendo los principios de durabilidad y circularidad en nuestras opciones de diseño. También estamos revisando nuestra cartera de tejidos para asegurarnos de que estamos aumentando el contenido reciclado y reciclable en nuestros productos.

- Cómo lo hacemos**
 - estamos revisando nuestra base de fabricación para abordar las cuestiones sociales y medioambientales materiales en nuestra cadena de suministro. Para ello, está mejorando la trazabilidad, lo que permite una línea de visión mucho más clara de todas las cuestiones materiales. Trabajamos con nuestros proveedores para mejorar su impacto medioambiental y participamos activamente en varios programas para garantizar el bienestar y los derechos humanos de los trabajadores de la cadena de suministro.

- Cómo usan nuestros consumidores su ropa**
 - estamos poniendo en marcha iniciativas para ayudar a nuestros consumidores a alargar la vida de su ropa y a gestionar los residuos de forma responsable. Esto incluye nuestra iniciativa We Take It Back y nuestro programa piloto con nuestro socio Carou para la venta de ropa de segunda mano en tiendas seleccionadas. Hemos puesto en marcha otras iniciativas centradas en mejorar la durabilidad de nuestros productos para que los consumidores puedan prolongar la vida útil de sus prendas. En estas iniciativas, que se explican con más detalle a lo largo de este informe, nos ayudan a abordar los problemas materiales identificados anteriormente.

*** La información de este apartado se corresponde con los últimos datos presentados por C&A Global a fecha de cierre del presente informe.**

B. 3.06 Más opciones sostenibles

“Permitir a los clientes tomar decisiones sostenibles aumentando la transparencia en torno a nuestros productos y negocios”.

MATERIALES

Sabemos que una prenda de ropa siempre afectará al medioambiente, ya que hay que tener en cuenta todo su ciclo de vida, desde la materia prima hasta su producción, utilización y eliminación. Aunque un producto se fabrique con materiales de bajo impacto, como los materiales reciclados o el algodón orgánico, y se recurra a prácticas más eficientes para su producción, seguirá consumiendo energía y recursos durante todas las etapas, incluyendo el transporte, la distribución y la fase de utilización. Además, se eliminará o reciclará al final de su vida útil, y ese proceso de eliminación o reciclaje también afecta al medioambiente.

Por otra parte, la industria de la moda es un sistema fragmentado y globalizado, por lo que resulta complicado medir y controlar todas las consecuencias ambientales a lo largo de la cadena de valor, desde el uso del agua y la energía hasta la eliminación de los residuos, sin olvidarnos de las repercusiones del transporte. Por todo ello, C&A se esfuerza por reducir su huella medioambiental integrando materiales preferentes en sus prendas. Garantizar que nuestras materias primas tengan un origen más sostenible significa que se cultiven y fabriquen de forma que se utilicen menos recursos naturales,

tengan menos impacto en los ecosistemas, respeten a las personas, aseguren el bienestar animal en toda la cadena de suministro y estén certificadas o verificadas por terceros.

Algodón orgánico

El algodón es uno de los materiales más usados en el mundo y también en C&A. Todas las prácticas agrícolas pueden repercutir negativamente en el medioambiente y en la población. Para minimizar el impacto, nos hemos comprometido a obtener el 100 % de nuestro algodón de fuentes preferentes. La base de este compromiso es fortalecer el sector del algodón orgánico y abastecernos de este material preferente para nuestros productos.

El 25,7 % (datos de 2022) de todo nuestro algodón procede de fuentes orgánicas que se cultivan mediante procesos agrícolas que pueden fomentar la salud del suelo y mejorar la biodiversidad, ya que prescinden de pesticidas y fertilizantes sintéticos y de semillas modificadas genéticamente. Aparte de los factores relacionados con el material y los productos, los procesos de certificación también incluyen aspectos sociales. La protección de la salud, la seguridad y los derechos de los empleados es un valor esencial de C&A, por lo que la empresa asume la responsabilidad de respetar y promover la seguridad de los puestos de trabajo y los derechos humanos, también en sus cadenas de suministro.

Desde el agricultor hasta el fabricante de las prendas, nuestra cadena de suministro de algodón orgánico está certificada según normas de terceros y nunca se mezcla con algodón convencional, lo que significa todos los productos de C&A etiquetados

en tienda con el sello «BIO COTTON» están certificados conforme a normas de terceros. Por lo general, los procesos de certificación incluyen auditorías anuales de cada etapa de la cadena de suministro y de todas las partes que participan en la fabricación de los tejidos certificados por dichos organismos. Para ello se realizan inspecciones exhaustivas in situ con el objetivo de verificar que se cumplen todos los requisitos medioambientales y sociales. Cada etapa de la cadena de custodia debe incluir un certificado de conformidad («scope certificate», SC) y un certificado de transacción («transaction certificate», TC). El primero enumera los productos poscosecha o las categorías de productos que se pueden ofrecer como certificados y etiquetados de acuerdo con esa norma y las fases de producción correspondientes. El certificado de transacción especifica los productos certificados reales y los detalles del envío.

- ~ Algodón en conversión
- ~ Es necesario aumentar la capacidad mundial del algodón orgánico para satisfacer la demanda. Al comprar algodón en conversión, ayudamos a incrementar la producción orgánica y apoyamos a los agricultores en su transición a unas prácticas agrícolas ecológicas.
- ~ Para que los agricultores pasen de los métodos convencionales a las prácticas ecológicas certificadas se necesita un periodo intermedio denominado «de conversión» o «de transición», que suele durar hasta tres años. Durante ese tiempo, los agricultores aplican todos los métodos

necesarios para obtener una certificación ecológica (entre ellos, no utilizar recursos ni prácticas prohibidas en la agricultura ecológica) y se someten a auditorías anuales de organismos de certificación de conformidad con las normas internacionales de agricultura ecológica. El algodón en conversión es el producto obtenido durante este periodo de transición. Las normas de certificación de C&A establecen una cadena de custodia de la fibra en conversión certificada desde el campo hasta el producto terminado. En este sentido, la atención se centra en la confirmación de la fibra en conversión en el producto final. Una de nuestras normas incluso va más allá y también abarca las fases de procesamiento poscosecha, así como criterios sociales y medioambientales. Cada etapa de la cadena de custodia debe incluir un certificado de conformidad («scope certificate», SC) y un certificado de transacción («transaction certificate», TC). El primero enumera los productos poscosecha o las categorías de productos que se pueden ofrecer como certificados y etiquetados de acuerdo con esa norma y las fases de producción correspondientes. El certificado de transacción especifica los productos certificados reales y los detalles del envío.

Better Cotton

Better Cotton significa producir un algodón que minimice el impacto negativo de los fertilizantes

y pesticidas y cuide del agua, la salud del suelo y los hábitats naturales. Aunque no sustituye al algodón orgánico, abastecerse de Better Cotton es un método inteligente para mitigar los efectos cuando la primera opción no es factible o no está disponible. Funciona siguiendo un sistema de balance de masas, lo que significa que cada unidad de Better Cotton que compramos contribuye a producir una unidad de Better Cotton en algún lugar del mundo. También significa que se puede prescindir del costoso proceso de segregación, lo que hace que Better Cotton sea más fácil de adoptar en la cadena de suministro y, en consecuencia, más adaptable.

En la campaña algodонера 2021/2022, cerca de 2,8 millones de agricultores de 22 países participaron en el programa Better Cotton. Esta iniciativa capacita a los agricultores para que produzcan algodón de forma que respeten más el medioambiente, aumenten sus ingresos y fortalezcan el sector. Para conseguir una licencia Better Cotton es necesario demostrar el cumplimiento de estos seis principios:

- ~ Minimizar el uso de pesticidas nocivos
- ~ Usar el agua de forma eficiente
- ~ Cuidar la salud del suelo
- ~ Conservar los hábitats naturales y la biodiversidad
- ~ Preservar y cuidar la salud de la fibra
- ~ Promover el trabajo digno.

Esta norma se puede aplicar a explotaciones de todos los tamaños y complementa otras normas en pro de un algodón más sostenible. Aunque no sustituye a nuestro pacto con el algodón orgánico, adquirir Better Cotton no solo es crucial para nuestro compromiso fundamental de abastecernos de un 100 % de algodón más sostenible para 2028, sino que también es un método sensato para mitigar los efectos cuando la primera opción no es factible o no está disponible. Se puede producir en mayor cantidad que el algodón orgánico, ya que el proceso aboga por un enfoque más «inclusivo» junto a otros métodos agrícolas.

El sistema de balance de masas

Better Cotton funciona siguiendo un sistema de balance de masas que anima a los proveedores a comprar y usar más Better Cotton de forma rentable, ya que no requiere complejidades que den lugar a una costosa segregación física a lo largo de la cadena de suministro. El balance de masas implica que lo que sale se debe equilibrar con lo que entra. Por ejemplo, si un minorista hace un pedido de prendas acabadas, como camisetas, y solicita que se asocie una tonelada métrica de Better Cotton a ese pedido, un agricultor de algodón de algún lugar del mundo debe producir una tonelada métrica de algodón conforme a la norma Better Cotton. A continuación, esto se registra en el sistema de la cadena de suministro de Better Cotton y los créditos del pedido se transmiten a través de la cadena de suministro para ese mismo peso en algodón de una fábrica a otra. El resultado es la cantidad equivalente de algodón que el agricultor produjo como Better Cotton, pero mezclada con algodón convencional durante su recorrido desde el campo hasta el producto.

Trazabilidad de Better Cotton

En 2023 se lanzó Better Cotton Traceability, que permite rastrear el Better Cotton hasta su país de origen utilizando la «Better Cotton Platform» (BCP). Puesto que el mercado cada vez exige más información sobre Better Cotton, nuestra prioridad es ayudar a los agricultores a seguir accediendo a los mercados y generando medios de vida sostenibles a partir de su algodón. C&A será una de las primeras marcas en abastecerse de Better Cotton trazable en 2024/2025.

Cradle to Cradle Certified®

Los productos circulares se diseñan para seguir utilizándose y no convertirse nunca en residuos. El programa de productos Cradle to Cradle Certified® es la norma aceptada internacionalmente para productos destinados a una economía circular y evalúa la sostenibilidad general de un producto a lo largo de todo su ciclo de vida. Para obtener esta certificación, el producto debe cumplir una serie de normas muy estrictas en cinco categorías relacionadas con la salud y la protección medioambiental: salud del material, circularidad del producto, protección del aire limpio y del clima, gestión del agua y del suelo y equidad social. Según el programa de certificación, un producto recibe un nivel de rendimiento en cada categoría (bronce, plata, oro o platino), y el nivel de rendimiento más bajo dentro de una categoría representa la nota global del producto.

En 2017, C&A lanzó al mercado la primera camiseta del mundo Cradle to Cradle Certified® de nivel oro, y en 2018 siguió esta misma línea con los primeros vaqueros del mundo Cradle to Cradle Certified® de nivel oro. Hasta la fecha, C&A lleva comer-

cializadas más de cuatro millones de prendas certificadas según esta norma y siempre busca consolidar su liderazgo dentro de la moda circular.

Materiales reciclados

Al utilizar materiales reciclados se ahorran muchos recursos, como agua, productos químicos y muchos otros, ya que no hace falta crear componentes nuevos. Solo informamos a nuestros clientes de que un producto tiene materiales reciclados si al menos contiene un 20 %. El uso de materiales reciclados es un propósito clave de nuestra estrategia de sostenibilidad: actualmente, cerca del 5 % (datos de 2022) de las fibras que usamos proceden de fuentes recicladas. C&A solo reivindica aquellos materiales reciclados que estén certificados conforme a normas de terceros.

ESTOS SON NUESTROS MATERIALES RECI-CLADOS

Poliéster

Al reciclar botellas de plástico y otros materiales de poliéster desechados se reduce la dependencia de la producción de poliéster virgen, que requiere una gran cantidad de energía y recursos. El proceso de transformación de estos materiales en nuevas fibras de poliéster consiste en fundirlos y extruirlos en hilos finos que luego se tejen o tricotan para crear tejidos. Este método no solo ayuda a reducir residuos y a conservar los recursos limitados, sino que también ofrece una alternativa viable al poliéster convencional, lo que permite a las marcas de moda incorporar materiales reciclados a sus colecciones al tiempo que minimizan la huella medioambiental de sus productos. Sin embargo, el proceso

sigue requiriendo una cantidad considerable de energía, lo cual se traduce en emisiones de carbono e impacto medioambiental. Todavía existen barreras importantes; además, se necesitan soluciones para reciclar los residuos textiles y volver a convertirlos en tejidos y dejar de depender de las botellas de plástico para crear prendas de ropa. Puedes obtener más información sobre nuestras actividades en este ámbito aquí.

Poliamida

La poliamida reciclada, conocida habitualmente como nailon, se ha vuelto muy popular en la industria de la moda. Derivada en parte de residuos posconsumo como redes de pesca desechadas, fibras de alfombras y plástico industrial, la poliamida reciclada es una alternativa versátil y duradera a los materiales vírgenes. Apostamos por la poliamida reciclada por su capacidad de reducir los residuos y minimizar el impacto medioambiental. Además, este material posee una mayor durabilidad y versatilidad, por lo que es una opción excelente para fabricar ropa de primera calidad que cumpla las exigencias de la moda actual sin sacrificar el estilo ni el rendimiento.

Algodón

El algodón reciclado es un material valioso que nos permite reducir los residuos y conservar mejor los recursos naturales. Existen dos tipos principales de algodón reciclado: residuos posconsumo y preconsumo. Los residuos de algodón posconsumo provienen de prendas o tejidos desechados que han sido utilizados por los consumidores. Estos residuos se recogen, clasifican y procesan para crear nuevas fibras de algodón reciclado. Por otra parte, los residuos de algodón preconsumo incluyen desperdicios

de la hilatura y retales procedentes del proceso de fabricación. Al utilizar ambos tipos de residuos de algodón, podemos aumentar el ciclo de vida del material y reducir la necesidad de producir algodón virgen. Este enfoque ayuda a minimizar el impacto asociado a la eliminación de residuos textiles, pero también disminuye el consumo de agua, el uso de energía y las emisiones de gases invernadero en comparación con la producción tradicional de algodón.

Colaboramos con distintos socios para resolver las limitaciones de escalabilidad, disponibilidad y calidad en la cadena de suministro de algodón reciclado. Uno de estos socios es Recover®, una empresa líder en ciencia de materiales que produce a nivel mundial fibra de algodón reciclada mecánicamente y de bajo impacto que, además, está diseñada para propocionar algodón reciclado de primera calidad para prendas de ropa. La empresa integra sus fibras en nuestra cadena de suministro y nos facilita asistencia técnica para ayudar a nuestros hilanderos y tejedores a optimizar sus hilos y tejidos. En la actualidad, la mayoría del algodón reciclado de Recover procede de residuos de algodón posindustrial, por ejemplo, residuos de corte de proveedores.

FIBRAS DE CELULOSA REGENERADA

Viscosa

La viscosa, el rayón, el Tencel y el modal son tipos de fibras celulósicas artificiales (MMCF, por sus siglas en inglés), también conocidas como fibras de celulosa regenerada. Estos materiales proceden de fuentes de celulosa natural, sobre todo de la pulpa de madera. C&A apoya de forma activa el uso de fibras celulósicas, como LENZING™ ECOVERO™ y

Livaeco by Birla Cellulose™. Las fibras de LENZING™ ECOVERO™, por ejemplo, se obtienen de fuentes certificadas de madera renovable y se producen siguiendo un método de fabricación respetuoso con el medioambiente que genera menos emisiones y consume menos agua en comparación con los procedimientos habituales. Por su parte, Livaeco by Birla Cellulose™ se fabrica a partir de pulpa de madera certificada y emplea un sistema de producción de circuito cerrado muy eficiente que garantiza que los productos químicos se reciclen y reutilicen.

Para toda nuestra celulosa regenerada seguimos la norma SRCCS (Sustainable Regenerative Chain of Custody Standard)

Lyocell

Las fibras de Lyocell de TENCEL provienen de fuentes de madera sostenibles, certificadas y controladas siguiendo las estrictas directrices de la política de Lenzing para madera y pulpa. Estas fibras presumen de una reputación encomiable por su proceso de producción de circuito cerrado, que transforma la pulpa de madera en fibras celulósicas con una gran eficiencia de recursos y un bajo impacto ecológico. Este proceso de hilado con disolventes recicla el agua utilizada durante el procedimiento y reutiliza el disolvente con una tasa de recuperación superior al 99 %.

Lino

La etiqueta EUROPEAN FLAX® certifica el origen del lino textil. Las fibras de lino empleadas para crear los productos de lino etiquetados con EUROPEAN FLAX® proceden de Europa occidental (Francia, Bélgica, Países Bajos). Los agricultores que

siguen las directrices de EUROPEAN FLAX® se comprometen a no utilizar métodos de irrigación artificial ni semillas modificadas genéticamente.

FIBRAS DE ORIGEN ANIMAL

C&A se compromete a proteger el bienestar de los animales en toda la cadena de suministro. Cuando adquirimos materiales de origen animal, esperamos que nuestros proveedores cumplan las normas establecidas en nuestra Política de bienestar animal. Estas incluyen, entre otras:

- ~ Cumplir con las cinco libertades aceptadas internacionalmente para el bienestar animal
- ~ Utilizar únicamente materias primas que procedan de animales utilizados para la producción de carne
- ~ No aceptar nunca materiales de especies exóticas, amenazadas o en peligro

Somos conscientes de que el bienestar animal no es la única consecuencia de la producción de fibras de origen animal. En el caso de varias fibras de origen animal, como la lana y el cachemir, aplicamos normas del sector como la «Responsible Wool Standard» (RWS) de Textile Exchange, la «Responsible Down Standard» y la «Cashmere Standard» de la Sustainable Fibre Alliance. Todas estas normas se centran en mejorar la resiliencia medioambiental y aumentar la agricultura regenerativa mediante la administración de los pastos y las mejores prácticas de gestión de la tierra a nivel de los pastores.



Lana

El Responsible Wool Standard (RWS) es un programa de certificación integral y reconocido en todo el mundo diseñado para mejorar las prácticas en el sector de la lana. Establece cuatro requisitos estrictos que se deben cumplir durante todo el proceso de producción de lana, desde la granja hasta el producto final. El RWS garantiza el bienestar de las ovejas, promueve la gestión responsable de la tierra y prohíbe el uso de productos químicos nocivos. Al adherirse al RWS, los productores de lana y las marcas contribuyen a proteger el bienestar de los animales, el medioambiente y los medios de vida de granjeros y comunidades. El Responsible Wool Standard es una herramienta muy valiosa para fomentar la transparencia y la sostenibilidad en el sector y garantiza que los productos de lana se fabriquen con integridad y cuidado.

Plumón y plumas

El Responsible Down Standard (RDS) es un programa de certificación que garantiza unas prácticas éticas y el bienestar de los animales en la producción de plumón y plumas. El RDS facilita directrices para el abastecimiento y procesamiento responsables de materiales de plumón y plumas. Garantiza que el plumón y las plumas que se emplean en productos como la ropa de abrigo procedan de aves que han recibido un trato respetuoso. El RWS también prohíbe prácticas como el desplume en vivo y la alimentación forzada, que pueden causar un sufrimiento innecesario a las aves.

Cachemir

Somos conscientes de los retos que puede plantear la producción del cachemir, y estamos decididos a trabajar para utilizar un cachemir más sostenible. Nos hemos unido a la Sustainable Fibre Alliance (SFA), una organización internacional sin ánimo de lucro que trabaja con toda la cadena de suministro de cachemir, desde los pastores hasta los minoristas. La SFA se creó para velar por el bienestar de las cabras, el impacto ambiental de su cría y el bienestar social de los pastores que las cuidan. C&A ha sido la primera en comercializar productos de cachemir certificados con el «Sustainable Fibre Alliance (SFA) - Cashmere Standard», y se ha comprometido a abastecerse de cachemir 100 % virgen para obtener la certificación de la SFA

Comunicación con nuestros clientes

Estamos comprometidos con un alto nivel de apertura, comenzando con la transparencia sobre nuestra cadena de suministro, y queremos compartir esta información con nuestros clientes. Nos hemos propuesto como objetivo que, para 2028, uno de cada dos clientes reconozca que puede tomar decisiones informadas al comprar en C&A.

Nuestra encuesta anual a consumidores reveló una disminución general en la confianza de los compradores en las afirmaciones de sostenibilidad en el comercio minorista de moda. En los últimos datos presentados por C&A Global a fecha de cierre del presente informe, se ha constatado que el 35% de nuestros clientes sintieron que podían tomar decisiones de compra informadas sobre atributos ambientales y sociales de los productos. Aunque parte de esta disminución respecto a nuestra base del 43% puede explicarse por una caída general en la confianza de los compradores, también muestra que debemos seguir mejorando el nivel de información proporcionada y estandarizar la comunicación sobre sostenibilidad.

En definitiva, consideramos los desarrollos legislativos, como la Directiva sobre Declaraciones Ecológicas (Green Claims Directive), como una oportunidad bienvenida para establecer estándares comunes sobre cómo hablar de sostenibilidad entre marcas y sectores, permitiendo a los consumidores tomar decisiones informadas y generar confianza. Por

ahora, mientras estas iniciativas aún están en desarrollo, estamos tomando nuestras propias medidas para proteger estas cuestiones tan importantes.

Nuestro objetivo es compartir proactivamente información con nuestros consumidores y usuarios finales, lo que puede tener un impacto positivo de muchas maneras, como proporcionar información clara y concisa sobre nuestros productos, materiales, procesos de producción e impactos ambientales y sociales.

Relacionarnos de forma transparente con nuestros consumidores nos brinda la oportunidad de generar confianza, lealtad a la marca e incluso ingresos, al tiempo que educamos a los consumidores actuales y potenciales mediante nuestro etiquetado preciso y divulgación ética. Por otro lado, la información incorrecta u opaca puede afectar negativamente al consumidor. Si se proporciona información errónea, los riesgos identificados están relacionados con el cumplimiento normativo, sanciones, retirada de productos y reputación.

Más información sobre nuestro proyecto de circularidad y reciclaje de ropa se encuentra alojada en el siguiente enlace: de nuestra página global corporativa: <https://www.c-and-a.com/es/es/shop/donacion-de-ropa-usada>



C^{3.06} Colaboración con la industria

“Colaborar en iniciativas industriales de impacto para lograr nuestros compromisos de sostenibilidad”

Trabajar estrechamente con otros, ya sean empresas homólogas, alianzas industriales, proveedores u ONG, ha sido fundamental en nuestro camino hacia la sostenibilidad, porque la colaboración es esencial para que la industria de la moda avance hacia un futuro sostenible. A lo largo de los años, C&A y nuestros socios han iniciado una serie de exitosas colaboraciones interindustriales, y seguiremos creando, uniendo y manteniendo iniciativas industriales con otras partes interesadas del sector de la moda. Esto nos permitirá a todos alcanzar objetivos que no serían posibles trabajando individualmente.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Mayor atención. Centraremos nuestros esfuerzos en aquellas iniciativas de la industria que tengan el potencial de proporcionar el mayor apalancamiento.

Seguimiento y medición de los avances. Determinaremos los resultados clave de la colaboración con el sector y definiremos y estableceremos objetivos claros para medir los avances.

Enfoque proactivo. Seguiremos supervisando la evolución de la normativa en las regiones en las que la marca C&A está presente, buscando oportunidades para compartir nuestros conocimientos y dar forma a la legislación que podría permitir a la industria

Asociarse para el cambio

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 17 de las Naciones Unidas reconoce el valor de las asociaciones mundiales para crear un desarrollo sostenible, y nosotros creemos en el valor de la colaboración. Nuestros socios son fundamentales para ayudarnos a desarrollar y alcanzar nuestras ambiciones y objetivos de sostenibilidad. Trabajamos con ellos para informar de nuestra estrategia y ampliar nuestro trabajo, que pretende impulsar el cambio en toda la industria de la confección.

Estamos convencidos de que el alto nivel de impacto deseado sólo puede lograrse mediante la colaboración activa con otras partes interesadas. Por ello, la colaboración con la industria se aborda explícitamente en nuestra estrategia de sostenibilidad 2028. Seguiremos avanzando en nuestra práctica actual hacia un enfoque alineado y totalmente integrado con una medición coherente del impacto.

Algunas de nuestras colaboraciones actuales con organizaciones clave son ACT, Cradle to Cradle Products Innovation Institute, Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile, Eco Intelligent Growth, Ellen MacArthur Foundation, German Partnership for Sustainable Textiles (Textilbündnis), Global Fashion Agenda's Circular Fashion Partnership, MBDC, McDonough Innovation, Social and Labour Convergence Project (SLCP), Sustainable Apparel Coalition (SAC).

Además, C&A es signatario del Compromiso Microfibra 2030.

A través de este acuerdo, C&A se compromete a abordar la fragmentación de la fibra en el entorno natural y a trabajar para conseguir el impacto cero del desprendimiento de fibras, puesto que en C&A consideramos que juntos podemos identificar las causas profundas de la contaminación por microfibras y tomar medidas para detenerla.

A lo largo de su ciclo de vida, las fibras diminutas se liberan de los textiles naturales, sintéticos y celulósicos artificiales. Estas fibras son comúnmente conocidas como microfibras, fragmentos de fibra o, en el caso de los materiales sintéticos, microplásticos. A medida que ingresan al medio ambiente por diversas vías, somos cada vez más conscientes de su potencial para dañar los ecosistemas, la vida silvestre y la salud humana, afectando desde los sistemas marinos y de agua dulce hasta el aire y el suelo. Dado que todos los tipos de fibras tienen cierta tendencia a desprenderse, comprender el alcance total de sus impactos físicos y toxicológicos es un área emergente de investigación. Por lo tanto, es crucial que nuestro enfoque vaya más allá de los materiales sintéticos. En febrero de 2023, C&A se unió al Consorcio de Microfibras (The Microfibre Consortium, TMC, en inglés). TMC facilita el desarrollo de soluciones prácticas para la industria textil con el fin de minimizar la fragmentación y liberación de fibras al medio ambiente

durante la fabricación y el ciclo de vida del producto. Como firmante del Compromiso Microfibras 2030, C&A ha participado activamente en pruebas y análisis. En 2023, se probaron ocho tejidos con diferentes composiciones y estructuras. Los resultados de estas pruebas ayudarán a orientar la investigación y desarrollo de productos en el futuro.

C.1 3.06 BIENESTAR DE LA COMUNIDAD

“Actuar para reforzar los impactos positivos en las comunidades donde operamos”

Muchos de los países en los que se abastece C&A están desproporcionadamente afectados por problemas medioambientales o sociales, que van desde la pobreza y la desigualdad de género hasta el clima extremo y las enfermedades. C&A se asocia con otras organizaciones de confianza para obtener resultados positivos a nivel local, reduciendo el riesgo de daños y fomentando la resiliencia. En los casos en los que no se pueden evitar las catástrofes, hemos proporcionado y seguiremos proporcionando ayuda en caso de catástrofe en los lugares en los que operamos.

Como parte de este compromiso, cabe destacar que brindamos protección financiera a los trabajadores y sus familias a través del proyecto piloto “Esquema de Lesiones Laborales para el sector de prendas de vestir confeccionadas de Bangladesh” (EIS).

El Proyecto Piloto EIS cubre a los 4 millones de trabajadores que contribuyen al sector de prendas de vestir listas para la exportación de Bangladesh. En casos de lesiones relacionadas con el trabajo, el EIS proporciona pagos de compensación para trabajadores con discapacidades permanentes y para los dependientes de trabajadores fallecidos. Esto se realiza en forma de pagos mensuales/pensiones, que se suman a la compensación global ya pagada por la institución nacional (a través del Fondo Central), haciendo que el nivel de beneficios sea compatible con los estándares internacionales (Convenio N° 121 de la OIT).

Las pensiones mensuales del EIS son financiadas por contribuciones voluntarias de marcas internacionales. El monto de las pensiones depende de la edad y del último salario percibido por el trabajador correspondiente, funcionando así como un reemplazo de ingresos.

El EIS también incluye un componente de recolección de datos y desarrollo de capacidades sobre accidentes laborales, enfermedades y rehabilitación, basado en una muestra de aproximadamente 150 fábricas representativas. Esto permitirá evaluar, con datos fiables, la viabilidad, factibilidad y eficiencia de costes de un sistema EIS integral en Bangladesh.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Nuestros empleados

Aprovecharemos el conocimiento de los empleados sobre las necesidades de su comunidad

local, impulsando la eficacia de las subvenciones y dando a los empleados oportunidades de comprometerse más profundamente con sus comunidades, con acciones como las que se han puesto de mani-fiesto en apartado C. 1.06 de este informe.

“Hacer el bien para hoy y mañana”

Como parte de nuestro compromiso con la creación de un futuro sostenible, C&A lidera la industria en los esfuerzos por renovar y restaurar nuestro planeta. Queremos que nuestros clientes lleven el cambio, y creemos que C&A -y la industria de la moda en general- puede ser un administrador más responsable de los recursos naturales. Para ello, reduciremos las emisiones de gases de efecto invernadero, utilizaremos productos químicos más sostenibles, promoveremos el uso eficiente del agua, encontraremos formas creativas de abordar los residuos y protegeremos el bienestar de los animales. Gracias a las asociaciones, la tecnología innovadora y los datos científicos, podemos identificar áreas de mejora y desarrollar soluciones para ayudar a regenerar nuestro entorno compartido.

El Índice Higg de la Coalición de Ropa Sostenible (Sustainable Apparel Coalition Higg Index) proporciona un estándar de evaluación centralizado utilizado por C&A y otras grandes marcas para aumentar el impacto positivo y reducir la complejidad en la cadena de suministro. Hemos adoptado el módulo Higg 3.0 Facility Environment para utilizarlo en nuestra propia cadena de suministro como herra-



mienta de evaluación medioambiental completa para los productos químicos, el clima y el agua.

Para seguir y revisar sus progresos en la reducción del impacto ambiental negativo de las fábricas utilizamos el Módulo Medioambiental de Instalaciones (FEM) de Higg. Los fabricantes rellenan un exhaustivo cuestionario de autoevaluación sobre su comportamiento medioambiental. El FEM de Higg incluye preguntas sobre sistemas de gestión medioambiental, energía, agua emisiones, residuos y productos químicos. C&A exige una verificación externa independiente de los datos. Una vez verificados los datos, los fabricantes reciben asesoramiento personalizado y desarrollo de capacidades de C&A sobre la base de su rendimiento y éxito en la consecución de producción más sostenible. El MEF de Higg proporciona una instantánea del impacto medioambiental de las instalaciones que fabrican nuestros productos y nos ayuda a identificar y priorizar oportunidades para mejorar de nuestros proveedores. Como uno de los primeros en adoptar la herramienta Higg FEM, hemos recopilado y revisado los datos del MEF de fabricantes desde 2017. En 2023, 229 de nuestros fabricantes de procesos húmedos completaron la evaluación MEF de Higg.

C.2 3.06 REDUCIR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

“Actuar con objetivos claros y revisados periódicamente sobre el cambio climático”

En 2024, nos comprometimos con la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia/Science Based Targets (SBTi), mediante la cual revisaremos nuestro

objetivo a corto plazo y estableceremos una nueva meta de cero emisiones netas a nivel corporativo, alineada con la trayectoria para limitar el calentamiento global a 1,5 grados Celsius. La SBTi ya ha confirmado nuestro compromiso. Los siguientes pasos consisten en definir y presentar nuestros objetivos para su validación y obtener la aprobación oficial por parte de la SBTi.

La SBTi es una organización de acción climática corporativa que permite a empresas e instituciones financieras de todo el mundo desempeñar su papel en la lucha contra la crisis climática.

Desarrollan normas, herramientas y guías que permiten a las empresas establecer objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) alineados con lo que se necesita para mantener el calentamiento global por debajo de niveles catastróficos y alcanzar emisiones netas cero a más tardar en 2050.

Así pues, la SBTi

- ~ Define y promueve las mejores prácticas en la reducción de emisiones y en los objetivos de cero emisiones netas, en línea con la ciencia climática.
- ~ Desarrolla normas, herramientas y guías que permiten a las empresas e instituciones financieras establecer objetivos basados en la ciencia, alineados con los últimos avances científicos sobre el clima.
- ~ A través de su filial de propiedad total, SBTi Services, evalúa y valida los objetivos de empresas e instituciones financieras.

- ~ A finales de 2023, más de 4.000 empresas e instituciones financieras lideraban la transición hacia una economía de cero emisiones netas, estableciendo objetivos de reducción de emisiones y haciéndolos validar por la SBTi.

Planificación para la Adaptación y Mitigación del Cambio Climático como parte de nuestro compromiso climático continuo, estamos desarrollando nuestro primer análisis de riesgos climáticos y resiliencia, así como un plan de transición. Este plan detallará nuestra ambición de transformar nuestra cadena de valor para alcanzar nuestros objetivos climáticos.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Nuestras propias operaciones. Exploraremos opciones como los sistemas de control de la energía, medidas adicionales de eficiencia energética en nuestras operaciones y tiendas, y un mayor uso de energías renovables.

En nuestra cadena de suministro. Seguiremos ampliando nuestros programas de intervención en la cadena de suministro de carbono, como el innovador Proyecto de Liderazgo en Carbono, que utiliza una metodología pionera de C&A. La prioridad será analizar el rendimiento actual, identificar las posibles oportunidades de reducción, crear un objetivo de carbono a medida de las instalaciones y, a continuación, proporcionar apoyo técnico y formación para apoyar la aplicación.

C&A trabaja sobre el terreno con las instalaciones de fabricación de nuestros proveedores para ayudarles a identificar oportunidades de eficiencia. De este modo, podemos conocer el potencial de reducción de emisiones de cada planta. El Proyecto de Liderazgo en Carbono es nuestro principal método para conseguirlo dentro de nuestra cadena de suministro, y en julio de 2022 habíamos incorporado más de 30 instalaciones de tratamiento húmedo de alto consumo energético.

Comprender las emisiones de GEI

El Protocolo de GEI clasifica las emisiones en tres grandes alcances:

Alcance 1 Todas las emisiones directas de GEI

Alcance 2 Emisiones indirectas de GEI procedentes del consumo de electricidad, calor o vapor adquiridos

Alcance 3 Otras emisiones indirectas, como las actividades subcontratadas, la eliminación de residuos, las actividades relacionadas con el transporte en vehículos que no son propiedad ni están controlados por la entidad informante, y otras fuentes

Hacia un 30% de reducción

Para alcanzar nuestro ambicioso objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 30%, trabajaremos más profundamente con la cadena de suministro de C&A. Dentro de nuestras propias operaciones, estamos explorando opciones como un sistema de control de la energía para C&A Europa, medidas de eficiencia energética en nuestras tiendas y centros de distribución, y un mayor uso de energías renovables.

En los últimos años, hemos sido reconocidos como una de las pocas marcas que ha divulgado todo su inventario de GEI durante cinco años. Con el apoyo de la empresa consultora Aligned Incentives, líder en evaluación del ciclo de vida (ACV), nos hemos centrado durante más de dos años en la modelización y validación de nuestros SBT mediante una combinación de ACV de procesos y modelización híbrida de toda la cadena de valor de C&A.

Hemos determinado nuestro inventario de GEI para los alcances 1, 2 y 3. Para ello, utilizamos un ACV híbrido de acuerdo con el Protocolo de GEI del Instituto de Recursos Mundiales/Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible para la contabilidad y los informes corporativos y las cadenas de valor. Nuestro modelo combina métodos de ACV de entrada-salida y de proceso, lo que nos permite centrarnos en los puntos clave de nuestra cadena de valor.

Utilización creativa de los datos para intervenciones específicas

Seguimos centrándonos en comprender mejor las emisiones de la cadena de suministro de C&A* para desarrollar estrategias de reducción inteligentes. El procesamiento de materiales, dominado por la producción textil, es la mayor fuente de emisiones en nuestra cadena de suministro, representando alrededor del 45% de las emisiones totales. Nos hemos asociado con RESET Carbon y el Apparel Impact Institute (Aii) en un proyecto de liderazgo en materia de carbono para determinar las áreas de la cadena de suministro con las mejores oportunidades de reducción de emisiones. C&A fue pionera en esta metodología, que desde entonces ha sido adoptada como mejor práctica en el programa Aii.

En primer lugar, utilizando los datos del Módulo Medioambiental de Facility (FEM) del Índice Higg, seleccionamos a nuestros proveedores según su nivel de madurez en la gestión de las emisiones. Algunos proveedores ya son eficientes, mientras que otros tienen que progresar más, por lo que C&A está trabajando para desarrollar objetivos de carbono individuales para cada unidad. A través de conferencias en línea, los ingenieros trabajaron con las unidades más eficientes desde el punto de vista energético para conocer sus métodos y crear un repositorio de recursos para los centros menos eficientes. A continuación, elegimos 20 unidades de producción, en su mayoría grandes fábricas y lavanderías, para completar una evaluación energética. Este programa impulsa la responsabilidad a nivel de fábrica, pero ofrece un camino significativo, basado en datos, para reducir las emisiones en nuestra cadena de suministro. El resultado es en cada instalación:

- ~ Crear una línea de base, con respecto a la cual C&A supervisará el rendimiento.
- ~ Identificar intervenciones específicas para reducir la huella de carbono.
- ~ Establecer un objetivo de carbono para 2030, junto con un objetivo provisional para 2028.

Cabe destacar que C&A España no tiene capacidad de actuación en las cuestiones relacionadas con la cadena de suministro, que es íntegramente gestionada por C&A Global.

- ~ Desarrollar un plan de acción en el que se detallen los proyectos de aplicación, los plazos y las responsabilidades, lo que proporciona información detallada sobre lo que necesita cada proveedor para reducir sus emisiones y permite a C&A proporcionar apoyo técnico para las medidas de eficiencia energética.

C.3 3.06 SALVAGUARDAR EL BIENESTAR DE LOS ANIMALES

“Proteger el bienestar de los animales en toda nuestra cadena de suministro”

C&A se compromete a proteger el bienestar de los animales y el entorno donde se crían. Mantenemos un firme compromiso con el bienestar de los animales, tal y como se recoge en nuestra Política de Bienestar Animal disponible en nuestra página web corporativa a través del siguiente enlace: https://www.c-and-a.com/image/upload/v1722340527/corporate/sustainability/240729_Animal_Welfare_Policy.pdf.

C&A tiene como objetivo reducir la dependencia de materiales vírgenes y sustituirlos por alternativas de origen biológico, aumentar la trazabilidad de los materiales y prohibir aquellos materiales que no cumplan con los requisitos mínimos.

Esta política es complementaria al Código de Conducta de C&A, al Manual de Calidad para Proveedores, al Manual de Producto Sostenible, así como a otras normas que establecen la base para la

seguridad del producto, el cumplimiento ambiental y social.

Es responsabilidad tanto de C&A como de los proveedores garantizar el cumplimiento de esta política y proporcionar evidencia conforme a las expectativas descritas en el Código de Conducta de C&A y el Manual de Productos Sostenibles.

El público objetivo de esta política dentro de C&A incluye al Departamento de Sostenibilidad, Abastecimiento, Diseño y el Departamento de Comercialización. Fuera de C&A, la política está dirigida a todos nuestros colaboradores de la cadena de suministro.

Esta política ha sido desarrollada en estrecha colaboración con grupos de bienestar animal. Ha sido comunicada internamente a diseñadores, desarrolladores de producto, personal de calidad, así como a colegas de comercialización y abastecimiento, y entrará en vigor en julio de 2025.

Los materiales certificados deberán seguir el proceso de cadena de custodia definido en el Manual de Producto Sostenible de C&A. Todos los requisitos y procesos están detallados en dicho manual.

Esta política será revisada y actualizada periódicamente por el Departamento de Sostenibilidad de Producto de C&A. Además, el departamento está explorando alternativas en estrecha colaboración con los equipos de abastecimiento, calidad y diseño para reducir la dependencia de materiales vírgenes y aumentar la trazabilidad de las materias primas hasta la fabricación de las prendas. Nuestro enfoque es de colaboración, trabajando codo con

codo con otros que abordan cuestiones similares. Respetamos las Cinco Libertades que más adelante se detallan (the Five Freedoms) para salvaguardar el bienestar de los animales y las normas medioambientales, y nos aseguramos de no aceptar productos de origen animal que hayan sido criados por sus pieles, ni ninguna especie en peligro de extinción. También tenemos condiciones estrictas sobre la procedencia de nuestra piel y las prácticas de cría del proveedor. Esta política complementa otros documentos de cumplimiento de C&A como el Código de Conducta y el Manual de Productos Sostenibles. Tanto C&A como sus proveedores deben asegurar su cumplimiento y proporcionar evidencia de ello.

Las Cinco Libertades de bienestar animal son las siguientes

1. Libertad de Hambre y Sed por el fácil acceso a agua fresca y una dieta para mantener la plena salud y vigor.

2. Libertad frente a la incomodidad proporcionando un entorno adecuado que incluya refugio y una zona de descanso cómoda.

3. Libertad del Dolor, la Herida o la Enfermedad mediante la prevención o el diagnóstico y tratamiento rápidos.

4. Libertad de expresar su comportamiento normal proporcionando espacio suficiente, instalaciones adecuadas y compañía de los animales de su misma especie.

5. Libertad para vivir sin miedo ni angustia garantizando condiciones y trato que eviten el sufrimiento mental.



Queremos abastecernos de materiales de origen animal con el mismo cuidado con el que nos abastecemos de todos nuestros materiales más sostenibles. En nuestra “Estrategia de Sostenibilidad de C&A”, definimos el objetivo de garantizar el bienestar animal en toda nuestra cadena de suministro.

Nuestro objetivo es obtener el 75% de nuestros materiales de origen animal de fuentes certificadas de acuerdo con las normas de bienestar animal definidas para 2028, con un compromiso especial para el 100% de cachemira certificada. C&A mantiene desde hace tiempo un compromiso con el bienestar animal, tal y como se recoge en nuestra Política de Bienestar Animal. Esperamos que nuestros proveedores respeten el concepto internacionalmente aceptado de las Cinco Libertades.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, en ningún caso aceptaremos materiales procedentes de especies exóticas, amenazadas o en peligro de extinción, tal como se definen en el acuerdo CITES y en la Lista Roja de la UICN. Nuestro enfoque para garantizar esto se basa en mejorar la trazabilidad desde la granja hasta el producto final.

Materiales prohibidos

Los siguientes materiales no cumplen con los principios de C&A en cuanto al bienestar animal o están presentes en cantidades insuficientes dentro de la mezcla de materiales de C&A como para implementar controles de diligencia adecuados, por lo tanto, su uso está prohibido en los productos de C&A:

- ~ Material proveniente de animales salvajes o de animales salvajes criados en entornos de granja.

- ~ Material derivado de especies animales clasificadas como vulnerables o en peligro de extinción, definidas como aquellas que aparecen en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas (CITES) (www.cites.org/) o en la Lista Roja de la UICN como En Peligro Crítico, En Peligro o Vulnerable (www.redlist.org/).

- ~ Ningún animal debe ser sacrificado específicamente para producir un producto de C&A.

En 2023, casi el 30% de todos los productos derivados de animales han sido certificados conforme a una norma de terceros, incluidas la Responsible Down Standard y la Sustainable Fibre sostenible, y seguimos trabajando por este hito también en 2024. Nuestra salvaguarda está ahí para garantizar que nuestros clientes puedan elegir con conocimiento de causa los productos que compran.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Seguimiento. C&A vigila continuamente que se respeten los principios de bienestar animal en todos los niveles de la cadena de suministro y trata de aumentar la trazabilidad hasta la granja.

Colaboración. También establecemos, definimos y aplicamos soluciones en todo el sector junto con organizaciones de bienestar animal, otras marcas, minoristas, nuestros proveedores y auditores independientes.

Productos. Todas las fibras de origen animal seguirán obteniéndose de acuerdo con la política de bienestar animal de C&A.

“Acelerar la innovación hacia la circularidad”

La industria de la moda está cambiando, pero lentamente. Queremos acelerar su ritmo y liderar la transformación. Estamos utilizando enfoques y tecnologías de vanguardia para liderar la evolución de nuestra industria hacia una moda verdaderamente sostenible, aprovechando nuestro liderazgo en materias primas sostenibles e innovación circular para adoptar también productos de bucle cerrado de próxima generación y acabar con la contaminación por plástico. Ya en 2017, nuestro viaje Cradle to Cradle Certified® comenzó con la primera camiseta certificada de nivel Gold jamás producida, y en 2021 lanzamos el denim más sostenible utilizando el tejido Cradle to Cradle Certified® Platinum - pero nuestro viaje no termina aquí. Una economía circular se basa en el diseño de la eliminación de los residuos y la contaminación, el mantenimiento de los productos y materiales en uso y la regeneración de los sistemas naturales, y estamos trabajando para acelerar el progreso en todas estas áreas. Seguiremos identificando y abasteciéndonos de materias primas más sostenibles, buscando soluciones innovadoras y mejorando la durabilidad de las prendas hasta conseguir una moda verdaderamente circular.

D. ^{3.06} La moda circular

“Innovar y conectar los principios de circularidad a nuestro negocio y productos”

En un modelo circular, los productos están diseñados y desarrollados teniendo en cuenta su próximo uso. Se producen con materiales puros, utilizando productos químicos seguros. De esta manera, las fibras se pueden recuperar al final del uso de la prenda para ser reutilizadas o recicladas en nuevos artículos.

El liderazgo de C&A en materia de circularidad incluye una amplia gama de productos con la certificación Cradle to Cradle® e innovaciones y colaboraciones en materia de reciclaje, junto con un sólido programa de recogida en tienda. Aumentamos continuamente el número de productos Cradle to Cradle Certified® que ofrecemos a nuestros clientes y seguimos comprometidos a trabajar con los proveedores y la industria para innovar en futuros productos circulares.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Cadena de valor. Pretendemos fomentar un entorno que incorpore la innovación circular en toda la cadena de valor.

Nuevos modelos de negocio. Estamos experimentando con modelos de negocio e iniciativas circulares, como los servicios en tienda y otras actividades de compromiso con el cliente.

Productos. Estamos trabajando para garantizar la disponibilidad y la innovación continuas de los productos con certificación Cradle to Cradle® en C&A, aumentar las opciones de productos fabricados con materiales reciclados y seguir ampliando nuestro exitoso programa de recogida de ropa, que ya está disponible en cientos de tiendas y en línea.

Nuestra visión circular

Nuestra visión es la de una economía circular restauradora, en la que no se desperdicia nada en la creación o eliminación de nuestra ropa.

Nos esforzamos por aumentar continuamente el porcentaje de nuestros productos diseñados con los principios de la circularidad. Esto significa (I) innovar constantemente nuestros productos con la certificación Cradle to Cradle®, (II) identificar productos y procesos de ciclo cerrado, (III) apoyar el desarrollo de materiales avanzados, (IV) ofrecer a los clientes servicios de reparación o alquiler en las tiendas, y otras iniciativas.

Otras medidas que apoyarán nuestro objetivo de sostenibilidad y crearán un entorno que aumente la innovación circular en toda la cadena de valor:

- ~ Seguir aumentando nuestro uso de material reciclado, especialmente de poliéster y algodón.
- ~ Seguir desarrollando nuestro sistema de recogida de prendas en todos los países en los que operamos para garantizar que las prendas puedan ser recogidas, clasificadas y, finalmente, recicladas a gran escala.
- ~ Apoyar las asociaciones que aceleren la transición a una economía circular y apoyar las innovaciones que permitan la circularidad en toda la industria.

Objetivo de circularidad de producto

En C&A, nos fijamos objetivos ambiciosos para avanzar hacia un sistema de moda circular. Para 2028, 7 de cada 10 productos deberán cumplir un principio de circularidad. Nuestra estrategia se basa en integrar materiales reciclados en nuestros productos, adaptando el diseño de nuestros productos a una economía circular, y también en probar y escalar modelos de negocio circulares viables. Aquí consideramos los retos de la recogida, la clasificación automática reprocesamiento y reciclaje de textiles. Con esto en mente, nos proponemos diseñar y fabricar productos que puedan reutilizarse, refabricarse o reciclarse, y mantener los productos en uso el mayor tiempo posible.

Nuestro enfoque

La estrategia de circularidad de C&A se basa en los tres principios de la economía circular de la moda definidos por la Fundación Ellen MacArthur:

- ~ Fabricado a partir de inputs seguros y reciclados o renovables: En C&A queremos utilizar materiales libres de sustancias peligrosas y que estén desvinculados del consumo de recursos finitos.
- ~ Fabricados para volver a ser fabricados: Los productos de C&A deben diseñados y fabricados de forma que puedan ser reutilizados, rehechos y reciclados.
- ~ Usar más: C&A quiere apoyar y desarrollar modelos de negocio que alarguen la vida de los productos, como la reutilización.

Metodología y supuestos

Un producto cuenta para el objetivo de productos si cumple uno de los siguientes criterios:

- ~ Integra materiales reciclados: el porcentaje mínimo debe ser del 20%. En el caso de un producto que tenga múltiples inputs reciclados, sólo se cuenta una vez
- ~ Tiene un diseño circular: aquí contamos actualmente el número de productos con certificación C2C®; el diseño para la durabilidad y la reciclabilidad aún no se contabilizan
- ~ Se vende a través de un modelo de negocio circular

Para cualquier producto que tenga múltiples atributos, este producto sólo representará un producto para nuestro objetivo de siete de cada diez productos. Dentro de este enfoque está la reducción de materias primas mediante el aumento de materiales reciclados. No existe un objetivo de volumen específico para la adopción de reciclados. El aumento de los materiales reciclados parte de nuestro objetivo global de materiales.

Progreso

Aumentamos la proporción de productos que cumplen con los principios de circularidad. Tras la caída en 2022 de C2C certified®, pudimos aumentar el número en comparación con el nivel de ese año. Por primera vez, lanzamos una colección de ropa de bebé C2C certified que incluye un body, un conjunto y una manta. Al considerar materiales reciclados, dimos un salto y aumentamos la cuota global de productos fabricados con material reciclado en un 5%. No obstante, reconocemos que aún estamos lejos de nuestro objetivo de siete de cada 10 productos para 2028. Alcanzar este objetivo puede requerir la integración de otras normas de diseño circular, como el diseño para la durabilidad y reciclabilidad.

Ayudar a los clientes a reciclar y reutilizar

Un elemento clave de la moda circular es que la ropa debe permanecer en el ciclo y no ir a la basura. En colaboración con nuestros socios PACKMEE y TEXAID, la ropa desechada puede reutilizarse como ropa de segunda mano en el mejor de los casos. Con nuestro programa de recogida de ropa usada We Take It Back, estamos comprometidos desde 2018 con la reutilización responsable de la ropa. Se trata de una iniciativa cuyo fin último es dar una segunda vida a la ropa y/o reciclarla en aquellos casos en los que no se le pueda dar esta segunda vida, cumpliendo así con nuestro compromiso de cuidado del medioambiente.

El programa 'we take it back' ha crecido significativamente en los mercados minoristas de C&A en todo el mundo, lo que permite a los clientes devolver la ropa a los puntos de venta para su reciclaje. En España, el programa funciona tanto en la península como en los archipiélagos de Baleares y Canarias, con excepción de Ceuta. Los clientes que dejan la ropa o los textiles en alguna de nuestras tiendas situadas en los mencionados territorios reciben un vale de descuento del 10% en su próxima compra en C&A.

Los clientes pueden dejar la ropa de C&A o la de otras marcas. En 2023 se recogieron en España 379.556 kilogramos de prendas y textiles no deseados a través del programa y en 2024 esta cifra ha sido de 285.452 kilogramos. Consideramos que hay una connotación muy positiva detrás del descenso en

esta cifra, ya que creemos que el comportamiento de consumo de los clientes está variando positivamente y que los consumidores desechan menos ropa en pos de alargar su vida útil, aplicar mejores cuidados o buscar alternativas a su deshecho mediante iniciativas de venta de segunda mano. En definitiva, nuestros clientes nos están apoyando en el camino hacia el cierre del bucle circular de la moda. También estamos ampliando nuestros esfuerzos para ofrecer servicios de arreglos y sastrería en puntos de venta.

¿Por qué participar en el programa We Take It Back?

Las prendas de vestir y los zapatos que los clientes envíen o lleven a nuestras tiendas mediante el programa We Take It Back pasan primero por un proceso de clasificación. Tras un exhaustivo control de calidad, se decide si las prendas se reutilizarán, repararán o reciclarán. Mucha ropa que todavía podría usarse acaba en la basura antes de tiempo, pero juntos podemos cambiar esta situación.

La mayor parte de los artículos que nos entregan en las tiendas o que se envían a través de PACKMEE tienen salida en el mercado de segunda mano. Marcas especializadas como Vintage Revivals y ReSales hacen posible que la ropa usada tenga una nueva oportunidad. En los pocos casos en los que las prendas ya no son ponibles, se reciclan y, por tanto, también se reutilizan. Por ejemplo, se aprovechan los materiales para hacer paños de limpieza o se trituran para utilizarlos en otros sectores industriales a modo de material aislante. Si la ropa está demasiado sucia o dañada para ser reutilizada o reciclada, se utiliza para generar energía.

QUÉ ARTÍCULOS ACEPTAMOS

Todo lo que se pueda llevar o utilizar de forma inmediata (debe estar limpio y seco)

Ropa de cualquier marca (chaquetas, jerséis, gorros, etc.)

Textiles para el hogar de cualquier marca (toallas, manteles, etc.)

Calzado de cualquier marca (preferiblemente atados por pares)

Accesorios de cualquier marca (cinturones, bolsos, sombreros, gafas, etc.)

Peluches

En el caso de productos que no se puedan reutilizar, serán reciclados dando paso a nuevos productos. Por ejemplo, los textiles absorbentes se convertirán en trapos y paños de limpieza. Otros textiles serán convertidos en fibras y servirán de materia prima para fabricar materiales de aislamiento, telas de cobertura para pintores e incluso como relleno para muebles o asientos de vehículos. En el caso de accesorios metálicos como botones o cremalleras, éstos serán separados para ser utilizados en la industria metalúrgica. Incluso se llega a reciclar el polvo generado durante el proceso de reciclado mecánico, que es prensado en briquetas para ser utilizado en la industria del cartón.

Diseñado para la circularidad

Nuestro continuo desarrollo de productos innovadores Cradle to Cradle Certified® es una forma importante de apoyar la moda circular. La norma de productos Cradle to Cradle Certified® es la única solución integral de una sola norma que permite el diseño, la producción y la certificación de terceros de productos circulares de forma responsable y holística. Verifica y certifica todos los aspectos de la fabricación de los productos, desde el abastecimiento de materias primas, pasando por los productos químicos, el agua o la energía utilizados en la fabricación y el diseño del producto para la reutilización de los materiales, hasta las condiciones sociales en la cadena de valor.

En C&A, la certificación general de nivel Oro para un producto suele significar que su rendimiento supera los requisitos mínimos de la norma. Nuestros productos suelen recibir la calificación de Platino en algunas de las categorías de Cradle to Cradle Certified®. La certificación de nivel Oro también significa que los productos se fabrican con materiales y productos químicos seguros y optimizados al 100%, con energía renovable al 100%, con agua reciclada al 100% (o con descargas de calidad de agua potable) y con los niveles más altos de justicia social.

Queremos destacar que la estrategia de circularidad de C&A contribuye favorablemente al ODS 12 (Producción y consumo responsable).

El primer tejido con certificación Platino de la industria

Nuestra innovadora colección de vaqueros está fabricada con el primer tejido de la historia con certificación Cradle to Cradle Certified® de nivel Platino. Fabricada con recursos 100% renovables rápidamente y totalmente reciclables, esta pequeña colección incluye chaquetas, pantalones y camisas vaqueras. También hemos desarrollado camisetas tejidas con tejido 100% Cradle to Cradle Certified®. Además, nuestros productos Cradle to Cradle Certified® de nivel Oro incluyen camisetas y vaqueros, así como una amplia gama de productos adicionales Cradle to Cradle Certified® en opciones para hombres, mujeres, adolescentes y niños en Europa y Brasil.

C&A Brasil es también la primera empresa del continente americano en lanzar productos con la certificación Cradle to Cradle® de nivel Oro fabricados en Brasil. La colección C&A Ciclos revoluciona el mercado minorista de la moda brasileña con su proceso de producción social y ambientalmente responsable. C&A Brasil trabajó con dos proveedores para producir artículos de denim y materiales de punto para la colección Ciclos en el nivel Oro en una variedad de estilos que los consumidores adoran, incluyendo una mezcla de prendas de estilo "destruido" en jeans mom y skinny, shorts de cintura alta, faldas y chaquetas.

Promover la política de economía circular

Tanto en la Unión Europea como en los Estados miembros de la UE, C&A ha participado activamente en la elaboración de políticas en torno a la economía circular. Continuaremos con nuestros esfuerzos a medida que avancen los trabajos sobre el Acuerdo Verde Europeo y la Huella Ambiental de los Productos, incluyendo las acciones de los estados miembros. El Plan de Acción de la Economía Circular de la UE se dirige a sectores que consumen muchos recursos, como el textil, con políticas en materia de productos sostenibles, capacitación de los consumidores, residuos, diligencia debida y otros. Hemos comparado nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2028 con la Estrategia Textil de la UE y hemos determinado que la mayoría de nuestros nuevos objetivos de sostenibilidad tocan al menos un elemento de la estrategia de la UE.

También hemos identificado áreas en las que podemos influir en la evolución de las políticas y promover un textil más sostenible, como fomentar el etiquetado de sostenibilidad para los consumidores, incentivar el uso de sustancias químicas y alternativas más seguras, armonizar los sistemas de recogida de residuos en todas las regiones y garantizar la reciclabilidad de los envases de plástico de los productos, entre otras muchas.

D.2 3.06 MATERIALES SOSTENIBLES

“Actuar como líder del sector para aumentar el uso de materiales sostenibles”

Nuestra moda se fabrica con una gran variedad de materiales, como algodón, poliéster, viscosa, nylon, lana, cachemira, lino y cuero. Desde hace años, C&A se ha comprometido a aumentar el uso de materias primas sostenibles. En estrecha colaboración con otras empresas del sector, seguimos trabajando para desarrollar materiales innovadores y sostenibles con el potencial de reducir la huella de carbono y de agua de C&A, al tiempo que promovemos la moda circular.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Materias primas. C&A está trabajando para alcanzar un 100% de materias primas más sostenibles para 2028, incluyendo el algodón, el poliéster y la celulosa artificial.

Conocimiento e innovación. También nos centramos en la innovación para identificar nuevas materias primas sostenibles y en el desarrollo de la capacidad de los proveedores mediante la formación.

Colaboración. Seguiremos uniendo fuerzas con compañeros y proveedores de la industria de la moda para encontrar soluciones en toda la industria para materiales innovadores y fibras de última generación que apoyen la sostenibilidad.

Acelerar el cambio a través de Fashion for Good

Fashion for Good es nuestro socio clave para impulsar la moda sostenible, promover la circularidad

y eliminar la contaminación por plástico de la industria de la confección. Cuando la Fundación Laudes lanzó Fashion for Good, C&A fue una de sus primeras marcas asociadas.

El único objetivo de Fashion for Good es transformar el sector de la confección, haciendo de la "buena moda" la norma convocando a marcas, productores, minoristas, proveedores, organizaciones sin fines de lucro, innovadores y financiadores para que esto suceda. En la actualidad, seguimos trabajando con Fashion for Good para ayudar a transformar el sector de la confección apoyando numerosos programas piloto innovadores, así como:

- ~ El programa Fashion for Good Accelerator para ayudar a las start-ups a crecer.
- ~ El Programa de Escalado para ampliar las innovaciones y fomentar su adopción generalizada.
- ~ El desarrollo del kit de herramientas cradle to cradle de código abierto para ayudar a guiar a las empresas en el desarrollo de Cradle to Cradle CertifiedTm.
- ~ The Fashion for Good Experience, el primer museo interactivo del mundo para la innovación en moda sostenible, que ya ha recibido más de 70.000 visitantes.

Algodón más sostenible

Hemos estado trabajando para garantizar que todo nuestro algodón sea más sostenible, ya sea que se obtenga como algodón orgánico certi-

ficado, Better Cotton, algodón reciclado o algodón de transición. Y aunque hemos estado muy cerca de alcanzar nuestro objetivo de abastecernos de algodón 100% más sostenible, nuestro trabajo no termina. Seguimos afrontando nuevos retos en el abastecimiento de algodón más sostenible, como la disminución de la oferta mundial de algodón orgánico debido a problemas de abastecimiento en China e India, el aumento de la demanda mundial de algodón orgánico y la subida de los precios, los cambios en las mezclas de fibra debido a los cambios en las tendencias de la moda, la identificación de fuentes seguras de algodón reciclado y otras cuestiones. Mantener nuestro alto índice de abastecimiento de algodón más sostenible de forma continuada requerirá un esfuerzo constante por parte de los equipos comerciales y de abastecimiento de C&A.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la transparencia, a continuación, se muestra en la siguiente tabla la evolución de los últimos años en cuanto al empleo de algodón mas sostenible:

	2020	2021	2022	2023
Better Cotton	52,8%	54,7%	66%	68,7%
Algodón en proceso de conversión		1,6%	5,7%	4,9%
Algodón orgánico	46,5%	42,8%	25,7%	25,5%
Algodón reciclado	0,3%	0,4%	0,9%	0,9%
TOTAL	99,6%	99,5%	98,3%	99,9%

Nuestras acciones en pos de obtener un algodón más sostenible están en estrecha relación con los ODS 12 (Producción y consumo responsable) y 13 (Acciones por el clima: por prácticas agrícolas menos intensivas).

La iniciativa “Better Cotton” (Mejor Algodón)

La iniciativa Better Cotton, a la que C&A se unió en 2015, forma a los agricultores para que produzcan algodón de forma respetuosa con el medio ambiente, aumenten sus ingresos y fortalezcan la industria. Aunque no sustituye al algodón orgánico, el abastecimiento de Better Cotton es un enfoque inteligente para mitigar los impactos cuando el algodón orgánico no es factible o no está disponible. Funciona mediante un sistema de equilibrio de masas, lo que significa que cada unidad de Better Cotton que compramos apoya la producción de una unidad de Better Cotton en algún lugar del mundo. También significa que no es necesario el costoso proceso de segregación, lo que hace que Better Cotton sea más fácil de adoptar en la cadena de suministro y, en consecuencia, más escalable.

Esta iniciativa está estrechamente relacionada con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) por la mejora de ingresos de agricultores.

Un algodón más sostenible en las explotaciones

C&A tiene el compromiso de comprar el 80% del algodón cultivado y pagar la prima de algodón orgánico a los agricultores participantes.

Esta iniciativa se puede relacionar con los siguientes ODS:

- ~ ODS 1: Fin de la pobreza
- ~ ODS 2: Hambre cero
- ~ ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ~ ODS 12: Producción y consumo responsable
- ~ ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres

El algodón convencional representa el 0,06 %. Debido al redondeo de los decimales, la suma parece ser del 100 %.

Otros materiales de origen sostenible

Aunque el algodón es nuestro material más utilizado, fabricamos prendas con otras materias primas. Hemos sido líderes en el uso de la innovación para la trazabilidad de la cadena de suministro, se nos reconoce por nuestro constante abastecimiento de celulósicos artificiales responsables, y estamos dando pasos importantes en el abastecimiento de materiales reciclados. Garantizar que nuestras materias primas sean más sostenibles significa que se cultivan y fabrican de forma que se utilicen menos recursos naturales, se respete la naturaleza y a las personas, y se garantice el bienestar de los animales a lo largo de la cadena de suministro, y que se certifiquen según normas externas creíbles y respetadas. Nuestro objetivo es que el 100% de nuestros materiales principales sean más sostenibles en 2028.

Definimos las materias primas más sostenibles como la proporción de materias primas procedentes de una certificación o verificación de terceros, como por ejemplo:

- 1. Algodón orgánico certificado
- 2. Algodón con pedidos procedentes de la Iniciativa "Better Cotton"
- 3. Viscosa conforme a la Iniciativa CanopyStyle
- 4. Materiales reciclados certificados





Materiales reciclados

Los materiales reciclados son una parte clave de la transición hacia una economía circular, actualmente nos abastecemos de los siguientes materiales reciclados:

- Algodón reciclado
- Poliéster reciclado (mecánico)
- Lana reciclada
- Nylon reciclado
- Cachemira reciclada

Para alcanzar nuestras ambiciones en materia de materiales reciclados, estamos trabajando con la industria en general para resolver dos desafíos clave:

1. Ampliar el reciclaje de textil a textil. Para transformar los textiles de nuevo en textiles, nos comprometemos a trabajar con la industria para superar las barreras de la recogida, la clasificación, el preprocesamiento, la producción de materiales y la contaminación.

2. Encontrar fuentes rentables de materiales reciclados. El precio sigue siendo el mayor obstáculo para ampliar algunos materiales reciclados.

Queremos poner en valor que estas iniciativas refuerzan el compromiso de C&A con los ODS, especialmente los siguientes:

- ~ ODS 9: industria, innovación e infraestructura.

- ~ ODS 12: producción y consumo responsable.

- ~ ODS 13: acción por el clima.

Materiales celulósicos hechos por el hombre

La viscosa (también conocida como rayón), el modal y el lyocell son materiales celulósicos derivados de la pulpa de madera que se someten a un proceso químico para transformarlos en una fibra. Nuestro enfoque del abastecimiento responsable de celulósicos artificiales se basa en tres principios: el abastecimiento responsable de las materias primas, el fomento de la evolución hacia la producción en circuito cerrado y la trazabilidad.

Para avanzar aún más en nuestro objetivo de impacto positivo en el planeta a través de nuestras decisiones de abastecimiento, nos hemos comprometido a obtener un 100% de viscosa de origen sostenible para 2028.

Como parte de este objetivo, en 2023, comenzamos pruebas con innovadores como Circulose® y Evrnu®, que ofrecen tecnologías orientadas al reciclaje de textiles de algodón usados para convertirlos en materia prima para hilos como la viscosa y el lyocell. También participamos en una prueba con paja de trigo de nueva generación para fibras celulósicas regeneradas. Esta iniciativa fue impulsada por Canopy, una organización sin fines de lucro dedicada a proteger los bosques, las especies y el clima del planeta, junto con la Fundación Laudes, con el objetivo de reducir la dependencia de la pulpa de

madera virgen y encontrar soluciones al problema de la quema de residuos agrícolas por parte de los agricultores.

Trabajamos con Control Union para desarrollar la Cadena de Custodia de Viscosa Sostenible, una certificación de terceros que rastrea los materiales a través de la cadena de suministro y garantiza que sólo nos abastecemos de proveedores que emplean las siguientes materias primas certificadas mediante FCL (Fabric Certification Letter, de acuerdo con sus siglas en inglés) bajo su respectiva marca:

Aditya Birla
Lenzing

C&A sigue colaborando con la iniciativa CanopyStyle para evitar el abastecimiento de fibras y tejidos a base de celulosa procedentes de pulpa de madera de bosques antiguos y en peligro de extinción, así como de otras fuentes controvertidas, al tiempo que avanza en soluciones innovadoras de nueva generación y colabora en soluciones de conservación duraderas.

C&A también es signataria de la Hoja de Ruta de los Mercados Cambiantes para la Producción Responsable de Viscosa y el último informe de la Fundación de Mercados Cambiantes reconoce a C&A como líder en los esfuerzos de la industria para abastecerse de celulosa más sostenible.

Además de nuestro compromiso de abastecernos de celulosa sintética de forma responsable, nos comprometemos a abastecernos de forma 100% más sostenible para 2028. Definimos un celulósico artificial más sostenible como aquel que tiene una fuente de materia prima certificada, un impacto menor demostrado en la fabricación y una trazabilidad. Actualmente reconocemos que las siguientes fibras son más sostenibles:

Birla LivaEco
Lenzing EcoVero
Lenzing Refibra
Tencel Modal
Tencel



D.3 3.06 ELIMINAR LA CONTAMINACIÓN POR PLÁSTICOS

En C&A nos comprometemos a reducir la contaminación por plásticos eliminando el 100% de los plásticos vírgenes de un solo uso en nuestras tiendas, comercio electrónico y embalajes de transporte para 2028.

Nuestro enfoque

La estrategia de eliminación de plásticos de C&A se centra en soluciones viables para evitar el uso de plástico virgen. Esto incluye materiales reciclados y alternativas innovadoras. Damos prioridad a la incorporación de contenido reciclado en nuestros envases y productos para reducir nuestra dependencia de la producción de plástico virgen y minimizar el impacto medioambiental. También invertimos en investigación y desarrollo para para crear y adoptar alternativas innovadoras a las convencionales, como las alternativas de base biológica y compostables.

Metodología y asunciones

Nuestra estrategia de eliminación de plásticos para 2028 sigue una jerarquía estructurada:

Evitar/Reducir

Nos esforzamos por minimizar el uso de plástico siempre que sea posible.

Reutilizar

Promovemos alternativas reutilizables a los plásticos de un solo uso.

Sustituir

Cuando el uso de plástico es inevitable, lo sustituimos por plásticos reciclados y buscamos alternativas compostables o de base biológica.

Progreso

Continuamos con nuestro compromiso de reducir el uso de plástico de un solo uso en todas nuestras operaciones, con una reducción global del 36,25% con respecto a la línea de base de 2019. Se consiguieron logros significativos en estas áreas clave:

- ~ Distribución y transporte: a nivel global como compañía, logramos desde 2023 una reducción de 69 toneladas métricas de plástico.
- ~ Tiendas físicas: desde 2023 hemos conseguido reducir aún más el volumen de plástico en las tiendas, en un 23% en comparación con el año anterior.

“Perseguir la eliminación de la contaminación por micro plásticos”

Los residuos de plástico están relacionados con numerosos problemas medioambientales y de salud humana. En algunas regiones como Europa, donde la Comisión Europea ha desarrollado una estrategia para abordar los microplásticos, los envases y los residuos de envases como parte de su compromiso con la economía circular- se está empezando a imponer la eliminación de los plásticos de un

solo uso y la contaminación por micro plásticos. La eliminación de la contaminación por micro plásticos y la reducción significativa de nuestro uso de plásticos vírgenes, basados en el petróleo, no sólo requiere un enfoque innovador, sino también la colaboración de toda la industria de la moda con sus proveedores. Estamos haciendo un balance del uso del plástico a todos los niveles, desde los materiales de marketing dentro de la tienda y los envases en los centros de distribución, hasta los botones de nuestros productos y las bolsas de plástico utilizadas por los proveedores, con el objetivo de identificar alternativas más sostenibles y eliminar los residuos de plástico siempre que sea posible.

Las ACCIONES FUTURAS en C&A incluirán:

Evaluación de los productos y nuestras propias operaciones. Estamos identificando alternativas más sostenibles para eliminar el plástico virgen de los envases, como ganchos, cintas de tamaño y bolsas de polietileno, así como oportunidades para la recuperación de plásticos usados, como el reciclaje, y la reutilización.

Marketing. Definiremos objetivos para reducir el plástico virgen en los materiales de marketing, como los obsequios y las tarjetas de identificación.

Cadena de suministro. Seguiremos colaborando con Fashion for Good, una plataforma de innovación sostenible y socio de C&A desde hace mucho tiempo, así como con otros en proyectos piloto innovadores, y examinaremos el uso del plástico en toda la cadena de suministro.

Como miembro fundador de Fashion for Good, C&A participa activamente en esta iniciativa global. A través de una colaboración a nivel sectorial, nuestro objetivo es ampliar la innovación, apoyar la investigación y adoptar buenas prácticas en la moda.

Reducir el uso de plásticos vírgenes

Eliminar los plásticos vírgenes derivados del petróleo significa atacar el problema desde todos los frentes. Desde los pequeños ganchos, pinzas y soportes para el cuello de las camisas, pasando por materiales de marketing como globos y expositores, hasta las bolsas de polietileno, C&A se dedica a evitar el uso de plásticos vírgenes y a aumentar el uso de materiales no plásticos y plásticos reciclados.

Piloto de bolsas de plástico circulares

Las bolsas de plástico transparente son las que se utilizan habitualmente en la industria de la moda para almacenar, transportar y proteger las prendas, el calzado y los accesorios. Se calcula que cada año se producen cientos de miles de millones de bolsas de plástico para la industria y sólo un pequeño porcentaje se recoge para su reciclaje. C&A se ha unido al proyecto piloto de bolsas de plástico circulares iniciado por Fashion for Good.

Se trata del primer proyecto de la industria de la moda de este tipo centrado en soluciones escalables para los plásticos. La bolsa de polietileno que se está evaluando en este proyecto piloto utiliza polietileno de baja densidad (LDPE) 100% reciclado, incluyendo residuos de bolsas de polietileno de los que se

han eliminado los contaminantes de la tinta y el adhesivo mediante un proceso patentado.

El proyecto piloto validó e implementó este nuevo suministro de residuos para la futura producción de bolsas de polietileno con contenido reciclado, devolviendo las bolsas a la cadena de suministro. C&A ha suministrado residuos de bolsas de polietileno procedentes de centros de distribución y tiendas minoristas para su reciclaje en pellets de PEBD, que luego se convierten en nuevas bolsas de polietileno que cierran el círculo para crear una solución circular. C&A también está identificando proveedores que puedan suministrar la cantidad necesaria de estas bolsas de plástico circulares para su uso generalizado.

El fin de las bolsas de plástico de un solo uso

C&A Europa ha eliminado las bolsas de plástico de un solo uso en todas sus tiendas de 18 países. Además, utilizan una duradera "bolsa para toda la vida" fabricada con un 80% de PET reciclado, que puede resistir muchos viajes de compras. Cuando se gasta, puede devolverse en cualquier tienda de C&A y cambiarse por una nueva sin coste alguno.

Evitar el plástico en el transporte y el embalaje de los productos: Para eliminar por completo la contaminación por plástico, C&A está trabajando para fomentar una mayor transparencia sobre el plástico en todo tipo de embalajes, desde los proveedores, pasando por los centros de distribución, hasta las tiendas. Un grupo de trabajo de C&A seguirá analizando nuestro uso del plástico en el transporte

y el embalaje de los productos y explorará soluciones alternativas, como el aumento de la cantidad de plástico reciclado y sustitutos como el papel o los plásticos de origen biológico.

Junto con Fashion for Good, empezamos a explorar los envases de base biológica, en los que la materia prima es un material biológico como el maíz o la caña de azúcar, en un proyecto piloto de bolsas de polietileno de base biológica y compostables. El grupo de trabajo también está estudiando las directrices de los proveedores para el uso del plástico en el envío de productos.

SeaChange para los microplásticos

El proceso SeaChange está diseñado para hacer frente a los retos que plantean los residuos industriales concentrados y oxidar los materiales orgánicos químicamente resistentes y no biodegradables y los microplásticos de las aguas residuales de las prendas de vestir. El proceso permite tratar el 100% de las aguas residuales, eliminando la producción de lodos y mitigando las emisiones de GEI. Iniciado y coordinado por Fashion for Good, el proyecto contó con la participación de C&A y otros socios.

A través de esta acción se pone de manifiesto el compromiso de C&A con los ODS, especialmente los siguientes:

- ~ ODS 6: agua limpia y saneamiento.
- ~ ODS 12: producción y consumo.
- ~ ODS 13: acción por el clima.
- ~ ODS 14: vida submarina.

Colaboración con la start up de bioeconomía circular Traceless® para sustituir los ganchos de plástico.

C&A y la start-up de bioeconomía circular Traceless materials han unido sus fuerzas para reducir el uso de plásticos convencionales en los envases de moda. La colaboración entre ambas empresas se ha llevado a cabo a través de la introducción de los ganchos compostables de origen biológico para calcetines de Traceless. Estos ganchos son una alternativa plástica biodegradable avanzada derivada de residuos de plantas agrícolas y diseñada para el ciclo biológico.

Cada año se producen en el mundo entre 8.000 y 10.000 millones de perchas de plástico. Debido a su pequeño tamaño, los ganchos de plástico de un solo uso que suelen emplearse para calcetines y ropa interior plantean dificultades para su reciclado. Aquí es exactamente donde entra en juego la solución biocircular de los materiales traceless. Aunque traceless® tiene el aspecto y el tacto del plástico, está fabricado íntegramente con residuos vegetales y no contiene plástico. Es compostable de forma natural y ahorra hasta el 95% de las emisiones de carbono que se generarían de otro modo con la producción y eliminación de los plásticos convencionales. Con la incorporación de los ganchos traceless® a la cartera de productos de C&A, ambas empresas se proponen tener un impacto duradero en la industria.

Esta acción encaja con las recientes iniciativas de circularidad de C&A, incluidas las innovaciones de productos Cradle to Cradle Certified® y la colaboración con la empresa de ciencias de los materiales Recover™. Con estos proyectos, C&A apuntala su papel de líder innovador en el sector textil y da un paso importante para cumplir los objetivos de su Estrategia Global de Sostenibilidad 2028 mediante la reducción de gran alcance de los plásticos de un solo uso.

El éxito de este proyecto ha permitido que ya se esté trabajando en el desarrollo de nuevos ganchos compostables de origen biológico para bufandas y otros accesorios de Traceless.

Asimismo, de nuevo cabe destacar respecto a esta acción su estrecha relación con los siguientes ODS:

- ~ ODS 12: Producción y consumo responsable.
- ~ ODS 14: Vida submarina, en cuanto a la colaboración con la eliminación de plásticos.



E. 3.06 Sistemas de reclamación

Los procesos internos sobre la calidad del producto aseguran la detección y retirada de aquellos que no cumplen los estándares definidos, no solo durante el proceso de la cadena de suministro sino también en las tiendas, desde donde se comunican al departamento central de calidad QAD para su evaluación y análisis junto con los equipos de compras. Desde 2018 y hasta el pasado ejercicio 2024, no se ha recibido ninguna queja ni reclamación por incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos ofrecidos a los clientes lo que refleja nuestro compromiso con la calidad y la seguridad y el rigor con el aplicamos nuestros procesos.

F. 3.06 Quejas recibidas y resolución de las mismas

En 2023, a través de las redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter) y la dirección de correo electrónico infoiberica@canda.com, los clientes han reflejado sus experiencias en las tiendas y con los productos. Con respecto a esta cuestión sobre quejas y reclamaciones de clientes, estamos trabajando para adaptar el funcionamiento de nuestros sistemas al nuevo proyecto de Ley de Servicios a la Clientela pendiente de aprobación.

El equipo Community Management de C&A Europa, contesta los comentarios y sugerencias de los clientes en las redes sociales antes mencionadas, enviando las quejas o reclamaciones al equipo de

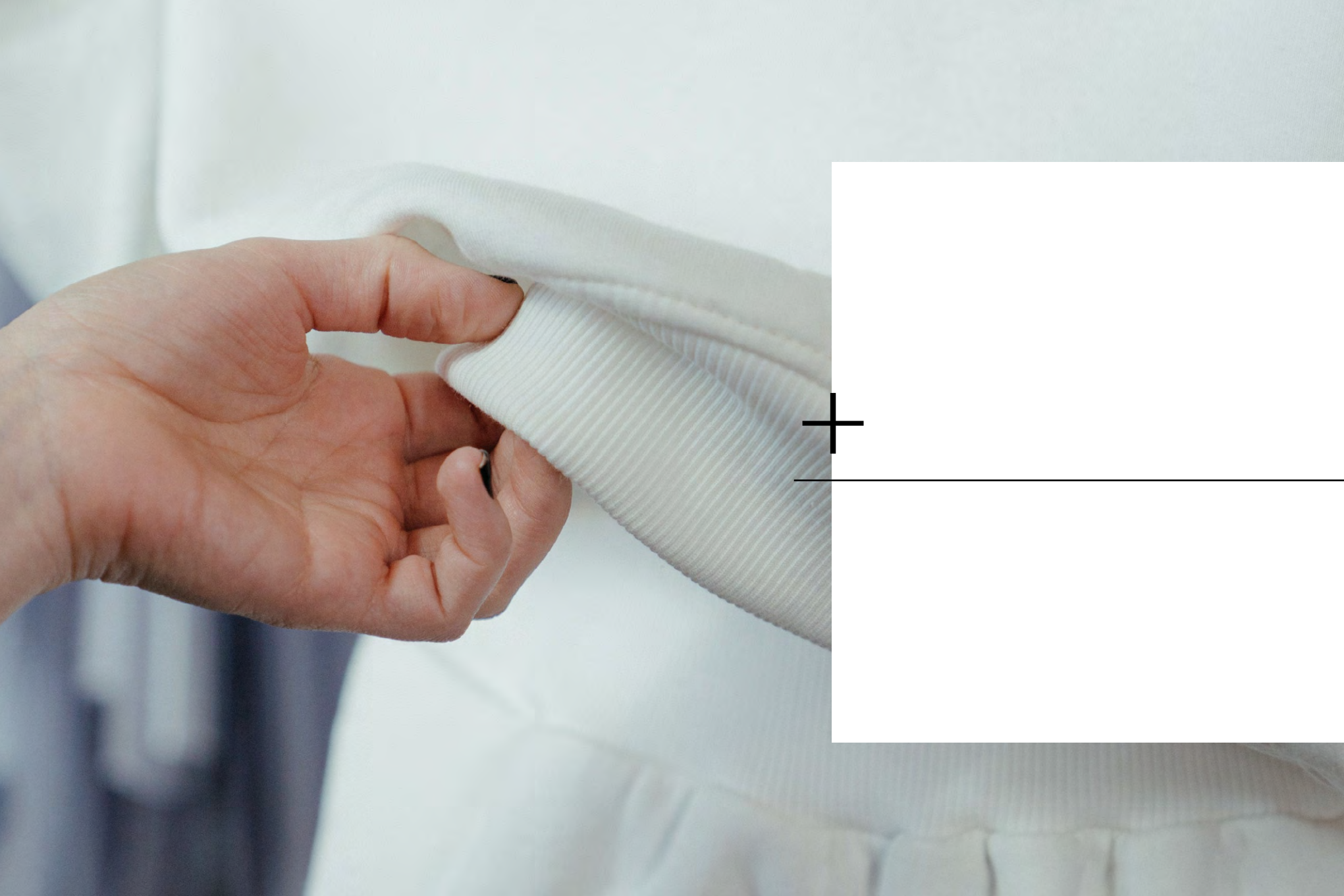
Comunicación Corporativa de C&A España, quien, con el soporte del Área de Atención al Cliente y el Departamento Legal, gestiona su resolución.

Este mismo grupo (Comunicación Corporativa, Atención al Cliente y el Departamento Legal de C&A España), responde y resuelve los comentarios y reclamaciones de clientes recibidos a través del correo electrónico infoiberica@canda.com

En lo relativo a la protección de datos, C&A España vela por el riguroso cumplimiento de la GDPR con el resultado de ninguna reclamación, queja o sanción en 2024 relativas a violaciones de la privacidad, robo o pérdida de datos de los clientes y seguimos trabajando para asegurar este mismo resultado en el futuro.

4. 06 Información fiscal

PAÍS	AÑO	BENEFICIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS
ESPAÑA	2021	25.259.803€	1.568.310€	85.355€
ESPAÑA	2022	7.862.316 €	-1.277.635 €	84.852 €
ESPAÑA	2023	10.530.676,43 €	48.530 €	0 €
ESPAÑA	2024	13.944,77 €	3.873.880 €	0 €



ANEXO

Ámbitos generales

Cuestiones sociales
y relativas al personal

Información relativa a la lucha
contra la corrupción y el soborno

Cuestiones medioambientales

Información sobre el respeto
de los derechos humanos

Información sobre la sociedad



ANEXO

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Ámbitos generales

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
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 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	Pág. 8-20
		GRI 102-4 Ubicación de las operaciones.	
		GRI 102-6 Mercados servidos. Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de C&A.	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	Pág. 21-23
Gestión de riesgos	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave		

Cuestiones medioambientales

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos medioambientales	Pág. 26-27
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Pág. 27
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de las diferentes iniciativas	Pág. 27
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	Pág. 27
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución	Pág. 27 Por su sector de actividad, C&A no ha identificado relevante contar con una provisión para cubrir riesgos ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir o reducir emisiones	Pág. 28

Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-2 Insumos reciclados Marco interno: I:CO (Proveedor de soluciones mundial dedicado a la recogida, clasificación, reutilización y reciclaje de textiles y calzados usados)	Pág. 29	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		n/a	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Marco interno: información cuantitativa del consumo de agua	Pág. 30	
	Consumo de materias primas		Pág. 30	C&A en España no consume materias primas ya que todos los productos que pone a la venta proceden del Grupo
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág. 30	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		Pág. 30	C&A no ha establecido medidas al ser locales alquilados y no entrar dentro de las actividades de negocio
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág. 30	El uso de energías renovables no ha sido aplicado durante el ejercicio 2023 ni 2024 por C&A

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 al generar energía (alcance 2)	Pág. 31	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa	Pág. 31	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 31	C&A no ha establecido metas concretas de reducción de emisiones
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Pág. 31	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		Pág. 31	La actividad de C&A no se desarrolla en áreas protegidas

Cuestiones sociales y relativas al personal

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 36-37
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 36-37
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y categoría profesional	Pág. 38-42
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos	Pág. 43
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente formula: (Remuneración media hombres- Remuneración media mujeres) /Remuneración media hombres	Pág. 44-47
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	Pág. 44-47
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Pág. 45
	Remuneración media de los directivos por sexo		Pág. 45

Organización del trabajo	Implantación de políticas de desconexión digital	Marco interno: descripción cualitativa sobre políticas de desconexión laboral	Pág. 48
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 57
	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	Pág. 49-50
	Número de horas de absentismo	Marco interno: horas de absentismo desglosada por sexo	Pág. 50
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar la conciliación	Pág. 51
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Pág. 52
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno: ~ IF: (N.º de accidentes/ N.º de horas trabajadas) *10^6 ~ IG: (N.º de jornadas perdidas/ N.º de horas trabajadas) * 10^3	Pág. 52

Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa	Pág. 52-53
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 52
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Pág. 52-53
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada	Pág. 52-53
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 53-55
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 56
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Pág. 57
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa	Pág. 57
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa del Plan de Igualdad	Pág. 57-58
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa	Pág. 57
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa del proceso de actuaciones en situaciones de acoso.	Pág. 57-58

Información sobre el respeto de los derechos humanos

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 62-68	
	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 62-68	
	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	Pág. 69	
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		Pág. 69	
Equidad, Inclusión y no discriminación		Pág. 70-71	
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil		Pág. 72-73	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 76-82	
	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 83
	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: descripción cualitativa	Pág. 93-99

Información sobre la sociedad

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción del impacto de C&A en la sociedad	Pág. 86-87
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Pág. 88-93
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	Pág. 93-99
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	Pág. 112

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Pág. 100-101
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Pág. 100-101
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Pág. 100-101
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Pág. 91
		GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los procesos internos	Pág. 129
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información sobre las quejas recibidas	Pág. 129
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 103: Desempeño económico	Pág. 129
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 103: Desempeño económico	Pág. 129
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 129

C&A