

**Estado de Información  
No Financiera Consolidado  
de Nextil Group**

Ejercicio 2021

**N E X T I L**  
G R O U P



<b>01</b>	<b>Criterios de elaboración del Estado Consolidado de Información No Financiera</b>	<b>8</b>	<b>07</b>	<b>Cuestiones ambientales</b>	<b>60</b>
<b>02</b>	<b>Perfil de la Sociedad Dominante y el Grupo</b>	<b>10</b>	7.1	Modelo ambiental	61
2.1	Estructura del Grupo	11	7.2	Política ambiental	68
2.2	Cambios significativos en el Grupo en el periodo del informe	16	7.3	Indicadores clave de desempeño	69
2.3	Modelo de negocio de Nextil Group	16	Uso del agua	69	
Misión y Visión	17	Vertidos	69		
2.4	Enfoque estratégico	20	Materia primas	70	
Tendencias en el Sector Textil	20	Residuos	72		
La estrategia de la Unión Europea (UE) para el sector textil	20	Eficiencia energética	77		
Estrategia de Nextil Group	21	Emisiones	78		
Proyectos I+D	24				
Estrategia de Sostenibilidad de Nextil Group	26				
2.5	Nextil Group en cifras	31	<b>08</b>	<b>Cuestiones relativas al Personal</b>	<b>82</b>
<b>03</b>	<b>Gobierno Corporativo</b>	<b>32</b>	8.1	Modelo de gestión de Recursos Humanos	83
3.1	Órganos de Administración de Nextil Group	33	Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales	83	
Composición del Consejo de Administración de la Sociedad dominante del Grupo a 31/12/2021	33	Compromiso con la no discriminación y la igualdad	85		
Comisiones del Consejo de Administración	34	Compromiso con una selección de personal rigurosa y con la formación de los empleados	85		
Retribución media de los consejeros	37	Compromiso con la seguridad y salud en el trabajo	86		
<b>04</b>	<b>Grupos de Interés prioritarios y asuntos materiales</b>	<b>38</b>	Medios y recursos para desarrollo de la actividad profesional	86	
4.1	Grupos de interés de Nextil Group	39	Derecho a la intimidad de nuestros empleados	86	
Clientes	39	Convenios por los que se rigen las empresas del Grupo	87		
Empleados	39	8.1.1 Indicadores clave de desempeño	87		
Accionistas e Inversores	39	Perfil de empleados de Nextil Group	87		
Subcontratistas	39	Perfil de contratación en Nextil Group	88		
Proveedores	39	8.2	Formación de empleados	99	
Organismos de estándares internacionales de la industria	39	8.3	Seguridad y Salud Laboral	103	
Entidades Certificadoras	39	Modelo de Seguridad y Salud Laboral	103		
Organismos Reguladores / Entes locales y nacionales	39	Planes de emergencia	103		
Entidades financieras	40	Vigilancia de la salud	104		
Sociedad Civil	40	8.3.1 Indicadores clave de desempeño	105		
Asociaciones Empresariales y Sectoriales	40	Medidas adoptadas frente al Covid-19	108		
4.2	Análisis de materialidad	41	<b>09</b>	<b>Información social</b>	<b>110</b>
<b>05</b>	<b>Gestión de riesgos</b>	<b>48</b>	9.1	Compromiso del Nextil Group con el desarrollo	111
<b>06</b>	<b>Diligencia debida</b>	<b>52</b>	9.2	Subcontratación y proveedores	111
Principios Éticos de Actuación	53	9.3	Clientes y Consumidores	112	
Cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios	53	9.4	Información fiscal	113	
			<b>10</b>	<b>Derechos humanos</b>	<b>114</b>
			<b>11</b>	<b>Anticorrupción, soborno y blanqueo de capitales</b>	<b>118</b>
			<b>A1</b>	<b>Informe de verificación independiente</b>	<b>123</b>

# La estrategia de Nextil Group está basada en tres pilares: Personas, Producto y Planeta.



Vivimos unos años difíciles. Los efectos de la pandemia, que se creían superados en 2021, se han recrudecido en 2022. Las cadenas de suministro se han visto interrumpidas por cierres en Asia, escasez de contenedores, de energía y de materias primas. A este entorno de extrema complejidad, se le ha sumado la crisis humanitaria provocada por la Guerra en Ucrania y la subida exponencial del coste de los hidrocarburos.

La estrategia de Nextil Group está basada en tres pilares: Personas, Producto y Planeta. Estas bases son sobre la que se sustentan las líneas estratégicas principales:

el nearshoring, la excelencia en el servicio y la innovación.

El entorno ha puesto en valor nuestra apuesta por el nearshoring, que no sólo reduce su impacto sobre el medioambiente, también permite aumentar la fiabilidad de servicio dentro de la cadena de suministro. Nextil Group ha seguido apostando en su compromiso con la sostenibilidad, a pesar de la situación mundial, mediante el desarrollo de nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Cabe reseñar la solución Greendyes, que surge como respuesta especializada a un problema global de la industria textil,

eliminando la contaminación química del proceso de tintura, así como promoviendo la adopción de tecnologías innovadoras hacia un consumo más consciente y óptimo en el proceso productivo: con ahorro de energía y reduciendo la huella de carbono. Con el propósito de potenciar y aportar valor a la cadena productiva textil, Nextil Group apuesta por la especialización de nuestros empleados, desarrollando técnicas sostenibles en el proceso productivo y fomentando la inclusión y el aprovechamiento de comunidades con gran historia y conocimiento textil. Con el proyecto de la nueva planta en Guatemala,

estamos apostando por dar recursos e integrar a colectivos con grandes capacidades y conocimiento generacional; a la vez que nos permitirá incrementar la capacidad productiva y actuará como sede principal de la apuesta de futuro de Nextil Group, el desarrollo de tintura ecológica.

En definitiva, Nextil Group apuesta por seguir creciendo de manera sostenible en los próximos años mediante la inversión en proyectos de I+D+i así como la participación en nuevas comunidades y mercados internacionales., reforzando así nuestros valores: igualdad, responsabilidad social, trabajo en equipo, calidad e innovación.

## **Alfredo Bru**

Consejero Delegado de NEXTEL y  
Socio Fundador de SHERPA CAPITAL





# 01

## Criterios de la elaboración del Estado Consolidado de Información no Financiera

En el presente Informe se expone el Estado Consolidado de Información No financiera al 31 de diciembre de 2021 del Grupo NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante también Nextil Group o el Grupo)) el cual se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

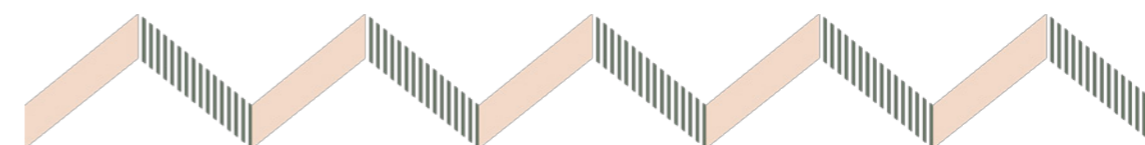
El Estado Consolidado de Información No Financiera del ejercicio 2021 ha sido preparado en paralelo a la implantación de un sistema de control interno adecuado que nos permita recopilar la información de todos los componentes del Grupo, si bien el proceso de implantación no ha culminado a la fecha actual, por lo que para algunos indicadores y en áreas geográficas concretas no ha sido posible disponer de cierta información, si bien en opinión del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante del Grupo,

no resultan relevantes para mostrar el objetivo perseguido, considerando el Estado Consolidado de Información No Financiera tomado en su conjunto. A lo largo del presente documento estos casos se identifican con “No Disponible”.

Como ayuda a la comprensión de este informe el punto 12 de este documento contiene una tabla con la relación entre requerimientos legales y los estándares GRI.

Siguiendo con los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente Estado Consolidado de Información No Financiera cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa, comparable y verificable.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado Consolidado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de la sociedad de auditoría GABINETE AUDIWORK, S.L. El informe de verificación independiente se incluye como Anexo I al presente Estado Consolidado de Información No Financiera.



# 02

Perfil de la Organización

NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A. es cabecera de un Grupo de varias sociedades cuyas actividades son complementarias a las que ésta lleva a cabo, efectuándose transacciones entre ellas.

La actividad desarrollada por Nextil Group consiste en la fabricación y venta de toda clase de tejidos de punto de fibras natu-

rales, artificiales o sintéticas, así como la confección de prendas destinadas al mercado de Lujo, Deporte, Baño, Lencería y Medical.

Las acciones de NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A. están admitidas a cotización en dos de las cuatro bolsas españolas y cotizan en el mercado continuo.

## 2.1 Estructura del Grupo

NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A es la cabecera del Grupo, ubicada en España, que opera a través de varias sociedades filiales. Las sociedades dependientes que componen el Grupo Consolidado a fecha 31 de diciembre de 2021 y los países donde radican su sedes son:

### EE.UU.

..... ELASTIC FABRICS OF AMERICA, INC. ....

### España

DOGI SPAIN, S.L.U.

RÍPOLI INVESTMENTS, S.L.U.

NEXTIL PREMIUM GARMENTS S.L.U.  
(anteriormente GÉNEROS DE PUNTO TREISS, S.L.U.)

QUALITAT TÉCNICA TÈXTIL, S.L.U.

NEXTIL ELASTIC FABRICS OF EUROPE, S.L.U.  
(anteriormente RITEX 2002, S.L.U.)

ELASTIC FABRICS, S.L.U.  
(absorbida por NEXTIL ELASTIC FABRICS OF EUROPE, S.L.U durante el ejercicio 2021)

..... HORIZON RESEACH LAB, S.L. ....

### Portugal

NEXT LUXURY, S.L.U.

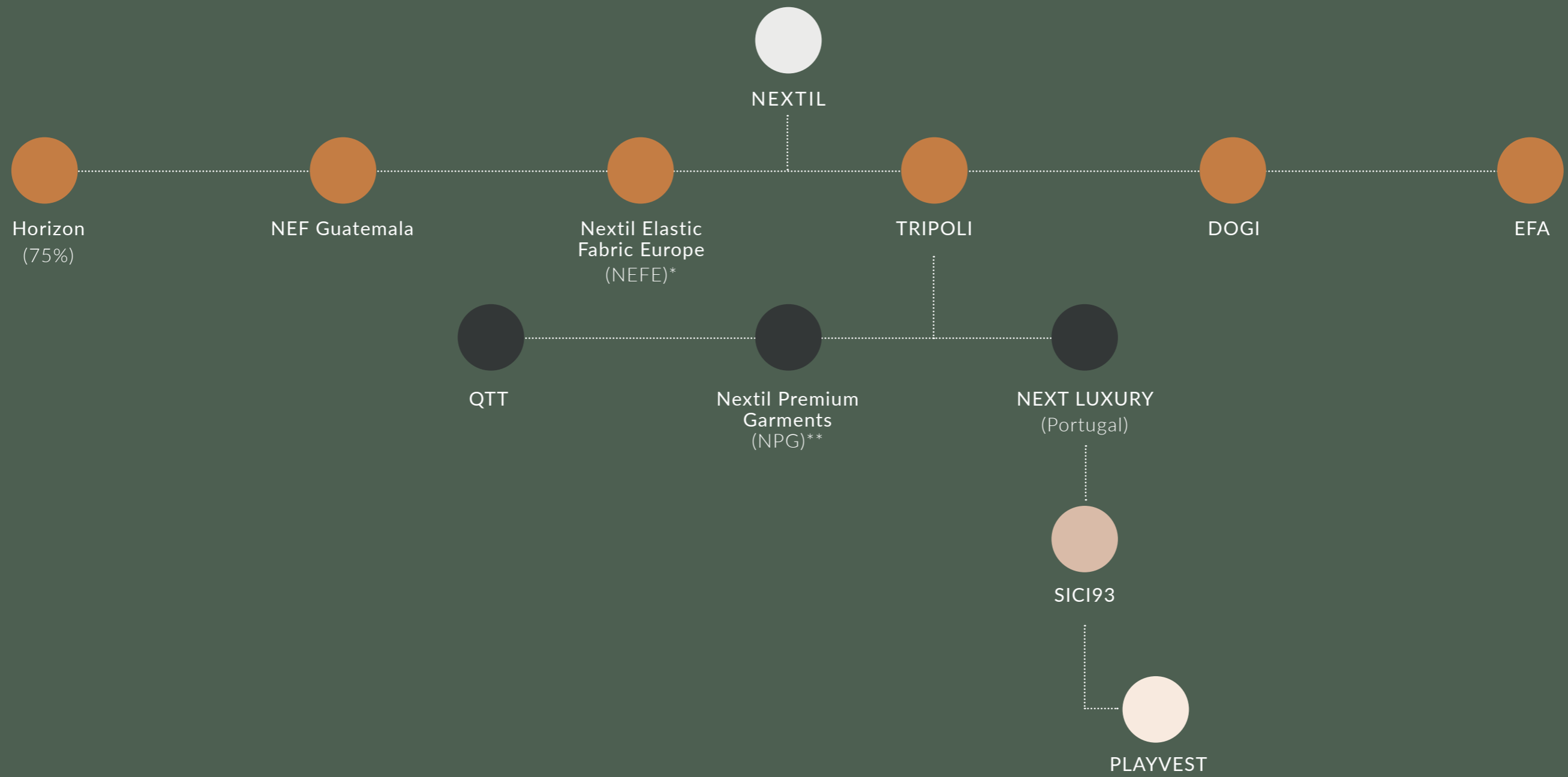
SICI93 BRAGA, S.A.

..... PLAYVEST, S.A. ....

### Guatemala

NEXTIL ELASTIC FABRICS, S.A.

El organigrama del Grupo a 31 de diciembre de 2021 es como sigue:



\* Anteriormente RITEX  
\*\* Anteriormente TREISS

Se detalla a continuación la descripción de la actividad de cada una de las sociedades del Grupo, separando las divisiones de Tejido y Prenda:

Tejido



**DOGI SPAIN S.L.U.**

Fabrica y comercializa tejido elástico en las instalaciones de la localidad de El Masnou (Barcelona).



**ELASTIC FABRICS OF AMERICA INC. (EFA, Inc.)**

Se dedica a la fabricación y comercialización de tejido elástico y está localizada en Greensboro (Carolina del Norte, EE.UU.).



**QUALITAT TÈCNICA TÈXTIL S.L.U. (QTT)**

Centra su actividad en la fabricación de tejidos de punto, potenciando las líneas de artículos sostenibles con el medio ambiente, sobre la base de algodones orgánicos, materiales reciclados y tintados naturales.



**NEXTIL ELASTIC FABRICS EUROPE S.L.U. (NEFE)**

Fabrica y comercializa tejidos elásticos para la industria del traje de baño y prêt-a-porter.



**HORIZON RESEARCH LAB S.L.**

Es un laboratorio de innovación en el ámbito textil especializado en el desarrollo de procesos de tintura basados en tintes naturales.



**NEXTIL ELASTIC FABRICS S.A. (NEF)**

Es una empresa de nueva creación que está en periodo de arranque y puesta en funcionamiento. Fabricará y comercializará tejido elástico a partir de mediados de 2022 en Guatemala.

Prenda



**NEXTIL PREMIUM GARMENTS S.L.U. (NGP)**

Centra su actividad en el diseño, confección y comercialización de prendas de géneros de punto de moda femenina para grandes cadenas de moda, así como prendas de baño y deporte, hombre o mujer, para clientes Premium, encargando la producción de lotes principalmente a terceros.



**S.I.C.I. 93 BRAGA - SOCIEDADE DE INVESTIMENTOS COMERCIAIS E INDUSTRIAIS S.A.**

Elabora de prendas de moda de alta calidad, especialmente dirigido al mercado de lujo.



**PLAYVEST - PRODUÇÃO E COMÉRCIO DE ROUPA INTERIOR S.A.**

Se dedica al desarrollo, tejeduría, acabado y confección de prendas en tecnología seamless, Jacquard de alta complejidad o tradicional para los mercados deporte, athleisure, ropa interior y maternidad.

El resto de las Sociedades del Grupo actúan como Holdings.



## 2.2. Cambios significativos en el Grupo en el periodo del informe

Los cambios societarios más significativos acaecidos durante el año 2021 son:

- La compra, el 20 de julio de 2021, por parte de Nueva Expresión Textil, S.A., Sociedad dominante de Nextil Group, del 24% de las participaciones de la sociedad Horizon Research Lab, por lo que el Grupo pasa a poseer el 75% del capital social de la misma.
- Puesta en marcha de la nueva planta de Guatemala, con la firma de contrato de alquiler de planta y compra de inmovilizado para la producción.
- Cambio de nombre de las sociedades españolas: Nextil Premium Garments, S.L.U. (anteriormente Géneros de Punto Treiss, S.L.U.) y Nextil Elastic Fabrics Europe, S.L.U. (anteriormente Ritex 2002, S.L.U.).
- Reorganización interna del negocio de tejido de las filiales españolas, mediante la cual Nextil Elastic Fabrics Europe, S.L.U. (anteriormente Ritex 2002, S.L.U.) adquiere los activos fijos y el personal de Dogi Spain, S.L.U. para la mejora de la eficiencia productiva.
- La fusión inversa de Elastics Fabrics, S.L.U. por parte de Nextil Elastic Fabrics Europe, S.L.U. (anteriormente Ritex 2002, S.L.U.).
- Con fecha 3 de enero de 2022 SIC193 Braga, S.A. ha adquirido la sociedad Keupe Unipessoal, LDA con el objetivo de aumentar la capacidad productiva del Grupo al subcontratarle parte de su proceso productivo.

## 2.3 Modelo de negocio de Nextil Group

*Reinventando la industria de la moda desde la innovación y la sostenibilidad.*

Nextil Group constituye uno de los mayores grupos del sector de la moda en la creación de tejido de punto elástico y en confección de prendas verticalizadas desde el diseño del tejido a la confección de la prenda. Integramos en un solo grupo diseño, técnica, patronaje, producción, logís-

tica, calidad, comercial e I+D, gestionando todos los eslabones de la cadena de suministro, desde el proceso creativo de prenda y tejido, hasta su tejeduría, tintura, acabado y confección.

Esta verticalización nos permite reducir, desde el origen, cualquier impacto negativo en la naturaleza, fabricando productos con el menor impacto medioambiental posible, así como crear valor materializando siner-

gias en el ciclo de I+D, de producto, creación y operaciones. Esto proporciona al Grupo una posición estratégica fuerte en el sector.

### Misión y Visión

Nuestra misión es proporcionar tejidos y prendas únicas por su diseño, calidad y sostenibilidad, con el máximo respeto al medioambiente y a las personas que trabajan con nosotros. Ofrecemos un servicio personalizado que cuida rigurosamente cada uno de los detalles del proceso de producción, siempre adaptándonos a los requerimientos específicos del cliente y al estricto cumplimiento de los plazos de entrega. Todo ello con el objetivo de continuar liderando la transformación de la industria textil.

El Grupo tiene presencia comercial en los cinco continentes. Contamos con tres plantas productivas, ubicadas en España, Portugal y EE.UU., en las que elaboramos tejidos y prendas con fibras innovadoras y sostenibles. Próximamente, se espera poner en marcha en el año 2022 la fábrica de Guatemala, que será una fábrica verticalmente integrada en la producción de tejidos. Utilizando la última tecnología disponible en el mercado, esta planta de producción se centrará en la fabricación de tejidos sintéticos, elásticos, de punto circulares y rectilíneos, apostando por la innovación en cada una de las tres etapas principales de manufactura: tejido, teñido y acabados. La planta se ha diseñado específicamente para conseguir el mejor balance entre nuestros tres pilares fundamentales:

sostenibilidad, eficiencia y calidad. Esta fábrica podrá proporcionar tejido a las divisiones de deporte, baño, íntima y medical.

La propuesta de valor de Nextil Group tiene como ejes principales:

- La excelencia en cada paso: de las personas al equipo, de la compra a la producción, del diseño a la entrega.
- El compromiso con la sostenibilidad, que señala nuevos horizontes para la industria de la moda.
- La adopción de tecnologías innovadoras como factor clave en un entorno dinámico y cambiante.

Las sociedades integrantes de nuestro Grupo trabajan en constante sinergia, combinando sus conocimientos históricos con las últimas innovaciones tecnológicas en la producción de prendas de vestir y creación de tejidos, ofreciendo un amplio abanico de posibilidades a nuestros clientes.

Contamos con cinco divisiones: Lujo, Deporte, Íntima, Baño y Medical, especializadas en distintas categorías de productos.

El Grupo integra diferentes marcas especializadas en distintas áreas de la cadena de valor textil, desde la creación y diseño del tejido hasta la gestión operativa y logística de las prendas.



DOGI SPAIN S.L.U. (DOGI) proporciona al mercado tejidos elásticos de alta calidad, de valor añadido, innovadores y creativos a costes competitivos. Su actividad se centra en el diseño, industrialización y fabricación de tejidos para los mercados de moda íntima, baño y deporte.

DOGI está dotada de alta tecnología en la tejeduría, acabados y tintura, poniendo así a disposición de un sector tan tecnológico y avanzado, como es el de los tejidos elásticos, productos que cumplan con fichas técnicas de altas prestaciones.



Fundada en 1967, ELASTIC FABRICS OF AMERICA Inc. (EFA) es uno de los principales proveedores globales de telas elásticas, ofreciendo calidad, servicio e innovación a los mercados de moda íntima, baño, ropa deportiva y médico/industrial.

Su fábrica está localizada en Greensboro, Carolina del Norte – EE.UU. Cuenta con maquinaria de alta tecnología para la tejeduría, acabados y tintura de malla elástica, ofreciendo, en un sector sumamente técnico como es la fabricación de tejidos dirigidos al sector médico o al de íntima, un producto de alta calidad y complejidad.



NEXTIL PREMIUM GARMENTS S.L.U. (NPG) es una empresa dedicada al diseño, patronaje y confección de prendas de moda, baño y deporte. Dispone de un equipo de profesionales del sector que utiliza las últimas tecnologías en ingeniería de tejido y de confección, con el objetivo de poder ofrecer un producto acabado de alta calidad a las empresas referentes del mercado. La compañía tiene la capacidad de manejar plazos de ejecución cortos para el diseño, aprovisionamientos del tejido, y la fabricación de las prendas.



SICI BRAGA S.A. se centra en la fabricación de prendas de moda de alta calidad, especialmente dirigido al mercado de lujo. Trabaja estrecha y eficazmente con algunas de las empresas de moda más prestigiosas del mundo. Además, presta servicios integrados de desarrollo (muestras), patronaje, gestión de operaciones en la cadena de suministro (control de plazos de entrega, control de calidad de materias primas y accesorios) y fabricación de prendas. Cuenta con dos unidades de producción (una de embalaje y otra de corte) y un departamento de control de calidad, además de una oficina central de desarrollo de muestras.



QUALITAT TÈCNICA TÈXTIL S.L.U. (QTT) centra su actividad en el diseño y producción de tejidos de punto, siguiendo los principios fundamentales de sostenibilidad y respeto al medio ambiente. Diseña y produce artículos para pronto moda, en una amplia variedad de materias: algodón, poliéster, poliamida, lana, viscosa, hilos metálicos, entre otros.

Dispone de una planta de I+D+i propia, lo que le permite adelantarse a las necesidades del mercado y de los clientes. Cuenta, además, con un extenso equipamiento de maquinaria para tejeduría, tinte y estampación, ya sea convencional o digital.



NEXTIL ELASTIC FABRICS EUROPE S.L.U. (NEFE) está especializada en la fabricación de tejidos elásticos de alta calidad para baño, pret-a-porter y deporte. Ofrece productos tanto en poliamida como poliéster, así como en colores sólidos y estampados. Dispone de un equipo de diseñadores que trabajan en la creación de los estampados de cada nueva temporada. Tiene una fuerte presencia en el mercado de tejidos de baño, vendiendo a más de 60 países del mundo, incluso a las empresas líderes del sector.

Trabaja en constante sinergia con EFA y DOGI, formando una única cadena de suministro.



PLAYVEST S.A. cuenta con una fábrica de producción en Braga (Portugal). Se dedica al desarrollo, tejeduría, acabado y confección de prendas en tecnología seamless o tradicional para los mercados deporte, athleisure, ropa interior y maternidad. Ofrece prendas de alta complejidad, confeccionadas con un tejido hecho completamente a medida, a una amplia lista de clientes de referencia en el sector del deporte.



A través de la sinergia entre las diferentes compañías que engloba Nextil Group, junto a HORIZON RESEARCH LAB, S.L. (que también forma parte del mismo), el Grupo pone a disposición de sus clientes la solución de tintado natural GREENDYES. Esta innovadora tecnología permite la tintura de tejidos, orgánicos y sintéticos, mediante la utilización exclusiva de materiales naturales, en un proceso a temperatura ambiente. En comparación con la tintura convencional química, este proceso no solo no utiliza ningún componente nocivo, si no que reduce drásticamente el consumo de energía (ciclos cortos) y agua (reutilización de la misma) en todas las etapas del tintado.

## 2.4 Enfoque estratégico

### Tendencias en el Sector Textil

Con gran parte del mundo bajo la Covid-19, la industria mundial de la moda se ha enfrentado a condiciones excepcionalmente desafiantes. Después de casi dos años, la industria está comenzando a recuperarse.

La industria de la moda del periodo posterior a esta crisis sanitaria mundial se está construyendo con herramientas y tecnología que pasan de forma acelerada de la idea a la realidad y desde su concepción de piloto, hasta su adopción a gran escala. Algunos cambios como, por ejemplo, producción bajo demanda, mayor vida útil del producto, un diseño y un flujo de productos menos dependientes de la temporada, el reciclaje de textil a textil, han acelerado su implantación. Al mismo tiempo, parece que las buenas prácticas ya iniciadas desde hace mucho tiempo, como la colaboración y alianzas entre todos los actores en la cadena de valor, se han convertido pieza imprescindible para el éxito de las operaciones comerciales.

En su último informe, Fashion CEO Agenda, ofrece una visión del sector en la cual se debe trabajar por una industria que genere prosperidad para todas las personas y comunidades, revirtiendo su impacto en el cambio climático y protegiendo la biodiversidad. Para ello se señalan los siguientes enfoques de gestión de atención prioritaria:

- Sistemas circulares
- Uso eficiente de los recursos
- Elección inteligente de materiales
- Ambientes laborales respetuosos y seguros
- Mejores sistemas salariales

### La estrategia de la Unión Europea (UE) para el sector textil

Dado que el textil es la cuarta categoría con mayor presión en cuanto al uso de materias primas y agua, después de la alimentación, la vivienda y el transporte, y la quinta en cuanto a emisiones de gases de efecto invernadero, la UE se ha fijado el ambicioso objetivo de reducir sus emisiones en al menos un 55 por ciento para 2030 y lograr la neutralidad climática para 2050.

La Comisión Europea introdujo toda una serie de iniciativas en este ámbito, siendo especialmente relevante el Plan de Acción para la Economía Circular (publicado el 11 de marzo de 2020) que pretende cambiar el panorama de una industria lineal hacia una economía circular. Centrado en los sectores de gran consumo de recursos, incluye una política de “productos sostenibles” para apoyar el diseño circular, así como el “derecho de reparación” y medidas para capacitar a los consumidores para que tomen decisiones informadas y desempeñen un papel activo en la transición ecológica al dar prioridad a la reducción y reutilización de los materiales antes que a su reciclaje y al fomentar nuevos modelos de negocio con productos/servicios innovadores. Como segundo punto de acción, la Comisión Europea anima a las empresas a abandonar el modelo de negocio del *fast fashion* y a encontrar otras formas de ofrecer productos textiles y de moda, en particular ofreciendo incentivos y apoyo a los modelos de producto como servicio.

También en el ámbito de los residuos, los Estados miembros estarán obligados a poner en marcha un sistema que logre altos niveles de recogida selectiva de residuos textiles. Para 2025, la generación de residuos en la industria textil deberá minimizarse al máximo. La clasificación, la reutilización y el reciclaje de los productos textiles serán claves

para alcanzar estos objetivos, así como las medidas reglamentarias y una responsabilidad ampliada del productor.

La Comisión prevé presentar en el primer trimestre de 2022, una estrategia integral de la UE para los productos textiles basada en las aportaciones de la industria y otras partes interesadas. La estrategia tendrá como objetivos reforzar la competitividad industrial y la innovación del sector, impulsar el mercado de productos textiles sostenibles y circulares de la UE, incluido el de reutilización de los productos textiles, abordar el fenómeno de la moda rápida y promover nuevos modelos de negocio. Estos objetivos se alcanzarán gracias a un abanico completo de medidas, entre las que figuran las siguientes:

- Aplicación del nuevo marco para los productos sostenibles descrito en el Nuevo Plan de Acción para la economía circular, lo que requiere adoptar medidas de diseño ecológico que faciliten la adaptación de los productos textiles a la circularidad, velar por la incorporación de materias primas secundarias, combatir la presencia de sustancias químicas peligrosas y empoderar a las empresas y los consumidores para que puedan optar por productos textiles sostenibles y tengan un acceso fácil a la reutilización y a los servicios de reparación;
- Mejora del entorno empresarial y de la reglamentación de los productos textiles sostenibles y circulares en la UE, lo que incluye proporcionar incentivos y apoyo a modelos de «producto como servicio» y a materiales y procesos de producción circulares, y de la transparencia a través de la cooperación internacional;
- Prestación de asesoramiento para alcanzar niveles elevados de recogida

separada de residuos textiles, que los Estados miembros deben garantizar de aquí a 2025;

- Impulso a la clasificación, la reutilización y el reciclado de productos textiles, con especial atención a la innovación, y fomento de aplicaciones industriales y medidas reguladoras, tales como la responsabilidad ampliada del productor.

### Estrategia de Nextil Group

La estrategia de crecimiento del Grupo se ha basado en el gran potencial que este tiene para crear un gran holding textil, ocupando una posición excelente para capturar oportunidades de mercado. Existe un plan de negocio consistente en crear un Grupo de entre 150 y 200 millones de facturación, fundamentalmente por la incorporación al perímetro del Grupo de nuevas sociedades que sean sinérgicas con las existentes y así incrementar nuestra capacidad productiva. El crecimiento estimado para los próximos años nos hace prever la necesidad de estas operaciones y prepararnos para ello.

Nuestras capacidades para anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y de ofrecerles una moda responsable, es la base del modelo de negocio del Grupo, cuya meta es convertirnos en un grupo industrial textil plenamente integrado y sostenible.

En el ejercicio 2021, Nextil Group ha mejorado su resultado de explotación. Esto ha sido posible gracias a que en 2019 se tomó la decisión de abandonar el sector *fast fashion* y centrar los esfuerzos en lujo y premium, trabajando por un posicionamiento de liderazgo no solo en producción, sino, sobre todo, en la oferta de servicio a nuestros clientes: sostenibilidad, trazabilidad y calidad de producto. Todo ello nos ha per-

mitido crecer en este segmento y mejorar nuestro EBITDA desde entonces.

En este ejercicio, Nextil Group ha unificado la capacidad productiva de sus actividades en España (centros de Dogi y NEFE). Esta reestructuración permite pasar a ser una gran planta de producción textil, lo que facilitará economías de escala y la mejora del servicio al cliente.

La unificación productiva en España también da lugar a una serie de ventajas competitivas como la simplificación de las transacciones financieras, la unificación de licencias tecnológicas y administrativas, y un mayor poder de negociación frente a los proveedores gracias al aumento de volumen de compras y a las economías de escala.

Durante el 2021, se ha reorganizado toda la actividad comercial en cinco divisiones comerciales: Lujo, Deporte, Íntima, Baño y Medical. Estos mercados tienen requerimientos, en ocasiones, diferentes, lo que requiere una focalización en cada uno de ellos, adaptando la oferta global del Grupo a cada mercado. Esta reorganización permite realizar venta cruzada de productos: tejidos, seamless y prenda, incrementando nuestra presencia en los clientes actuales.

Se ha dotado a cada unidad de una Dirección Comercial y de un backoffice dedicado a su mercado, independientemente del país donde se encuentre el cliente. A su vez, las unidades productivas sirven a cada uno de los cinco mercados, según parámetros de tiempo de servicio, calidad y coste, optimizando el coste de fabricación.

Nextil Group ha abordado en 2021 importantes proyectos para seguir ofreciendo a los clientes los más altos estándares de calidad en cuanto a textiles, innovaciones y servicio:

- La construcción de una nueva fábrica en Guatemala.
- Una reorganización empresarial a nivel comercial y productivo.
- El refuerzo de los equipos con la incorporación de nuevos profesionales.
- El uso de un nuevo software de diseño de moda, CLO 3D, que ofrece la visualización virtual de prendas en nuestras fábricas de Portugal.
- La obtención de certificaciones de productos ambientalmente sostenibles.
- El desarrollo de diferentes proyectos con nuestra técnica de tinte patentada Greendyes™ (nuevas técnicas, nuevos tonos, más tejidos y un nuevo proyecto de investigación con la Universidad de Saxion).
- Las conversaciones avanzadas con la tecnología sostenible de vanguardia de CiCLO®, que permite que las fibras a base de plástico se comporten como las naturales.
- El continuo desarrollo de nuevos tejidos, incluidos los biodegradables.
- La creación de un nuevo departamento de Marketing y Comunicación.

El año 2021 ha sido un año muy condicionado aún por la pandemia, con una recuperación lenta en algunos segmentos debido a la paralización de la actividad comercial. No obstante, el foco en los segmentos de mayor valor añadido y las medidas de optimización de costes nos han permitido recuperar la rentabilidad. Hemos elevado nuestras ventas consolidadas un 8%, a pesar de la persis-

tencia en las roturas de la cadena de suministro. El EBITDA consolidado es superior en 13,7 millones de Euros al del año pasado.

Sin embargo, es evidente que la pandemia no ha finalizado. Todavía se pueden esperar ciertos efectos y de éstos los más significativos son la subida de los precios de las materias primas, transporte y energía y su escasez en determinados momentos. A final de octubre se tomaron las medidas organizativas y comerciales necesarias para trasladar dicho impacto a nuestros clientes de manera inmediata, de esa manera se verá mitigado el impacto de la escalada inflacionista de las materias primas sobre los resultados de la empresa durante el primer trimestre del 2022.

Afrontamos el año 2022 disponiendo de una división de prenda preparada para seguir creciendo y una de tejido en proceso de optimización y mejora de competitividad. Esperamos varios lanzamientos del proceso Greendyes en grandes marcas de moda y deporte en nuestra división durante 2022.

Desde Nextil Group estamos siendo parte del cambio necesario para situar la sostenibilidad en el centro de nuestro negocio. No solo con la investigación de nuevas fibras más sostenibles, sino con el tratamiento que se da a las mismas. Nuestro sistema Greendyes, que lleva funcionando una década y cuenta con patente española, es un nuevo concepto de tinte textil, basado en un proceso no contaminante, sin gastar prácticamente agua y con un consumo energético 75 veces menor que las técnicas de tinte clásicas. Durante el tratamiento de tinte no se utilizan materias primas o pigmentos que no sean de origen natural, y además el agua usada se recicla al 100% y puede ser reutilizada bien para riego o como fertilizante, ya que contiene minerales y nutrientes sin productos químicos tóxicos.

### *Posibles impactos para Nextil Group del conflicto entre Rusia y Ucrania*

El pasado 24 de febrero de 2022 se produjo la invasión militar de Ucrania por parte del Gobierno ruso. En respuesta a esta acción militar, se han anunciado por parte de diversos países importantes sanciones económicas contra Rusia y un número creciente de grandes empresas públicas y privadas han anunciado acciones voluntarias para restringir las actividades comerciales con el país. Estas acciones incluyen planes para enajenar activos o interrumpir operaciones en Rusia, reducir las exportaciones o las importaciones desde el país y suspender la prestación de servicios al estado y las empresas rusas.

Nextil Group ha analizado los posibles riesgos y escenarios relacionados con los últimos acontecimientos acaecidos.

Si bien pueden producirse algunos retrasos en nuestros actuales proyectos, especialmente en Guatemala por problemas de suministro o por el incremento de coste de materias primas necesarias para producir la maquinaria que permitirá poner en marcha la planta (aluminio), estos no se espera que sean significativos.

En cuanto a posibles roturas en la cadena de suministro de materias primas o el incremento del precio de las mismas, no se estima que la situación futura empeore respecto a la situación actual.

En cuanto al mercado de lujo, la exposición a Rusia de nuestros principales clientes es muy baja por lo que no se vería afectado de manera directa, aunque sí que podría verse afectada de manera indirecta la unidad de tejido al tener clientes centroeuropeos con mercados en Rusia. Todo ello podría afectar a la previsión de ventas del año 2022.

## Proyectos I+D

La investigación y el desarrollo continuos forma parte de la filosofía de Nextil Group. De esta manera, logramos estar a la vanguardia de la técnica, asegurando un elevado nivel de la calidad en cada fase de los procesos de producción para así alcanzar los mejores resultados.

Los proyectos de I+D que se han llevado a cabo durante el ejercicio 2021 han sido los siguientes:

### GREENDYES™

Hemos desarrollado nuestra propia técnica patentada: Greendyes™ en el proceso de teñido. Es un método 100% natural, orgánico y con excelentes resultados en términos de uniformidad y resistencia de los colores en tintes ecológicos, Greendyes™ logra optimizar el consumo de recursos alcanzando resultados en:

- **El tiempo.** El proceso completo se reduce a una hora por kilo de tejido (seis horas menos de lo habitual).
- **Energía.** El teñido, que solo utiliza energías renovables, se realiza en frío, lo que supone un ahorro energético del 75% en todo el proceso.
- **Agua.** Greendyes™ consigue un ahorro en la tintura de más de 110 litros de agua por kilo de prenda y más de 140 litros de agua por kilo de hilo. Además, al ser un proceso natural sin tóxicos, se recicla el 100% del agua mediante filtros de arena que permiten reutilizar el agua para nuevos tintados e incluso regar las plantas al finalizar el proceso.
- **Calidad.** La solidez del color supera los estándares conseguidos hasta la fecha en tintura sostenible.
- **Trazabilidad.** Estudiamos al detalle todas las materias primas desde su origen para garantizar que siguen los cánones de gestión medioambiental y comercio justo.
- **Versatilidad.** Este proceso de teñido es aplicable a la mayoría de los tejidos: fibras celulósicas naturales, fibras celulósicas sintéticas, tejidos celulósicos biosintéticos, tejidos proteicos y tejidos reciclados como el poliéster Seaqual y la poliamida Q-Nova.

## PLAY THE BEST

Es un proyecto orientado al desarrollo de prendas técnicas de última generación con prestaciones específicas para el deporte de élite. El proyecto Play The Best nos permite innovar en el ámbito del deporte y la competición:

- El proyecto incluye la investigación y el desarrollo de nuevas fibras, tejidos y prendas sin costuras de alto rendimiento, que ha sido posible gracias a la sinergia entre varias empresas de nuestro Grupo.
- La plataforma Play the Best cuenta con el apoyo de la Unidad de

Tejidos, el área de producción seamless y el respaldo de dos prestigiosas universidades europeas.

- Realizamos constantes pruebas, tanto con deportistas profesionales como amateurs, para mejorar las soluciones técnicas de los tejidos y las prendas, adaptándolas a las condiciones de entrenamiento y competición.
- Desarrollamos estructuras de tejidos específicas para su uso, como estructuras auxéticas, compresiones especiales o tejidos luminosos entre otros.

## P&H SHIELD

Innovando constantemente en las propiedades de nuestros tejidos y conscientes de la importancia de la higiene y de la protección de la salud, hemos creado el concepto Protective & Hygienic Shield. Al tener propiedades hipoalergénicas, que cumplen con el STANDARD 100 by OEKO-TEX®, no producen ningún tipo de reacción en la piel y permiten la utilización de estos tejidos técnicos para cualquier tipo de prenda.

Los tejidos P&H Shield:

- Reducen la carga viral.
- Protegen frente a microbios, bacterias y hongos.
- Son transpirables, hidrófugos y de secado rápido.
- Repelen las manchas y los olores.
- Lo conseguimos aplicando un biocida estático libre de metales para la protección antimicrobiana y un repelente de líquidos que reduce la propagación de microorganismos patógenos.

### Estrategia de Sostenibilidad de Nextil Group

La estrategia de sostenibilidad del Grupo se basa sobre tres ejes principales de actuación que pueden impulsar un cambio positivo: Personas, Producto y Planeta.

Para cada eje, hemos definido un conjunto de compromisos que constituyen la metas

que ambicionamos alcanzar en la senda de ubicar la sostenibilidad en el centro de nuestro modelo de negocio, integrando los impactos sociales, éticos y ambientales como riesgos y oportunidades de mercado, financieros, operacionales, regulatorios y reputacionales.

#### Metas



#### Personas

Proporcionar un entorno de trabajo respetuoso, seguro y saludable. Promover la transparencia, la conducta ética y la gobernanza.



#### Producto

Materias primas sostenibles. Trazabilidad de la cadena de suministro.



#### Planeta

Uso eficiente de agua, energía y productos químicos. Cambio climático.

### Seguimiento objetivos 2021 de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo

A cada meta le corresponden uno o más objetivos SMART determinados para la consecución global de la estrategia de sostenibilidad.

Nextil Group determinó en periodos anteriores, 12 objetivos para desplegar nuestra

estrategia de sostenibilidad, 9 de los cuales a alcanzar durante el año de 2021. Finalmente, en el año 2021 se han alcanzado 3 de los 9 objetivos previstos para este año, lo que se traduce en una tasa de cumplimiento de un 33%. La consecución de los mismos se aplaza para los próximos años.



Dimensión	Meta	Objetivo	Evolución
	<b>Proporcionar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y saludable</b>	<b>Objetivo A</b> Para 2021 Evaluar las condiciones sociales y laborales en las instalaciones propias utilizando el Módulo Social y Laboral de Higg Facility (FSLM) - Portugal, España y EE.UU.	Se ha alcanzado el objetivo, llevando a cabo la autoevaluación de las condiciones sociales y laborales en todas las instalaciones propias de Nextil Group, utilizando la herramienta online de Sustainable Apparel Coalition, el Módulo Social y Laboral de Higg Facility (FSLM).  Las puntuaciones de la autoevaluación no verificada realizada en 2021 y referente al año de 2020 fueron las siguientes: España: 77,9%; Playvest 83,3%; SIC193 84,2% y EFA 80,6%.  Para 2022 se harán auditorías de verificación en las unidades de Portugal y para 2023 en todas las unidades del Grupo.
		<b>Objetivo B</b> Para 2023 Alcanzar 80% de puntuación en el índice Higg FSLM verificado en instalaciones propias: Portugal, España y EE. UU.	No aplica medición del grado de consecución en 2021.
		<b>Objetivo C</b> Para 2021 Certificar sistemas de gestión integrados - Calidad (ISO 9001), Medio ambiente (ISO 14001) y Seguridad (ISO 45001) - Instalaciones de Portugal.	El centro productivo de Portugal tuvo la auditoria de primera fase de concesión para la certificación de Sistema de Gestión Integrado - Calidad (ISO 9001) y Medio Ambiente (ISO 14001) y se obtendrá el certificado en el primer semestre de 2022. No fue posible avanzar con la certificación de la norma ISO 45001, la cual está prevista para el final del año de 2023.



**Promover la transparencia conductual y buen gobierno**

**Objetivo D**

Para 2021 Establecer sistemas de gestión de ética empresarial y proporcionar los recursos necesarios para identificar y evaluar riesgos y medir el cumplimiento. Portugal, España y EE.UU.

No se ha progresado en el transcurso del año que cubre el presente informe, por lo que hemos trasladado el objetivo a el año de 2022.

**Objetivo E**

Garantizar la transparencia mediante la divulgación anual del Informe de Sostenibilidad de acuerdo con el Estándar Global Reporting Initiative (GRI). Portugal, España y EE.UU.

Se ha alcanzado con la publicación del Estado Consolidado de Información No Financiera dentro del plazo legal, de acuerdo con la Ley 11/2018 y la divulgación en conformidad con GRI Core.

**Objetivo F**

Para 2021 Aumentar la sostenibilidad de nuestro mix de materias; Adquirir algodón más sostenible, reemplazar virgen con fibras de poliéster recicladas y obtener fibras celulósicas artificiales de bosques certificados no amenazados fabricados de forma más sostenible. Portugal, España y EE.UU.

No se ha conseguido obtener datos suficientes que nos permitan concluir sobre la evolución del consumo de materias primas más sostenibles dentro de Nextil Group. Podemos reportar con rigor que el consumo de algodón más sostenible en SICI93 fue de un 95% y que en España fue de un 51%. La compra de poliamida reciclada en Playvest corresponde al 53% del total.

**Objetivo G**

Para 2021 Mapa y localización de proveedores y subcontratistas de nivel uno y dos.

Obtuvimos una tasa de cumplimiento de un 25 % al haber identificado los 10 proveedores y subcontratistas de nivel uno con mayor volumen de compras. Se proseguirá con este trabajo durante el próximo año.



**Uso eficiente de agua, energía y químicos**

**Objetivo H**

Para 2022, Evaluar los riesgos y oportunidades de sostenibilidad de la cadena de suministro

No aplica medición del grado de consecución en 2021.

**Objetivo I**

Para 2021 Medir y evaluar el desempeño ambiental de las instalaciones propias utilizando el Módulo Ambiental de Instalaciones Higg (Higg FEM).

Se alcanzó el objetivo con la publicación de la autoevaluación de la herramienta online de Sustainable Apparel Coalition, HIGG Index Módulo Ambiental de Instalaciones (FEM). Las puntuaciones obtenidas fueron las siguientes; España 31,7% Playvest 53,8%; SICI93 65,8%, y EE.UU 28%.

**Objetivo J**

Para 2021 Implementar programas de eficiencia energética y de agua y aumentar el consumo de fuentes de energía renovables.

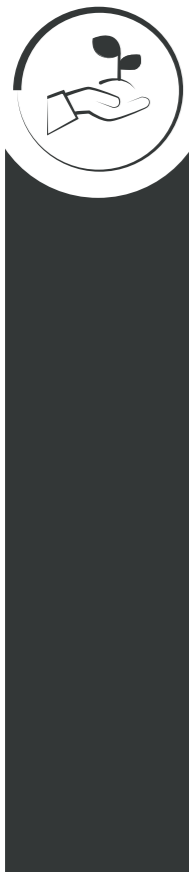
El objetivo se ha conseguido en un 5%. En las unidades de Portugal, SICI93 y Playvest, se contrataron tarifas de energía 100% renovables con garantía de origen. Se llevo a cabo una auditoria de eficiencia energética en SICI93. Aun no se han implementado las medidas propuestas en el informe.

No ha habido progreso en materia de eficiencia energética en las unidades de España ni de EE.UU. durante el año de 2021 y tampoco ha habido progreso en la eficiencia de consumo de agua en ningún centro productivo del Grupo.

**Objetivo K**

Liderar la industria textil en la reducción de la contaminación por teñido en los próximos años.

No aplica medición del grado de consecución en 2021.



**Cambio climático**

**Objetivo L**

Para 2022 Informe las emisiones de carbono de Alcance 1 y 2 de acuerdo con el Estándar de Informes y Contabilidad Corporativa del Protocolo de GEI.

Alcanzamos un progreso relevante en el objetivo, con una tasa de cumplimiento de un 75%, al haber adoptado la metodología de cálculo del Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de El Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), que es la herramienta internacional más utilizada para el cálculo y comunicación del inventario de emisiones para medir las emisiones de CO2, de todos los centros productivos de Nextil Group.

El inventario de emisiones no está completo en las unidades de España y EE.UU. Dónde aún no se dispone de datos de las emisiones fugitivas de aire acondicionado en ambas y tampoco de los datos de la combustión móvil para la primera.

**2.5 Nextil Group en cifras**

Número de Clientes	<b>+500</b> clientes de grandes marcas de moda y confección
Número de Empleados	<b>473</b> empleados a 31 de diciembre 2021, el 99,4% con contrato indefinido
Centros de Producción	<b>3</b> fábricas propias ubicadas en España, Portugal y en EE.UU. <b>1</b> centro de producción en Guatemala que será operativo en 2022
Cifra de Negocios	<b>63.374.754</b> Euros
Número de Proveedores	<b>+100</b> grandes proveedores multinacionales
Volumen de Compras	<b>40.341.735</b> Euros
Inversión en I+D	<b>0,7</b> millones de Euros invertidos en 2021



A través de este análisis del progreso del desempeño de los objetivos de sostenibilidad, hemos identificado la necesidad de definir indicadores de desempeño para cada uno de los objetivos para que resulte más rigurosa la medición del progreso. Por otro lado, se constata que tendremos que revisar los objetivos en función de la información y datos recopilados en los diferentes centros productivos.

Implicaciones para Nextil Group de la Taxonomía Europea de Actividades Económicas Ambientalmente Sostenibles:

Las actividades de Nextil Group no se encuentran incluidas en el Anexo 1 del Regla-

mento Delegado (UE)<sup>1</sup> que establece los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación del mismo y para determinar, si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales, por lo que, en base a la normativa aplicable para el informe de gestión del ejercicio 2021, Nextil Group no lleva a cabo actividades que pueden incluirse como elegibles según la taxonomía para los objetivos de Mitigación del cambio climático y Adaptación al cambio climático.

<sup>1</sup> El 4 de junio de 2021 se publicó el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 sobre actividades sostenibles para los objetivos de la mitigación y de adaptación al cambio climático, por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a estos dos objetivos, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales. Asimismo, el 6 de julio de 2021, la Comisión adoptó el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 por el que se completa el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía. Este acto delegado especifica el contenido, la metodología y la presentación de la información que deben divulgar las empresas financieras y no financieras en relación con la proporción de actividades económicas ambientalmente sostenibles en sus actividades comerciales, de inversión o de préstamo.





# 03

## Gobierno Corporativo

### 3.1 Órganos de Administración de Nextil Group

La Junta General de Accionistas de la Sociedad Dominante es el Órgano de representación de todos los accionistas y Órgano supremo de decisión del Grupo.

A 31 de diciembre de 2021, los accionistas de la sociedad dominante del Grupo significativos son: BUSINESSGATE, S.L. 60,23%, AUDENTIA CAPITAL SICAV, PLC - TRINITY PLACE FUND 5,45%, siendo el resto del capital flotante.

El Consejo de Administración es el Órgano encargado de administrar y representar a la Sociedad Dominante, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la Junta General

de Accionistas de la Sociedad dominante del Grupo, siendo el máximo Órgano de supervisión y control.

La maximización del valor de la Sociedad Dominante necesariamente habrá de desarrollarse por el Consejo de Administración de tal manera que (i) respete las exigencias impuestas por el derecho, (ii) cumpla de buena fe lo contratos explícitos e implícitos concertados con los trabajadores, proveedores, financiadores y clientes, y (iii) en general, observe aquellos deberes éticos que razonablemente imponga una responsable dirección de los negocios.

**Composición del Consejo de Administración de la Sociedad dominante del Grupo a 31-12-2021**

Nombre o denominación social del Consejero	Categoría del Consejero	Cargo en el Consejo
Sherpa Capital 2, S.L.	Externo Dominical	Presidente
Lantanida Investment, S.L.U. (anteriormente Sherpa Desarrollo, S.L.)	Ejecutivo	Delegado
Ferso Management, S.L.	Externo Dominical	Consejero
Jethro Management Consulting, S.L.	Externo Independiente	Consejero
Lhotse Estudios, S.L.	Externo Independiente	Consejero
Sr. Manuel Juan Martos Gutiérrez	Ejecutivo	Consejero
Sr. Juan José Rodríguez Navarro Oliver	Externo Dominical	Consejero

En 2021 el Consejo de Administración de la Sociedad dominante del Grupo se ha reunido en 6 ocasiones.

En la actualidad no hay presencia femenina en el Consejo. En los procesos de nuevas incorporaciones o sustituciones de un consejero se consideran las candidaturas feme-

ninas con un perfil adecuado a la Sociedad Dominante. Entre los criterios para la selección y nombramiento de Consejeros del Reglamento del Consejo de Administración, se establece que la Sociedad Dominante tendrá en consideración, ante la elección de sus Consejeros, la diversidad de género con el objetivo de velar por la igualdad de oportuni-

dades tal como indica el marco normativo<sup>2</sup>. Dicho Reglamento establece la obligación de velar para que el procedimiento de selección de sus miembros favorezca la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezca de sesgos implícitos que pueda implicar discriminación alguna y, en particular, que facilite la selección de Consejeras.

Adicionalmente, en línea con lo dispuesto por la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante tiene la intención de aprobar una Política de Selección de Consejeros en los términos de lo dispuesto en la citada recomendación.

### Comisiones del Consejo de Administración

#### Comisión de Auditoría

Comisión dependiente del Consejo de Administración encargada de velar por el control interno de la Sociedad Dominante y, por

ende, del Grupo, la auditoría interna y los Sistemas de Gestión de Riesgos. Está constituida por un presidente y dos vocales:

Nombre	Cargo	Tipología
Jethro Mangement Consulting, S.L. (Representada por D. Richard Rechter Leib)	Presidente	Externo independiente
Lhotse Estudios, S.L. (Representada por D. Fernando Diago de la Presentación)	Vocal	Externo independiente
Ferso Management, S.L. (Representada por D. Jorge Fernández Miret)	Vocal	Externo dominical

La Comisión de Auditoría se ha reunido 10 veces durante el ejercicio 2021.

Sociedad Dominante debe hacer pública periódicamente.

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Auditoría ha desempeñado sus funciones en relación con aquellos asuntos que han requerido de su intervención y, en particular, en relación con la revisión e información previa al Consejo de Administración sobre la información financiera y no financiera que la

Entre las competencias de dicho Órgano se encuentran:

- Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad Dominante, la auditoría interna, en su caso, y los Sistemas de Gestión de Riesgos.

- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera regulada y presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo y, en particular, sobre la información financiera y el informe de gestión, que incluirá, cuando proceda, la información no financiera preceptiva que la Sociedad Dominante y su Grupo deba hacer pública periódicamente.
- Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la Sociedad Dominante y su Grupo, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables. Asimismo, coordinar el proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.
- Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad Dominante y su Grupo, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la Sociedad Dominante y

su Grupo que adviertan en el seno de la Sociedad o su Grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.

- Velar en general porque las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.
- La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la Sociedad Dominante y su Grupo, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
- La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa, así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés que, en su caso, apruebe la Sociedad Dominante. Asimismo, se hará seguimiento del modo en que la Sociedad Dominante se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
- La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la Dominante y su Grupo que, en su caso, apruebe la Sociedad Dominante, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes Grupos de Interés.
- La supervisión de que las prácticas de la Sociedad Dominante y su Grupo en materia medioambiental y social se ajustan a las políticas fijadas.

<sup>2</sup> Tal y como indica la Ley de Igualdad (22 de marzo de 2007), el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el 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 y en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

**Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Comisión consultiva encargada de los nombramientos o reelección de Consejeros y su evaluación y de la propuesta de la retribución de éstos. Está constituida por un presidente y dos vocales. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

También se encuentran entre sus competencias la de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo, así como, emitir el informe correspondiente sobre la procedencia o no de adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión de un Consejero o proponer su cese en caso de que existieran situaciones que puedan perjudicar al crédito y reputación de la Sociedad Dominante y su Grupo y, en particular, de las que les obliguen a informar al Consejo de Administración de cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la siguiente composición:

Nombre	Cargo	Tipología
Lhotse Estudios, S.L. (Representada por D. Fernando Diago de la Presentación)	Presidente	Externo independiente
Jethro Mangement Consulting, S.L. (Representada por D. Richard Rechter Leib)	Vocal	Externo independiente
Ferso Management, S.L. (Representada por D. Jorge Fernández Miret)	Vocal	Externo dominical

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido 2 veces durante el ejercicio 2021.

Según se recoge en la Política de Retribución de los Consejeros, éstos obtienen una

retribución fija en concepto de dietas, sin incluir ningún concepto variable, incluyéndose el importe recibido por parte del Director General del Grupo como Consejero Ejecutivo por las funciones desarrolladas.

*Retribución media de los consejeros*

	2021	2020
Retribución media de los consejeros (en miles de €)	34	39

El Consejo de Administración de Nextil propuso en 2019 a su Junta General de Accionistas aprobar la nueva Política de Retribuciones de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022, con efectos desde el 1 de enero de 2020, cuya principal novedad es adaptar la Política existente a la nueva composición del Órgano de Administración, en la cual se describen las características de la remuneración a percibir por todos los Consejeros por todas sus funciones.

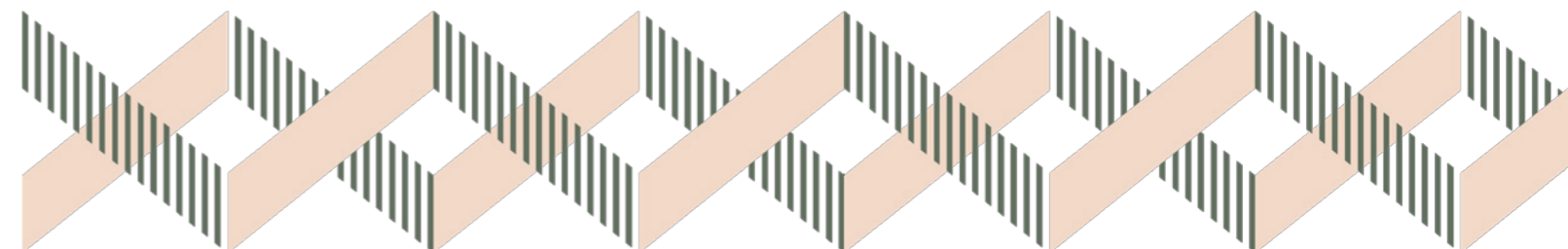
La estructura de los Órganos de Gobierno de la Sociedad Dominante, así como sus funciones, procedimientos y reglas de organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros están recogidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

En 2021 se ha llevado a cabo una modificación de los Estatutos Sociales, del Reglamento de la Junta General de Accionistas y del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante. El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, en su sesión de fecha 12 de mayo de 2021, acordó modificar el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante,

te, aprobándose un nuevo texto refundido de dicho Reglamento, con el fin fundamental de adaptar el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

La composición, funcionamiento y actividad de los Órganos de Gobierno de la Sociedad Dominante y sus responsabilidades principales se describen con detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, que con periodicidad anual se presenta ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A. dispone de una página web con una sección específica (<https://www.nextil.com/es/accionistas-e-inversores>) donde se encuentra a disposición la información sobre gobierno corporativo y otra información sobre las juntas generales.





# 04

## Grupos de Interés Prioritarios y Asuntos Materiales

### 4.1 Grupos de Interés de Nextil Group

Somos conscientes de la relevancia que supone para el desarrollo de nuestras actividades gestionar de forma responsable los asuntos relevantes de los Grupos de Interés de cara a incorporarlos en la toma de decisiones.

Hemos identificado once Grupos de Interés con los cuales mantenemos relaciones en las operaciones en España, EE. UU. y Portugal, los cuales identificamos como prioritarios conocer sus expectativas y necesidades.

#### *Clientes*

Nextil Group responde a sus clientes estableciendo e implantando estándares de obligado cumplimiento para todos sus productos. Asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que este principio sea practicado por todos los empleados.

#### *Empleados*

La relación con empleados del Grupo está orientada a favorecer un entorno de trabajo respetuoso, seguro y saludable y permitir el desarrollo de su desempeño en Nextil Group, a la vez que fomenta la formación y la igualdad de oportunidades.

#### *Accionistas e Inversores*

El propósito de Nextil Group es la creación continua de valor, por lo que se compromete a proporcionar información objetiva, transparente, adecuada y oportuna sobre la evolución del Grupo y bajo condiciones de igualdad para todos los accionistas de la Sociedad Dominante.

#### *Subcontratistas*

Nextil Group considera a sus empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad del producto.

#### *Proveedores*

Nuestros proveedores son seleccionados con criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la Sociedad Dominante y su Grupo en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

#### *Organismos de estándares internacionales de la industria*

Formamos parte de las principales y más importantes iniciativas, grupos y asociaciones del sector, que fijan estándares de referencia en sostenibilidad y desempeño ético, social y medioambiental, para los diferentes actores en la industria textil a nivel global.

#### *Entidades Certificadoras*

Analizamos las demandas de las organizaciones que evalúan la conformidad y certifican el cumplimiento de las normas y estándares de referencia en sostenibilidad y desempeño ético, social y medioambiental, para los diferentes actores en la industria textil a nivel global ya sea respecto al producto, al servicio o al sistema de gestión.

#### *Organismos Reguladores / Entes locales y nacionales*

Desarrollamos herramientas de sistemático acceso e identificación de los requisitos le-

gales y reglamentarios aplicables a nuestros productos y servicios.

*Entidades financieras*

Nextil Group establece relaciones con las entidades financieras basadas en principios de transparencia y confianza.

*Sociedad Civil*

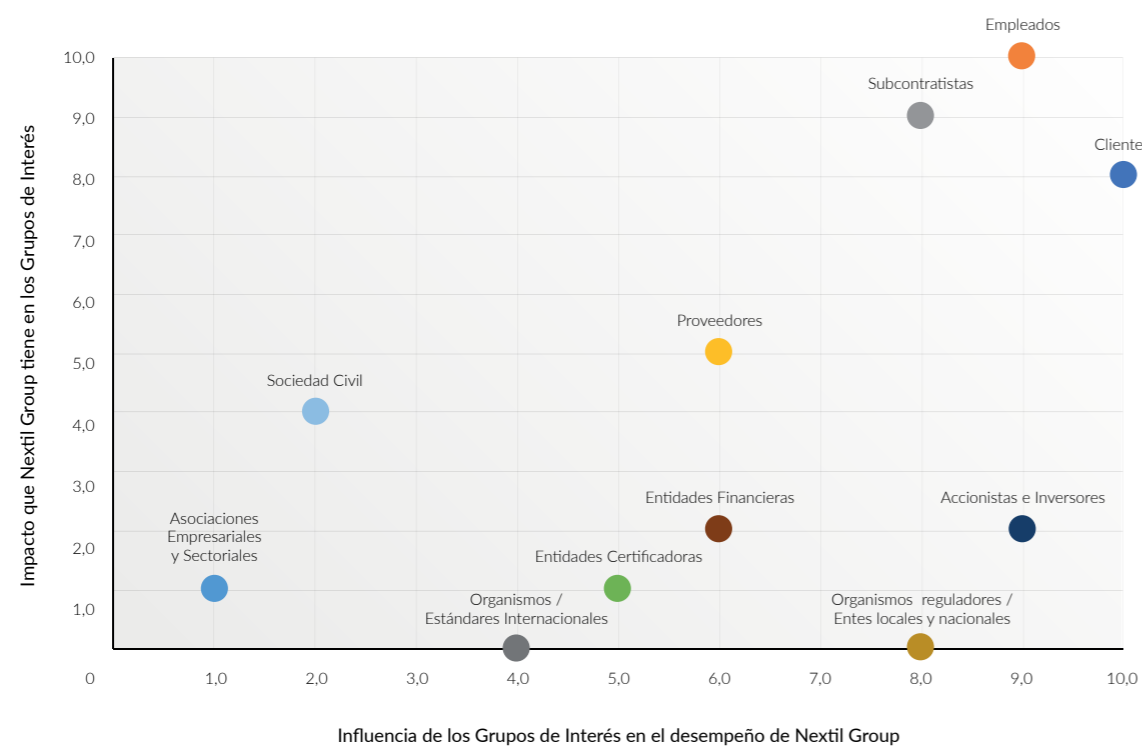
Promovemos la escucha activa de una amplia gama de entidades de la sociedad civil tales como organizaciones no gubernamentales (ONG), grupos de expertos en políticas, ins-

tituciones de investigación, sindicatos, movimientos sociales, organizaciones comunitarias y otros actores socioeconómicos y del mercado laboral.

*Asociaciones Empresariales y Sectoriales*

Nextil Group mantiene una colaboración activa con las entidades del sector textil orientadas al intercambio de conocimiento y experiencias, así como la promoción y defensa de intereses del sector.

Mapa de Grupos de Interés de NEXTIL



4.2 Análisis de materialidad

La consulta a los Grupos de Interés ha sido la base principal para priorizar los aspectos materiales de nuestra actividad y definir una matriz de materialidad.

En base a un cuestionario, hemos actualizado el ejercicio de materialidad iniciado en 2019. Durante 2021 se han actualizado los asuntos materiales y se ha realizado una consulta interna y externa, incorporando el enfoque de doble materialidad, para priorizar los asuntos materiales que reflejan los impactos más significativos de nuestra actividad y su impacto en el valor de la Sociedad, en opinión de nuestros Grupos de Interés.

El proceso ha sido el que siguiente:

1. **Mapeo y validación** de los Grupos de Interés a consultar.

2. **Identificación de asuntos materiales** a evaluar: Trabajo interno de los equipos de Sostenibilidad y de Compliance/Control Interno, en base a los indicadores de Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector Apparel, Accessories & Footwear, los asuntos incluidos en el documento de GRI "Sustainability Topics for Sectors" y las conclusiones de Fashion Ceo Agenda en su documento, Priorities for a Prosperous Industry, 2021. Esta prospección se ha completado con un benchmark de los asuntos materiales identificados en empresas del sector a través de sus informes públicos.

Se han identificado 41 asuntos agrupados en 14 dimensiones:

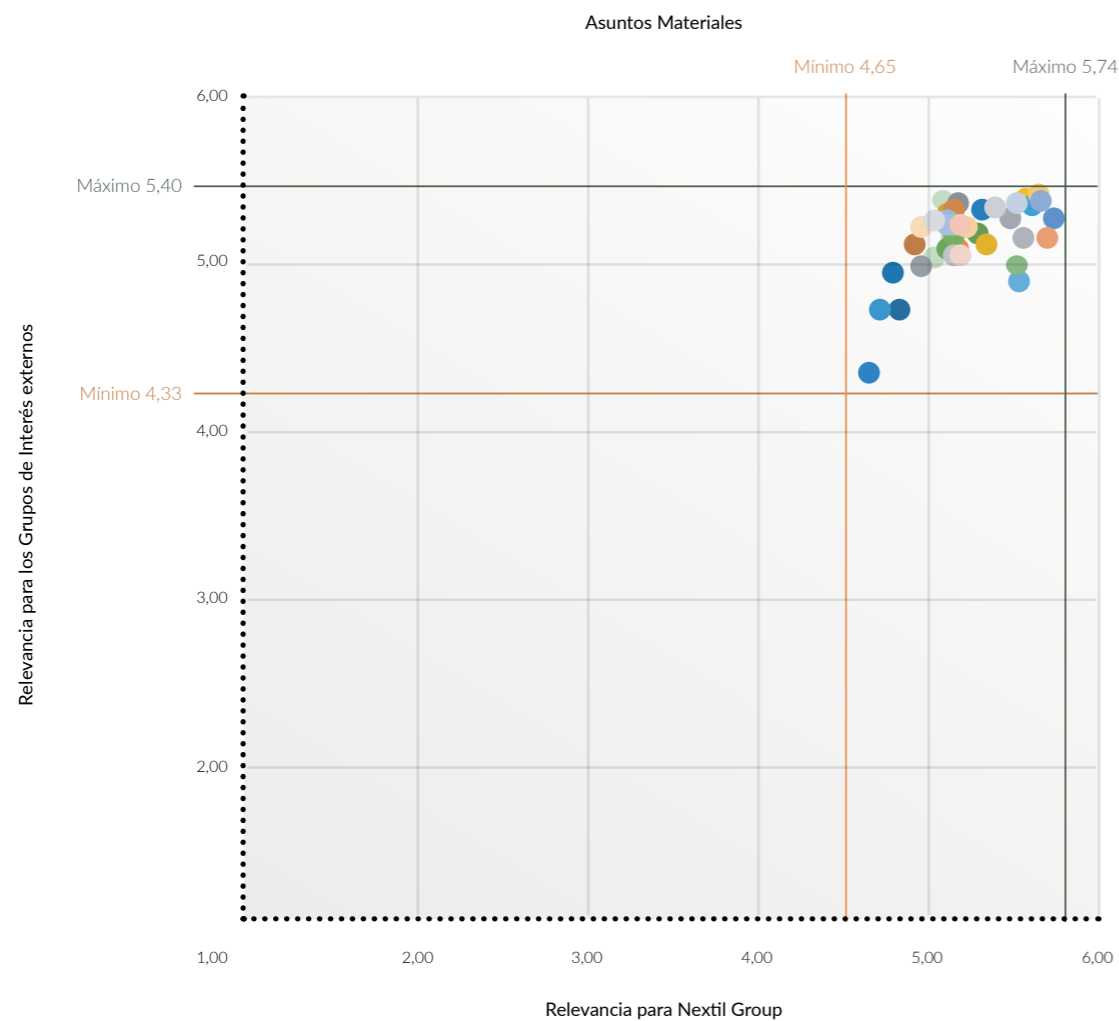
Comportamiento Ético y Gobierno	E&G-1	Transparencia	Generación de valor económico y social	VE&S-1	Desarrollo económico de la comunidad	Derechos humanos	VE&S-1	Política de Derechos Humanos y Procedimientos de debida diligencia	
	E&G-2	Código de conducta		VE&S-2	Inversión de la comunidad		CC-1	Objetivos de descarbonización	
	E&G-3	Corrupción y Soborno		VE&S-3	Contribución tributaria y transparencia fiscal		CC-2	Eficiencia en el consumo de energía	
	E&G-4	Mecanismos de denuncia y reclamación		IN-1	Digitalización en los procesos		CC-3	Reducción de emisiones de CO <sub>2</sub>	
Sistemas de gestión riesgos	GR-1	Sistema de gestión de riesgos no financieros	Innovación	IN-2	Innovación en materiales y procesos sostenibles	Cambio climático, huella ambiental y protección de los recursos naturales	CC-4	Uso del agua	
	GR-2	Privacidad y protección de datos personales		D&I-1	Igualdad de oportunidades		CC-5	Residuos y reciclaje	
Relación con grupos de interés	GGB-1	Diálogo continuo con los grupos de interés	Diversidad e Igualdad	D&I-2	Rechazo de todo tipo de discriminación		CC-6	Micro plásticos	
	GGB-2	Alianzas y colaboraciones con grupos de interés		Em-1	Esquemas de retribución equilibrados		CC-7	Sustancias químicas	
Cadena de suministro	SCh-1	Transparencia sobre los lugares de producción	Cadena de suministro	Em-2	Libertad de asociación, negociación colectiva y la participación		CC-8	Vertidos químicos	
	SCh-2	Transparencia y trazabilidad de la cadena de suministro		Em-3	Bienestar de los trabajadores		CC-9	Materiales recolectados a través de técnicas de explotación respetuosas con el medio ambiente	
	SCh-3	Selección de proveedores y subcontratistas		Em-4	Conciliación		Cumplimiento de requisito de los productos	RP-1	Calidad, salud y seguridad del producto
	SCh-4	Compromisos colaboración con los proveedores		SST-1	Seguridad y Salud			RP-2	Información y etiquetado de productos
	SCh-4	Trabajar con proveedores sociales	SST-2	Prevención y eliminación del acoso laboral y sexual	Gestión del talento		Circularidad y Ecodiseño	C&ED-1	Incorporar criterios ambientales en la fase de concepción y desarrollo del producto con el objetivo de disminuir los impactos ambientales en las diferentes fases de su ciclo de vida

3. **Lanzamiento de la consulta** a miembros de los Grupos de Interés internos y externos a través de un cuestionario, mediante el que se ha evaluado la importancia que cada uno de los consultados atribuye a los 41 asuntos propuestos.

La consulta se ha comenzado a finales de 2021 incluyendo España, Portugal y EE.UU.

El 35% de las respuestas analizadas corresponden a Grupos de Interés internos y el otro 65% a externos, de los cuales un 14% han sido respuestas de clientes y un 60% de proveedores y subcontratistas.

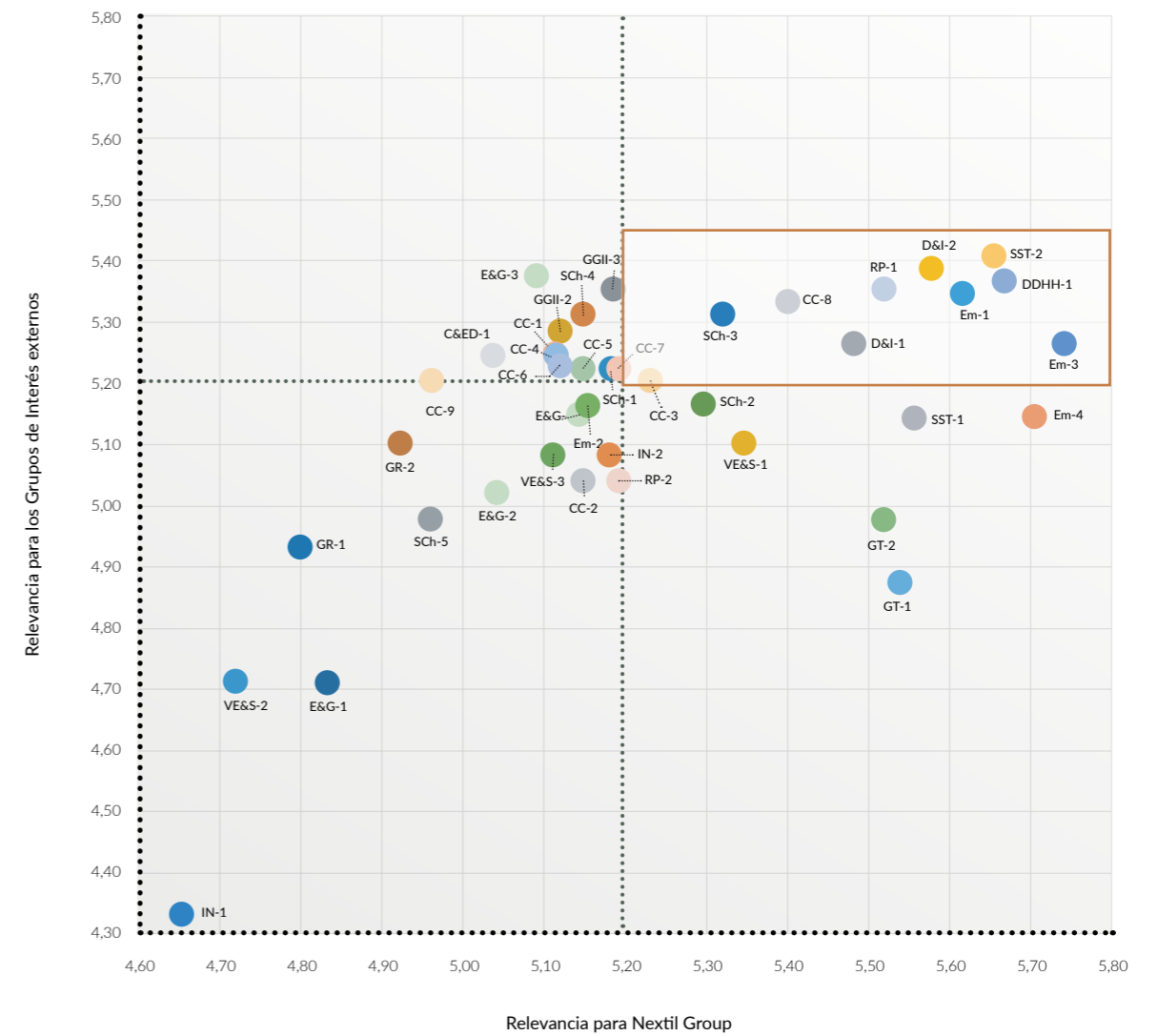
4. **Análisis y validación de datos.** Los resultados obtenidos se han concentrado en un área estrecha del rango de valores propuesto (1 a 6). Los resultados correspondientes a Grupos de Interés externos concentran el 100% de los asuntos en las valoraciones superiores a 4, como muestra el gráfico siguiente. La relevancia señalada en el eje de resultados internos -eje horizontal- oscila entre 4,65 y 5,74 mientras que la importancia atribuida por los grupos externos se mueve entre 4,33 y 5,40. Todos los asuntos sometidos a la valoración de los Grupos de Interés han resultado altamente relevantes y con limitada diferenciación entre ellos.



5. Como resultado, se obtuvo la siguiente **Matriz de Materialidad:**

Concentrando la atención en los asuntos con valoración superior a la mediana de ambos ejes (>5,20), obtenemos que los re-

sultados correspondientes a Grupos de Interés externos concentran el 54% de los asuntos (22) en las valoraciones superiores a la mediana los Grupos de Interés internos concentran un 44% de asuntos (18) en los valores superiores a la mediana.



La ventana señalada en color arena en la representación de la matriz de materialidad muestra los temas en los que la valoración correlaciona en valores superiores a la mediana (>5,20) en ambos ejes. Los elementos que recoge son:

Cambio climático, huella ambiental y protección de los recursos naturales	CC-3	Reducción de emisiones de CO <sub>2</sub>
	CC-8	Vertidos Químicos
Cadena de suministro	Sch-3	Selección de proveedores y subcontratistas
Diversidad e Igualdad	D&I-1	Igualdad de oportunidades
	D&I-2	Rechazo de todo tipo de discriminación
Calidad del empleo y del entorno productivo	Em-1	Esquemas de retribución equilibrados
	Em-3	Bienestar de los trabajadores
Entornos de trabajo seguros y saludables	SST-2	Prevención y eliminación del acoso laboral y sexual
Cumplimiento de requisitos de los productos	RP-1	Calidad, salud y seguridad de producto
Derechos Humanos	DDHH-1	Calidad, salud y seguridad de producto







# 05

## Gestión de Riesgos

Los principios básicos definidos por el Nextil Group en el establecimiento de su Política de Gestión de Riesgos más significativos son:

- Cumplir con las normas de buen gobierno corporativo.
- Cada negocio y área corporativa define los mercados y productos en los que puede operar en función de los conocimientos y capacidades de que dispone para asegurar una gestión eficaz del riesgo.
- Los negocios y áreas corporativas establecen para cada mercado en el que operan su predisposición al riesgo de forma coherente con la estrategia definida.

La Comisión de Auditoría es el Órgano de la Sociedad Dominante responsable de la elaboración y ejecución del Sistema de Control y Gestión de Riesgos, incluido el fiscal, y de los eventuales incumplimientos del Código Ético y otras actividades irregulares en la Sociedad Dominante y su Grupo.

El Manual de Compliance, junto con el Código Ético, forman parte de nuestro Programa de Compliance y es de obligado cumplimiento para todos los empleados de Nextil Group.

El Compliance Corporativo, como sistema eficaz de gestión de riesgos, comprende las estrategias, los procesos y los procedimientos de información necesarios para identificar, medir, vigilar, gestionar y notificar de forma continua los riesgos a los que estén, o puedan estar expuestas, las sociedades del Grupo.

El Código Ético, por su parte, reúne y sintetiza los principios y valores existentes en Nextil Group.

Para el diseño de nuestro Sistema de Control y Gestión de Riesgos se ha seguido un método que ha permitido la detección de los riesgos que pueden darse en el seno del Grupo. Esta tarea se ha realizado mediante cuestionarios especializados y entrevistas personales a través del acercamiento al funcionamiento del Grupo, analizando los procedimientos establecidos para la realiza-

ción de su actividad diaria y los protocolos seguidos de acuerdo con las normas previstas en los diferentes campos que afectan al Grupo. Una vez llevado a cabo este proceso se ha obtenido un mapa de riesgos adaptado al Grupo.

El Mapa de Riesgos incluye los societarios, de blanqueo de capitales, de cohecho, de corrupción, de estafa, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, contra los derechos de los trabajadores, de daños informáticos, los relativos a la propiedad intelectual e industrial, de protección de datos de carácter personal y de insolvencia punible, entre otros. Junto a la descripción de cada uno de ellos y su calificación de nivel de riesgo, se definen los Órganos responsables y las medidas de control. El Grupo tiene previsto ampliar este enfoque de riesgo con la elaboración de la matriz de riesgos ESG<sup>3</sup>.

Durante el ejercicio 2021 se ha seguido trabajando en el Programa de Compliance Corporativo iniciado en ejercicios anteriores, en el que se desarrollaron el conjunto de los elementos necesarios del Sistema de

Control y Gestión de Riesgos: Código Ético, Mapa de riesgos penales y Manual de Compliance.

En 2021 se ha implantado un Canal de Denuncias puesto a disposición a las partes interesadas de Nextil Group a través de su página web por medio del cual se deben comunicar conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la Ley o al Código Ético del Grupo.

En 2021 se ha comenzado la comunicación y formación interna y diseñado las actuaciones que permitirán abarcar a todos los destinatarios. En 2022 se llevarán a cabo formaciones específicas según puesto de trabajo con todo el personal que se considere y se lanzarán periódicamente píldoras informativas a través del email.

Se prevé avanzar en los planes definidos que complementan el Programa de Compliance a nivel de Grupo, integrando buenas prácticas ya implantadas en algunas de las sociedades:

- Normativa de contrataciones y compras extendida a todo el Grupo.
- Política IT.
- Revisión/Actualización de Política Medioambiental.
- Protocolo de Fraude y Buenas Prácticas fiscales extendido.
- Matriz de Autorizaciones extendida. Otras acciones previstas para el año 2022:
- Manual de prevención frente al blanqueo de capitales extendido.
- Revisión, actualización y armonización de las Políticas ESG existentes en Nextil Group con el último objetivo de elaborar una Política ESG aplicable a todo el Grupo.
- Desarrollo de elementos de Política de RRHH que incluyen:
  - Armonización y sistematización de la recopilación de datos en los centros productivos.
- Revisión/Actualización política de incentivos a los empleados y métodos definidos para evaluarlos.
  - Definición y monitorización periódica de KPIs ESG.
- \_Manual de acogida a las nuevas contrataciones.
- \_Descripción de funciones del personal, tras la reestructuración realizada.
- Elaboración de la Matriz de Riesgos ESG.
- \_Revisión/Actualización de Política de Gastos.
- \_Revisión/Actualización Política de Regalos u Obsequios.

<sup>3</sup> Relativa a factores Medioambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo. ESG, por sus siglas en inglés (Environmental, Social and Governance).



# 06

## Diligencia debida

Nextil Group mantiene un Modelo de Gobierno Corporativo basado en un conjunto de valores y principios éticos que resultan fundamentales para garantizar el éxito y las mejores prácticas en el negocio. Los principios y valores corporativos sustentan nuestro Código Ético, que guía el comportamiento de todos nuestros empleados y directivos.

### *Principios Éticos de Actuación*

Nuestros Principios de Actuación definen la manera en la que desarrollamos nuestra actividad, consolidando el prestigio que nuestra Sociedad Dominante y su Grupo tienen en su sector.

Procuramos con todos los medios a nuestra disposición que nuestros empleados los compartan y los apliquen, con el fin de conseguir una visión común.

Entre estos principios se incluyen:

- Legalidad
- Integridad
- Profesionalidad
- Sostenibilidad

Las conductas de nuestros profesionales deben ser íntegras, éticamente aceptables, legalmente válidas, ambientalmente responsables y socialmente justas.

Nuestros socios y proveedores conocen nuestros Principios Éticos de Actuación y Nextil Group se compromete, a su vez, a conocer y respetar los Principios Éticos de Actuación correspondientes a las empresas con las que mantiene relaciones comerciales.

### *Cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios*

Los profesionales del Grupo cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas, y observarán las previsiones del Código Ético, los procedimientos básicos y normativa interna que regulan la actividad de Nextil Group, así como los compromisos asumidos en sus relaciones contractuales con terceros.

Asimismo, todas las sociedades del Grupo a las que les sean de aplicación, adicionalmente, otros Códigos, derivados de la legislación nacional de los países en los que operan, normas certificadas, políticas internas, o del contenido de acuerdos y convenios, nacionales o internacionales, los cumplirán igualmente.

Nextil Group ha identificado y evaluado los principales riesgos de su actividad, instrumentado actuaciones y medidas dirigidas a mitigar sus efectos. Cada una de las sociedades del Grupo mantiene sus compromisos a través de Políticas que son de aplicación transversal en todas sus áreas de negocio y que responden a los riesgos e impactos de la actividad en los diferentes Grupos de Interés. Indicamos a continuación cada una de ellas y su alcance.

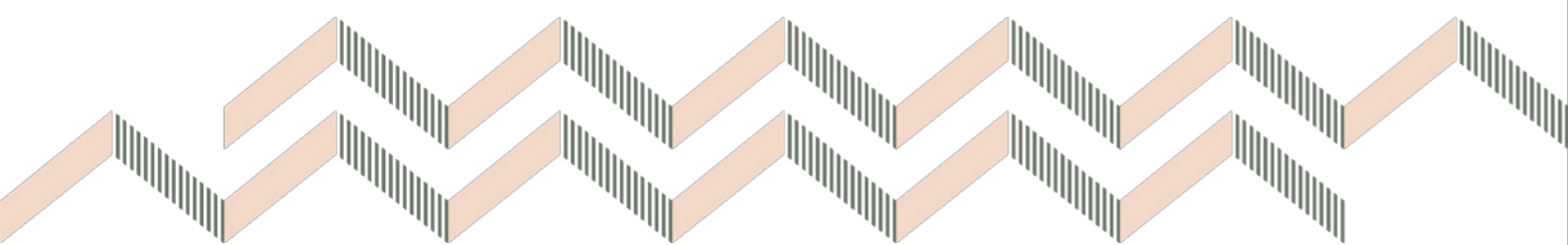
Empresa	Políticas y procedimientos de gestión	Descripción	Grupos de interés incluidos	Fecha
Nextil Group	Código Ético y de Conducta	<p>El Código Ético refleja el compromiso de la Sociedad Dominante y su Grupo con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa. Entre sus fines principales se encuentra la adopción de un compromiso de cumplimiento de la legislación aplicable y de los Estatutos Sociales y Reglamentos de funcionamiento interno de la sociedad.</p> <p>El Código Ético forma parte de los mecanismos de control existentes en el Sistema de Control y Gestión de Riesgos de la Sociedad Dominante orientados directamente a mejorar la idea de conciencia y responsabilidad social corporativa.</p>	<p>Se aplica a todos los profesionales, directivos y empleados de Nextil Group.</p> <p>En relación con proveedores, subcontratistas y demás personas que mantengan relaciones profesionales con Nextil Group se les demandará un comportamiento acorde con los principios y normas establecidos en el mismo.</p>	Actualizado en marzo de 2021
Nextil Group	Política de seguridad y salud	Recoge el compromiso de garantizar el bienestar del equipo humano de Nextil Group para lograr un entorno de trabajo que potencie el crecimiento humano y el cumplimiento estricto, tanto interno como de proveedores, de todas las normas, leyes y reglamentos aplicables.	<p>Empleados</p> <p>Proveedores</p> <p>Subcontratistas</p> <p>Clientes</p>	Junio 2019
EFA	Human Rights Policy	Declaración de respeto a los Derechos Humanos recogiendo los principios que aplican a los diferentes ámbitos de gestión, junto con el compromiso de supervisar continuamente el cumplimiento de esta política y ajustar las acciones en consecuencia.	<p>Empleados</p> <p>Proveedores</p> <p>Subcontratistas</p> <p>Comunidad</p>	Enero 2019

Empresa	Políticas y procedimientos de gestión	Descripción	Grupos de interés incluidos	Fecha
EFA	Environmental Policy	Compromiso de proporcionar productos y servicios de excelente calidad y valor que mejoren la vida de los consumidores del mundo llevando a cabo sus negocios de una manera ambientalmente responsable.	<p>Empleados</p> <p>Proveedores</p> <p>Subcontratistas</p>	Enero 2019
EFA	Associate Safety and Health Policy	<p>Establece las líneas y mecanismos de control para asegurar de forma proactiva, a través de programas, la seguridad y salud en la Sociedad.</p> <p>Señala los principios de gestión y los niveles de responsabilidad en su aplicación junto a los procedimientos de gestión y su organización, incluyendo la formación.</p>	Empleados	Enero 2000
EFA	Anti-Corruption and Bribery Policy	Establece las responsabilidades de EFA y de todos los empleados de observar el compromiso de la Sociedad de evitar el soborno y la corrupción. Incluye los procedimientos y mecanismos para minimizarlos y registrar y controlar los riesgos, las medidas disciplinarias ante las violaciones de esta Política y de cualquier otra ley anti-corrupción aplicable, y el mecanismo de auditoría y revisión.	<p>Empleados</p> <p>Proveedores</p> <p>Subcontratistas</p>	Enero 2019
EFA	Supply Chain Policy	Establece la Política de EFA relativa a los procesos y procedimientos de gestión de la cadena de suministro, así como de los acuerdos contractuales que realizan todas las unidades de negocio.	<p>Empleados</p> <p>Proveedores</p> <p>Subcontratistas</p>	Enero 2019

Empresa	Políticas y procedimientos de gestión	Descripción	Grupos de interés incluidos	Fecha
EFA	Harassment Policy	EFA se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación. De acuerdo con este compromiso, la Sociedad no tolerará el acoso de los empleados de EFA por parte de nadie, incluidos gerentes, compañeros de trabajo, proveedores o clientes de EFA.  La Política define el procedimiento y las responsabilidades en el tratamiento de estas situaciones.	Empleados Clientes Proveedores Subcontratistas	2019
SICI93 PLAYVEST	Política de Sustentabilidad	A través de esta Política, la Sociedad asume el conjunto de compromisos que guían su actividad en el desarrollo, fabricación y entrega de prendas para generar valor para sus clientes y accionistas, garantizando el desarrollo sostenible, la equidad social y la responsabilidad ambiental.  En esta Política se alienta activamente a todos los interesados en la cadena de valor de la industria textil y de la confección a alinearse con las prácticas de desarrollo sostenible.	Empleados Clientes Proveedores Subcontratistas	Actualizada en octubre de 2020
SICI93	Código De Ética e Conducta	Adhesión al respeto de los derechos humanos y las principales normas laborales y de protección del medio ambiente. Los principios recogidos señalan el compromiso con altos estándares sociales, éticos y ambientales, involucrando a todas las partes interesadas.	Empleados Clientes Proveedores Subcontratistas	Actualizado en enero de 2020

Empresa	Políticas y procedimientos de gestión	Descripción	Grupos de interés incluidos	Fecha
PLAYVEST	Código de Conducta	Aplica los principios de Ethical Trading Initiative (ETI Base Code).	Empleados Clientes Proveedores Subcontratistas	Actualizado en julio de 2020
SICI93 PLAYVEST	Política Anticorrupção e Suborno	Señala la actitud de tolerancia cero hacia el soborno, la corrupción y los pagos de facilitación de la Sociedad, con el objetivo de prevenir y mitigar el riesgo de corrupción y prácticas relacionadas, reafirmando el compromiso de contribuir a la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.  La Junta Directiva es responsable de la implementación de esta Política y de las respectivas medidas de implementación aprobadas.	Empleados Proveedores Subcontratistas	Diciembre 2020
SICI93 PLAYVEST	Código de Conducta para Tratamiento de Datos	El objetivo de este documento es establecer y mantener un nivel de protección de datos con el fin de proporcionar las siguientes garantías con respecto al tratamiento de datos personales: a) el tratamiento de datos cumple con las disposiciones legales aplicables en materia de protección de datos; b) estar de acuerdo con las necesidades de los clientes/usuarios, socios y colaboradores; c) permitir realizar los procesos inherentes a la actividad de manera eficaz; d) permitir a la Sociedad mantener una imagen exterior positiva en materia de protección de datos.	Empleados Clientes	Actualizado en mayo de 2021

Empresa	Políticas y procedimientos de gestión	Descripción	Grupos de interés incluidos	Fecha
SICI93 PLAYVEST	Política de Privacidade Regulamento Geral de Proteção de Dados	Representa el compromiso de que los datos serán tratados de acuerdo con el principio de minimización (tratamiento del menor número de datos posibles, a los cuales acceden el menor número de personas posible y todas ellas lo hacen por la necesidad inherente a su función), de la necesidad (los datos tratados serán solo los estrictamente necesarios para perseguir las finalidades a que se destinan), de la integridad (los datos permanecerán fidedignos e íntegros) y de la transparencia (política de transparencia y lealtad en su tratamiento).	Empleados Clientes Proveedores Subcontratistas	Actualizado en mayo de 2021
SICI93 PLAYVEST	Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate do Assédio no Trabalho	Orientado a la prevención y la lucha contra el acoso en el trabajo, contribuyendo a que el lugar de trabajo sea reconocido como un ejemplo de integridad, responsabilidad y rigor, para garantizar la salvaguardia de la integridad moral de los trabajadores y colaboradores y asegurar su derecho a unas condiciones de trabajo en las que se respete su dignidad individual.	Empleados	Actualizado en julio de 2021



# 07

## Cuestiones ambientales

### 7.1 Modelo ambiental

La protección del medio ambiente forma parte del compromiso de nuestro Grupo con la sostenibilidad, por eso nos esforzamos en la mejora de los impactos ambientales que nuestras actividades empresariales puedan generar. Este compromiso del Grupo con el medio ambiente aparece reflejado en nuestro Código Ético:

“Nextil Group asume el compromiso de respetar al medio ambiente, minimizar nuestro impacto ambiental, contribuir para reforzar la respuesta a la emergencia climática y la preservación de la biodiversidad, evitar el agotamiento de los recursos y la contaminación.

Procuramos, además, del cumplimiento de los estándares establecidos en la normativa medioambiental de aplicación, utilizar las mejores prácticas, desarrollar tecnologías y productos que mejoren nuestro desempeño ambiental. Estos compromisos forman parte inseparable del modelo de negocio. Por ello, se ha definido una Política y han sido implementados sistemas de gestión medioambiental que fijan objetivos y metas con vistas a una reducción progresiva los impactos ambientales de nuestras actividades”.

A lo largo de 2021 hemos mantenido y ampliado nuestras certificaciones de productos ambientalmente sostenibles:



#### Global Recycled Standard (GRS) 4.0

El GRS es un estándar internacional voluntario de producto internacional, que determina los requisitos para la certificación de tercera parte de contenido reciclado, cadena de custodia, prácticas sociales y ambientales y restricciones químicas aplicable a productos con un mínimo del 20 % material reciclado.



#### Recycled Claim Standard (RCS)

Estándar internacional voluntario que establece requisitos para la certificación de terceros de insumos reciclados y cadena de custodia con el objetivo de aumentar el uso de materiales reciclados.



#### STeP by OEKO-TEX®

Sistema de certificación para la producción ambiental y socialmente responsable que brinda una visión integral de las condiciones de producción desde el punto de vista de los 6 módulos: Gestión Química, Desempeño Ambiental, Gestión Ambiental, Responsabilidad Social, Gestión de la Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.



#### STANDARD 100 by OEKO-TEX®

Etiqueta ecológica líder mundial para productos textiles. Con esta certificación, se asegura al consumidor que los productos textiles han sido analizados controlando sustancias nocivas para la salud.



**Global Organic Standard (GOTS) 6.0**

Estándar líder a nivel mundial que define los requisitos de producción para textiles compuestos de fibras biológicas (orgánicas) certificadas, incluyendo estrictos criterios sociales y ambientales para las operaciones a lo largo de toda la cadena de suministro.



**Organic Cotton Standard (OCS) 2.0**

Estándar internacional voluntario de producto que determina los requisitos para la certificación de tercera parte de insumos biológicos (orgánicos) y cadena de custodia.



Además de las certificaciones textiles de productos, somos asociados de **Better Cotton**, la iniciativa de sostenibilidad líder en el mundo para el algodón con la misión de ayudar a las comunidades algodoneras a sobrevivir y prosperar al mismo tiempo que protege y restaura el medio ambiente.



Utilizamos las herramientas **Higg Index**, desarrolladas por Sustainable Apparel Coalition (SAC), Facility Environmental Module (FEM) para evaluar el impacto ambiental de la fabricación de productos y Facility Social and Labor Module (FSLM) para medir, en general, las condiciones sociales y prácticas laborales de nuestros centros productivos.



Utilizamos la aplicación **CleanChain** para automatizar el seguimiento, la gestión y el reporte del cumplimiento con las Listas de Sustancias Restringidas de Fabricación (MRSL) y las Listas de Sustancias Restringidas (RSL), así como proporcionar a nuestros clientes información y visibilidad sobre el uso de productos químicos en todas nuestras operaciones.



Al unírnos a **Sedex**, hemos integrado a la comunidad líder mundial de negocios responsables, abastecimiento responsable y mejora de los estándares éticos y las condiciones de trabajo dentro de la cadena de suministro y podemos compartir fácilmente datos sobre las prácticas responsables de nuestro negocio con nuestros clientes a través de **Sedex Platform**.

Este año se han seguido realizando los test de diligencia debida de sustancias químicas que nos solicitan específicamente nuestros clientes a través de laboratorios y entidades de certificación acreditadas y reconocidas a nivel internacional.

**Listado de nuestros certificados actualizados:**

Tipo de Certificado	Empresa	Ámbito	Entidad emisora	Certificado
Confección mascarillas higiénicas	DOGI SPAIN S.L.U.	Tejido para la confección de mascarillas higiénicas reutilizables su referencia 55002P&H estampado.	ITEL	<b>C-12715</b> Emisión 16.07.2020
		Tejido para la confección de mascarillas higiénicas reutilizables su referencia 55001P&H estampado.		<b>C-12715</b> Emisión 16.07.2020
	NEXTIL GARMENT PREMIUM, S.L.U. (NGP)	Mascarilla modelo costura intermedia.	AMS LAB	<b>20-010652</b> Emisión 30.10.2020
	Nextil Group	Tejido para la confección de mascarillas higiénicas reutilizables su referencia 55002P&H estampado.	Direction General de L'Armement - Ministère Des Armées - Republic Française	<b>2020-05-29-062_001</b> Emisión 09.07.2020
Sanitized® License Standard	DOGI SPAIN S.L.U.	Dyed fabrics	SANITZED AG	<b>69950, 69970, 70740, 70810, 85902, 86130</b> Renovado 25.01.2021
STANDARD 100 by OEKO-TEX®	DOGI SPAIN S.L.U.	Tejidos de poliamida reciclada o no, poliéster reciclado o no, elastano, <b>algodón orgánico</b> (GMO no detectable), acetato y sus mezclas, tintados y acabados con colorantes ácidos, premetalizados, directos, reactivos, dispersos y pigmentos naturales. Tejidos parcialmente acabados con productos biocidas aceptados por Oeko-Tex®, oléofugo, atimanchas y/o hidrófugos.	AITEX	<b>2020OK1686</b> Apéndice 4 Clase de productos II  Emisión 08.01.2021 Válido 31.01.2022
		Tejidos de poliamida reciclada o no, poliéster reciclado o no, elastano, <b>algodón</b> , acetato y sus mezclas, tintados y acabados con colorantes ácidos, premetalizados, directos, reactivos, dispersos y pigmentos naturales. Tejidos parcialmente acabados con productos biocidas aceptados por Oeko-Tex®, oléofugo, antimanchas y/o hidrófugos.		<b>950537</b> Apéndice 4 Clase de productos II  Emisión 12.02.2021 Válido 15.10.2021



Tipo de Certificado	Empresa	Ámbito	Entidad emisora	Certificado	Tipo de Certificado	Empresa	Ámbito	Entidad emisora	Certificado
	NEXTIL ELASTIC FABRICS EUROPE S.L.U. (NEFE)	Certificación de producto clase II: Tejidos de punto hechos de <b>algodón 100%</b> , viscosa 100%, poliamida 100%, poliamida reciclada 100%, poliamida/elastolefina, poliéster 100% (Inc. Microfibra y Multifibra), 100% poliéster reciclado (PET), poliéster/elastolefina, acetato 100%, polibutileno 100% (PBT), polipropileno 100% y sus mezclas con elastano, en crudo o tintados. Tejidos de poliamida 100% y poliamida/elastano estampados, Tejidos de poliéster 100% y poliéster/elastano estampados con transfer. Tejidos acabados con productos biocidas aceptados por Oeko-Tex®. Tejidos acabados con productos oleófugos, antimanchas e hidrófugos.	AITEX	<b>2003AN4817</b> Apéndice 4 Clase de productos II  Emisión 12.02.2021 Válido 15.12.2021		PLAYVEST	Ropa interior y exterior, incluidos los calzoncillos menstruales de punto teñidos en algodón orgánico - GMO no detectable y mezclas con poliamida (incluidas las que tienen propiedades biológicamente activas aceptadas por Oeko-Tex®), poliamida reciclada, viscosa (incluida Bambú), Liocel y Elastano. Incluye accesorios: líneas de costura, elásticos, transferes, cintas de Poliuretano transparente incoloro, etiquetas tejidas y estampadas.	CITEVE	<b>11084CIT</b> Apéndice 4 Clase de productos I  Emisión 28.09.2021 Válido hasta 30.09.2022
		Tejidos de punto hechos de <b>algodón orgánico 100%</b> (GMO no detectado), viscosa 100%, poliamida 100%, poliamida reciclada 100%, poliamida/elastolefina, poliéster 100% (Inc. Microfibra y Multifibra), 100% poliéster reciclado (PET), poliéster/elastolefina, acetato 100%, polibutileno 100% (PBT), polipropileno 100% y sus mezclas con elastano, en crudo o tintados. Tejidos de poliamida 100% y poliamida/elastano estampados, Tejidos de poliéster 100% y poliéster/elastano estampados con transfer. Tejidos acabados con productos biocidas aceptados por Oeko-Tex®. Tejidos acabados con productos oleófugos, antimanchas e hidrófugos.		<b>2021OK0158</b> Apéndice 4 Clase de productos II  Emisión 12.02.2021 Válido 28.02.2022	<b>Global Recycled Standard 4.0 (GRS 4.0)</b>	SICI93	Manufacturing, Trading, Washing - Men's apparel T-shirts, singlets 100.0% Recycled Post-Consumer Polyester.	Control Union Certifications B.V.	<b>CU1040742GRS-2021-00024406</b>  Emisión 14.04.2021 Válido 13.04.2022
					<b>Global Organic Textile Standard 5.0 (GOTS 5.0)</b>	SICI93	Fabricación, comercio, lavado, impresión: Ropa de hombre Pantalones, pantalones 100.0% Algodón orgánico Ropa para hombres Suéteres, pulóveres, cárdigan 0.4% Elastano convencional (Spandex) - 99.6% Algodón orgánico Ropa de mujer Camisetas, camisetas sin mangas 0,1% Elastano convencional (Spandex) - 99,9% Algodón orgánico.	Control Union Certifications B.V.	<b>CU1040742GOTS-2021-00024405</b>  Emisión 14.04.2021 Válido 13.04.2022
	SICI93	Prendas de punto teñidas (en yardas y en piezas, incluyendo mezcla) en algodón, poliamida, lyocell, sus respectivas mezclas, y mezclas con poliéster y elastano y estampados en algodón, viscosa, lyocell (sólo digital), sus respectivas mezclas, y mezclas con poliéster y elastano. Incluye los accesorios: cintas elásticas, encajes, cordones, etiquetas cosidas y tejidas.	CITEVE	<b>499 CITEVE</b> Apéndice 4 Clase de productos II  Emisión 13.07.2021 Válido 30.06.2022	<b>Organic Content Standard 2.0 (OCS 2.0)</b>	DOGI SPAIN S.L.U.	Dyed Fabrics   100% Organic Cotton Standard   OCS 100. Dyed fabrics   5%-95% Elastane (spandex)   5%-95% organic Cotton   OCS Blended.	INTERTEK	<b>C-0000745</b>  Emisión 20.05.2021 Válido 20.05.2022
						NEXTIL ELASTIC FABRICS EUROPE S.L.U. (NEFE)	Dyed Fabrics   100% Organic Cotton Standard   OCS 100. Dyed fabrics   5%-95% Elastane (spandex)   5%-95% organic Cotton   OCS Blended.	INTERTEK	<b>C-0000751</b>  Emisión 20.05.2021 Válido 20.05.2022

Tipo de Certificado	Empresa	Ámbito	Entidad emisora	Certificado
	NEXTIL GARMENT PREMIUM S.L.U. (NGP)	Fabric - 100% Organic Cotton OCS 100.	INTERTEK	<b>C-0000868</b>  Emisión 10.06.2021 Válido 10.06.2022
<b>Recycled Claim Standard 2.0 (RCS 2.0)</b>	DOGI SPAIN S.L.U.	Dyed fabrics   5%-95% Recycled preconsumer Polyamide (nylon)   5%-95% Elastane (spandex)   RCS Blended. Dyed fabrics   5%-95% Recycled postconsumer Polyester   5%-95% Elastane (spandex)   RCS Blended.	INTERTEK	<b>C-0000744</b>  Emisión 10.06.2021 Válido 10.06.2022
	NEXTIL ELASTIC FABRICS EUROPE S.L.U. (NEFE)	Dyed fabrics   5%-95% Recycled preconsumer Polyamide (nylon)   5%-95% Elastane (spandex)   RCS Blended. Greige yarns   100% Recycled post-consumer Polyester   RCS 100. Dyed fabrics   5%-95% Recycled postconsumer Polyester   5%-95% Elastane (spandex)   RCS Blended.	INTERTEK	<b>C-0000750</b>  Emisión 20.05.2021 Válido 20.05.2022
	NEXTIL GARMENT PREMIUM S.L.U. (NGP)	Fabric - 100% Pre-consumer Recycled Polyester.	INTERTEK	<b>C-0000867</b>  Emisión 10.06.2021 Válido 10.06.2022
<b>STeP by OEKO-TEX®</b>	SICI93	Diseño y desarrollo, corte y confección de prendas de vestir de punto para niños y adultos.	CITIVE	<b>18001437 CITIVE</b>  Emisión 18.12.2019 Válido 31.12.2022
<b>Sistema de Gestión de I + D + i Según la norma NP 4457: 2007</b>	PLAYVEST	Desarrollo e innovación de ropa funcional y/o inteligente a través de la aplicación de tecnología seamless.	AENOR	<b>DI-0021/2012</b>  Emisión 21.05.2012 Revisado 21.05.2021 Válido 21.05.2024

Otras iniciativas:

Iniciativa	Empresa	Detalle
HIGG INDEX FEM - Facility Environmental Module	ELASTIC FABRIC OF AMERICA (EFA)	Higg ID 143751 FEM 28% FSLM 80,6%
FSLM - Facility Social & Labor Module Autoevaluación en 25.01.2021	PLAYVEST	Higg ID 143741 FEM 53,8% FSLM 83,3%
No verificado	SICI93	Higg ID 143754 FEM 65,8% FSLM 84,2%
	NEXTIL ELASTIC FABRIC EUROPE, S.L.U. (NEFE)	Higg ID 1143852 FEM 31,7% FSLM 77,9%
Sistema Gestión Química ZDHC / Roadmap to Zero	SICI93	ZDHC AID - A938DK88
Better Cotton Initiative (BCI)	SICI93	1006013-1
Better Cotton Platform (BCP)	DOGI SPAIN S.L.U. RITEX 2002 S.L.	1015679-1 1015683-1
SEDEX Auditoría SMETA 4 Pilares en 2020	PLAYVEST	Company Reference ZC1045012 Site Reference ZS411143106

## 7.2 Política ambiental

En 2022 el Grupo prevé trabajar en la unificación y homogeneización de Políticas Medioambientales a nivel de Grupo. Actualmente, las diferentes sociedades que forman parte de Nextil Group desarrollan el compromiso ambiental a través de políticas y sistemas de gestión propios:

SICI93 y PLAYVEST, Sociedades del Grupo con sede en Portugal, suscriben una Política de Sostenibilidad que incluye los siguientes principios ambientales:

- Potenciar la protección del medio ambiente, previniendo todas las formas de polución, promoviendo el uso sostenible de los recursos, la mitigación y adaptación de los cambios climáticos y la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas.
- Promover la mejora del desempeño ambiental de la Sociedad a lo largo de la cadena de suministro y el ciclo de vida de los productos, potenciando la eficiencia de los consumos energéticos y de agua, la eliminación de la utilización de sustancias químicas nocivas y la mejora del tratamiento de las aguas residuales para garantizar la trazabilidad y reducir los impactos ambientales.

También EFA, Sociedad del Grupo con sede en EE.UU. a través de su Environmental Policy, se compromete a proporcionar productos y servicios de excelente calidad y valor que mejoren la vida de sus consumidores, gestionando su negocio de una manera ambientalmente responsable mediante:

- Llevar a cabo nuestras operaciones de una manera comercialmente razonable que proteja el medio ambiente.

- Hacer esfuerzos razonables para reducir o prevenir la contaminación de nuestras operaciones mediante la identificación continua de los riesgos ambientales.

- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables a nuestras operaciones.

- Centrarse en la mejora continua, incluido el desarrollo de un marco operativo para lograr los objetivos y metas ambientales.

- Proporcionar capacitación e instrucción para permitir el cumplimiento de los objetivos y metas ambientales.

- Trabajar con nuestros proveedores y subcontratistas para ser ambientalmente responsables en el servicio que nos brindan.

- Comunicar esta Política a los empleados, proveedores y subcontratistas que trabajan en nombre de EFA y al público mediante la publicación de esta Política en nuestro sitio web.

- Nos aseguramos de que todos los empleados comprendan y sean responsables de incorporar las consideraciones ambientales en las actividades comerciales diarias.

- Alentamos, reconocemos y recompensamos los esfuerzos de liderazgo individual y de equipo para mejorar la calidad ambiental.

- También alentamos a los empleados a reflejar su compromiso con la calidad ambiental fuera del trabajo.

## 7.3 Indicadores clave de desempeño

Se exponen a continuación las métricas ambientales relacionadas con los consumos de materias primas y energéticos, así como los relacionados con los vertidos, residuos y emisiones.

### Uso del agua

En el año 2021 el Nextil Group ha consumido 40.316 m<sup>3</sup> de agua.

#### Evolución y Desglose por país

	AGUA (m <sup>3</sup> )	
	2021	2020
EE.UU.	557	300
España	37.133	64.993
Portugal		
PLAYVEST	1.490	1.225
SICI93	1.136	859
<b>Total Nextil Group</b>	<b>40.316</b>	<b>67.377</b>

### Vertidos

Las actividades productivas son distintas en las diferentes sedes y sociedades que forman Nextil Group y, por tanto, los vertidos también difieren. A esto, hay que añadir que los requisitos normativos son muy diferentes, incluso entre regiones de un mismo país.

En resumen, por países y sedes:

#### España

Se dispone de permiso de vertido en vigor hasta 03/11/2022. En 2021 se han realizado dos análisis de vertido, el 19/01/2021 y el 08/06/2021.

#### EE.UU.

Se dispone de Permiso de vertido en vigor hasta 31/08/2023, y se han realizado análisis de vertido mensuales, conforme a sus requisitos legales.

#### Portugal

##### SICI93

Aunque no se utiliza agua en el proceso de producción y, por lo tanto, no hay vertido no sanitario a la red pública, disponen de la Licencia de Uso del Sistema Público de Drenaje - Rechazo de Aguas Residuales válida.

##### PLAYVEST

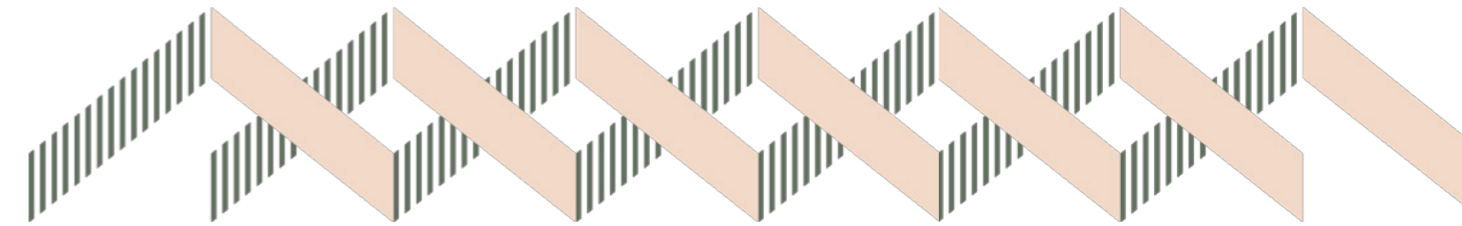
Ha renovado la Licencia de Uso del Sistema Público de Drenaje-Rechazo de Aguas Residuales (referencia 404\_ARI\_21) el 30/09/2021 y con validez hasta el 30/09/2024. El último informe de análisis data de 13/09/2021.

De acuerdo con la nueva licencia, los análisis se realizarán semestralmente, estando ya programados para marzo y septiembre de 2022.

### Materias primas

Dentro de la selección de las materias primas de las prendas también se incluyen una variedad de procesos en función de las diferentes sociedades del Grupo, incluidos el teñido y la impresión. Nextil Group trabaja para lograr una producción de menor impacto abarcando nuestras prioridades en:

- Reducir cantidad de productos químicos utilizados.
- Mejorar calidad de las prendas.
- Gestionar los residuos durante el proceso (reducir, reciclar y reutilizar).
- Mejorar el reporte de datos de consumos de materias primas contabilizados.
- Aumentar el uso de materiales reutilizados y reciclados.



Materias primas contabilizadas en Nextil Group

	2021	2020*
Papel (t)	34,95	6,70
Cartón (t)	75,71	60,59
Plástico (t)	78,43	35,19
Madera (t)	13,93	6,58
Tintes Colorantes (t)	1.072,26	19,21
Tintes Auxiliares (t)	14.874,86	797,48
Hilo (t)	1.457,93	1.854,88
Tejido (t)	1.514,44	738,72
Aceite de lubricación (de los telares) (l)	3.969,00	35.705,96
Quitamanchas (L)	678,00	548,00

\* Los datos relativos al 2020 se han revisado y modificado al detectarse errores en las unidades de medida en el informe publicado el año anterior. Al subsanar este fallo y unificar las unidades, se han modificado los datos. Los datos incluidos en esta tabla son los actualizados.

Desglose por país

	EE.UU.		España		Portugal			
	2021	2020**	2021	2020**	PLAYVEST		SICI93	
					2021	2020**	2021	2020**
Aceite de lubricación (de los telares) (L)	ND	32.705,96	1.569,00	ND	2.400,00	3.000,00	NA	NA
Cartón (t)	ND	ND	42,31	26,38	10,50	11,09	22,90	23,12
Hilo (t)	746,53	958,14	614,19	759,17	97,21	134,57	NA	NA
Madera (t)	5,73	ND	4,00	6,58	1,80	NA	2,40	NA
Papel (t)	28,50	ND	4,64	4,50	0,11	0,27	1,70	1,93
Plástico (t)	0,54	ND	7,39	8,89	35,50	13,20	35,00	13,10
Quitamanchas (L)	NA	NA	0,00	NA	0,00	NA	678,00	548,00
Tejido (t)	*	NA	66,63	153,49	3,76	NA	1.044,05	585,23
Tintes Auxiliares (t)	ND	262,92	14.874,45	534,20	0,45	0,37	NA	NA
Tintes Colorantes (t)	ND	15,84	1.071,89	2,78	0,37	0,59	NA	NA

ND No Disponible  
NA No Aplicable

\* Consumo de tejido de EFA en metros: 2.053.278m. No se corresponden las unidades de medida (metros vs toneladas) por ello no se incorpora a la tabla.

\*\* Los datos relativos al 2020 se han revisado y modificado al detectarse errores en las unidades de medida en el informe publicado el año anterior. Al subsanar este fallo y unificar las unidades, se han modificado los datos. Los datos incluidos en esta tabla son los actualizados.

## Residuos

## Datos de residuos contabilizados en Nextil Group

Residuos (t/año)	2021	2020**
03 01 05 Serrín, virutas, recortes, madera, tableros de partículas y chapas distintos de los mencionados en el código 03 01 04	0,00	0,54
04 02 22 Residuos de fibras textiles procesadas	91,07	136,77
08 03 18 Residuos de tóner de impresión distintos de los especificados en el código 08 03 17	0,00	0,02
13 01 10* Aceites hidráulicos minerales no clorados	0,00	2,20
15 01 01 Envases de papel y cartón	9,92	41,59
15 01 02 Envases de plástico	5,08	2,26
15 01 03 Envases de madera	10,55	6,85
15 01 04 Envases metálicos	0,00	0,76
15 01 10* Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	1,92	1,76
15 01 11* Envases metálicos, incluidos los recipientes a presión vacíos, que contienen una matriz sólida y porosa peligrosa	0,01	0,02
16 01 10* Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	0,00	0,40
16 01 03 Neumáticos fuera de uso	0,00	0,28
20 01 01 Papel y cartón	81,82	28,41
20 01 11 Desperdicio textil (trapos y orillos)	5,89	12,53
20 01 36 Equipos eléctricos y electrónicos desechados distintos de los especificados en los códigos 20 01 21, 20 01 23 y 20 01 35	0,00	0,18
20 01 38 Madera	13,71	0,27
20 01 39 Plásticos	5,49	3,43
20 01 40 Metales	0,24	0,43
20 01 99 Desperdicio Banal (Basura)	24,80	0,00
20 03 01 Mezclas de residuos municipales	56,50	15,65
Otros residuos	18,27	54,41
<b>Total</b>	<b>325,28</b>	<b>308,77</b>

\* Los marcados con un asterisco son residuos peligrosos.

\*\* Los datos de 2020 se han actualizado con la nueva información disponible en la Declaración Anual de Residuos (DARI) del año 2020 de España.

Cabe destacar que, debido a nuestra actividad, la mayor cantidad de residuos que se producen son los residuos de fibras textiles procesadas.

## Residuos. Desglose por país

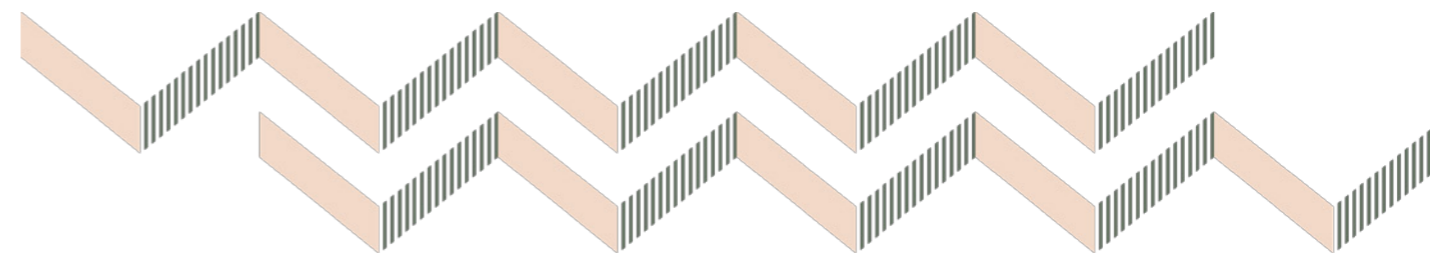
Residuos por país (t/año)	EE.UU.		España		Portugal			
	2021	2020**	2021	2020**	PLAYVEST		SICI93	
	2021	2020**	2021	2020**	2021	2020**	2021	2020**
03 01 05 Serrín, virutas, recortes, madera, tableros de partículas y chapas distintos de los mencionados en el código 03 01 04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,54	0,00	0,00
04 02 22 Residuos de fibras textiles procesadas	0,00	78,61	0,00	0,00	18,63	24,36	72,44	33,81
08 03 18 Residuos de tóner de impresión distintos de los especificados en el código 08 03 17	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
13 01 10* Aceites hidráulicos minerales no clorados	0,00	0,00	0,00	2,20	0,00	0,00	0,00	0,00
15 01 01 Envases de papel y cartón	0,00	5,47	0,00	26,28	3,10	3,14	6,82	6,70
15 01 02 Envases de plástico	0,00	0,00	3,58	0,00	0,36	0,58	1,14	1,68
15 01 03 Envases de madera	10,55	0,27	0,00	6,58	0,00	0,00	0,00	0,00
15 01 04 Envases metálicos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,76	0,00	0,00

Residuos por país (t/año)	EE.UU.		España		Portugal			
	2021	2020**	2021	2020**	PLAYVEST		SICI93	
					2021	2020**	2021	2020**
15 01 10* Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	0,00	0,00	1,92	1,70	0,00	0,06	0,00	0,00
15 01 11* Envases metálicos, incluidos los recipientes a presión vacíos, que contienen una matriz sólida y porosa peligrosa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02
16 01 10* Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,00
16 01 03 Neumáticos fuera de uso	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,28	0,00	0,00
20 01 01 Papel y cartón	16,23	9,17	24,68	19,24	0,00	0,00	40,91	0,00
20 01 11 Desperdicio textil (trapos y orillos)	0,00	0,00	5,89	12,53	0,00	0,00	0,00	0,00
20 01 36 Equipos eléctricos y electrónicos desechados distintos de los especificados en los códigos 20 01 21, 20 01 23 y 20 01 35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,00

Residuos por país (t/año)	EE.UU.		España		Portugal			
	2021	2020**	2021	2020**	PLAYVEST		SICI93	
					2021	2020**	2021	2020**
20 01 38 Madera	10,55	0,27	3,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20 01 39 Plásticos	0,46	1,97	5,03	1,46	0,00	0,00	0,00	0,00
20 01 40 Metales	0,00	0,02	0,00	0,00	0,24	0,41	0,00	0,00
20 01 99 Desperdicio Banal (Basura)	0,00	0,00	24,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20 03 01 Mezclas de residuos municipales	0,00	0,00	40,82	15,65	15,68	0,00	0,00	0,00
Otros residuos	18,27	54,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>56,07</b>	<b>150,19</b>	<b>109,88</b>	<b>86,06</b>	<b>38,01</b>	<b>30,31</b>	<b>121,32</b>	<b>42,21</b>

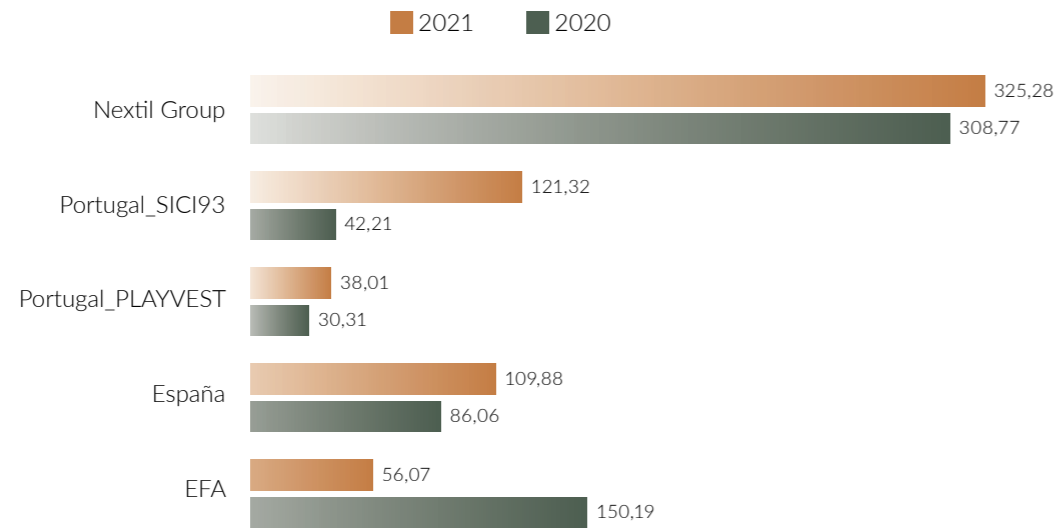
\* Los marcados con un asterisco son residuos peligrosos.

\*\* Los datos de 2020 se han actualizado con la nueva información disponible en la Declaración Anual de Residuos (DARI) del año 2020 de España.

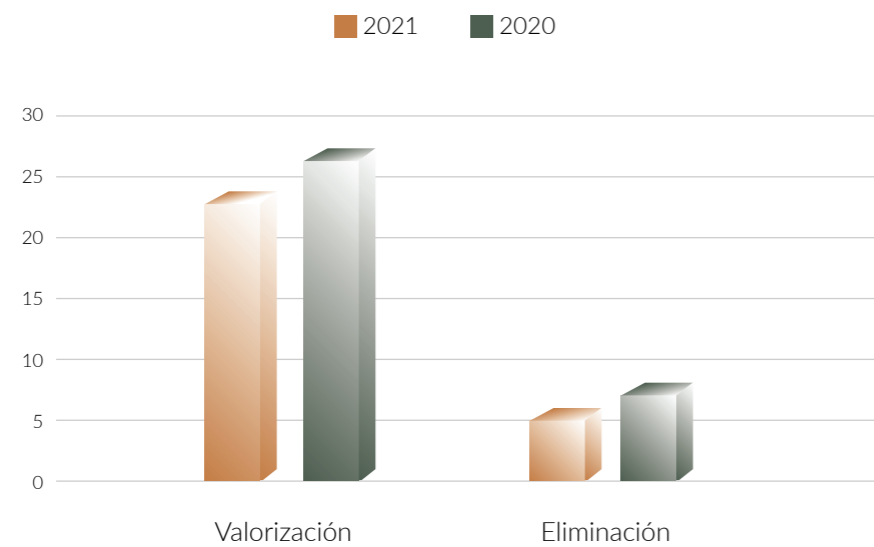
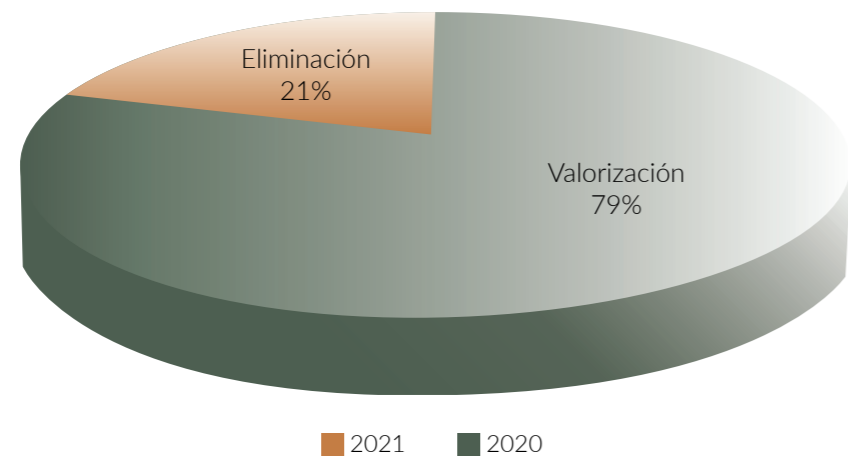


### Residuos. Desglose por país

Volumen total de residuos generados (t/año) 2020-2021



En 2021 el destino de los residuos continúa siendo, de forma predominante, la valorización:



### Efciencia energética

El consumo eléctrico en Nextil Group en el año 2021 ha sido de 12.917,31 Mw.h

#### Datos 2021 por país

	Gasolina vehículos (l)	Gasoil vehículos (l)	Electricidad (Mwh)	Gas (Mwh)	Propano* (Mwh)
EE.UU.	1.893,00	ND	9.398,87	0,00	28.097,35
España	ND	ND	2.490,46	3.738,78	0,00
Portugal					
PLAYVEST	NA	18.621,00	647,46	NA	NA
SICI93	3.530,00	42.220,00	380,50	NA	NA
<b>TOTAL Nextil Group</b>	<b>5.423,00</b>	<b>60.841,00</b>	<b>12.917,31</b>	<b>3.738,78</b>	<b>28.097,35</b>

#### Datos 2020 por país

	Gasolina vehículos (l)	Gasoil calefacción (l)	Gasoil vehículos (l)	Electricidad (Mwh)	Gas (Mwh)
EE.UU.	ND	NA	ND	8.910,28	26.246,68
España	ND	NA	ND	2.584,32	6.646,24
Portugal					
PLAYVEST	NA	NA	19.067,00	681,15	NA
SICI93	NA	2.500,00	35.416,00	345,67	NA
<b>TOTAL Nextil Group</b>		<b>2.500,00</b>	<b>54.483,00</b>	<b>12.521,42</b>	<b>32.892,92</b>

ND No Disponible  
NA No Aplicable

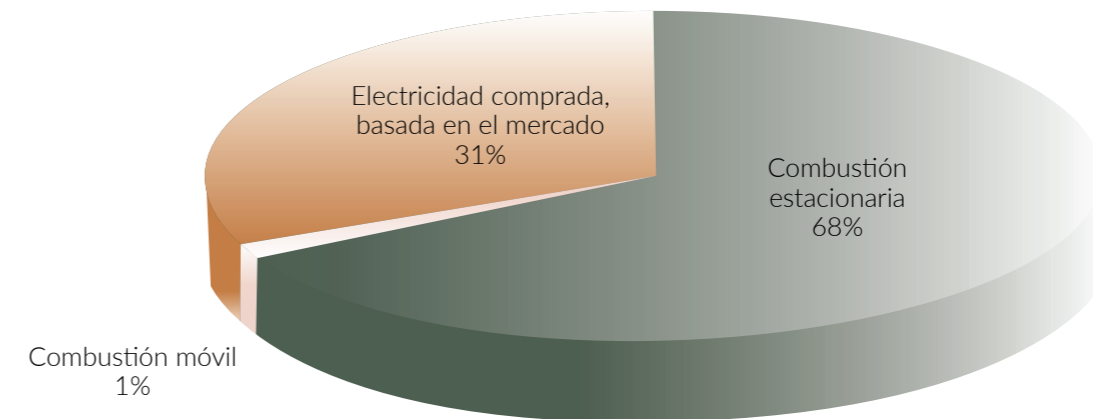
\* En 2021 se presentan desagregados los datos de Gas y Propano, en 2020 se agrupaban dentro de Gas.

**Evolución de consumo energético en Nextil Group**

	2021	2020*
Electricidad (Mwh)	12.917,31	12.521,42
Gas (Mwh)	3.738,78	6.646,21
Gasolina vehículos (l)	5.423,00	ND
Gasoil vehículos (l)	60.841,00	54.483,00
Gasoil calefacción (l)	0,00	2.500,00
Propano (Mwh)	28.097,35	26.246,67

**Distribución de actividades emisoras Nextil Group 2021**

2021 Distribución de actividades emisoras / alcance 1+2 Nextil Group



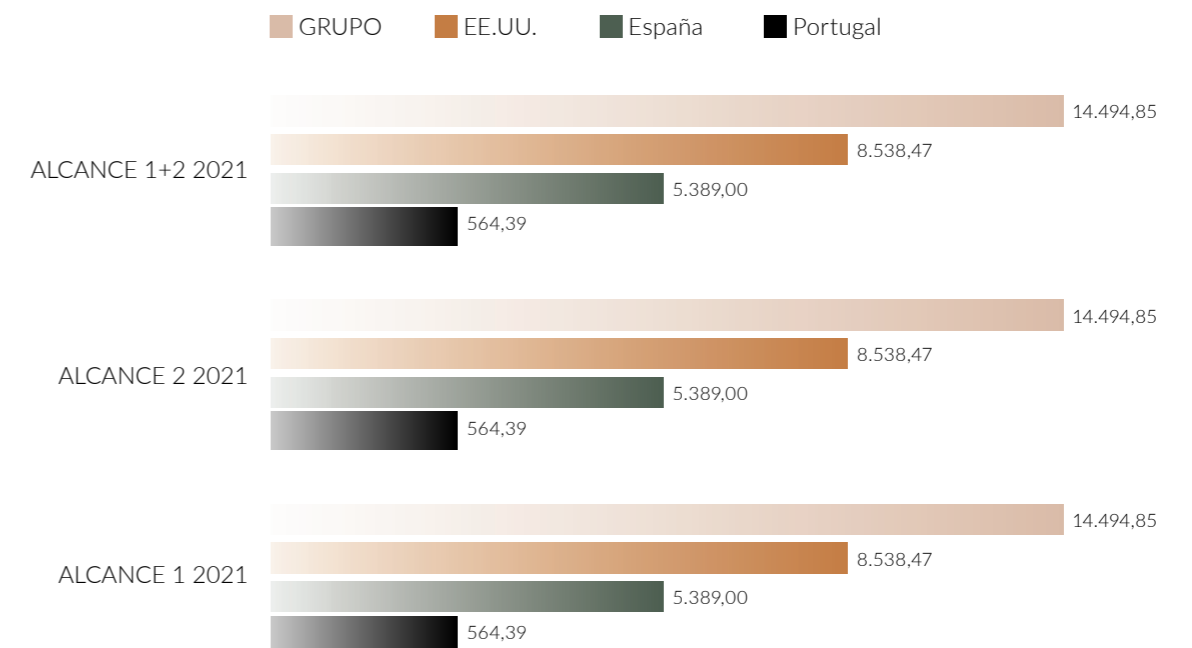
**Emisiones**

Las toneladas de CO2 emitidas al ambiente a lo largo de 2021 son 14.491,85t.

Para el cálculo de las emisiones 2021 se ha utilizado la calculadora GREEN GAS PROTOCOL; una herramienta de cálculo para estimar las emisiones de gases de efecto invernadero basada en el Protocolo H19 de GHG, con los siguientes alcances:

ALCANCE 1 Emisiones directas	ALCANCE 2 Emisiones indirectas
Combustión estacionaria	Electricidad comprada, basada en el mercado
Combustión móvil	Compra de calor y vapor
Fugas de gases refrigerantes	
Otras fugas o emisiones del procedimiento	

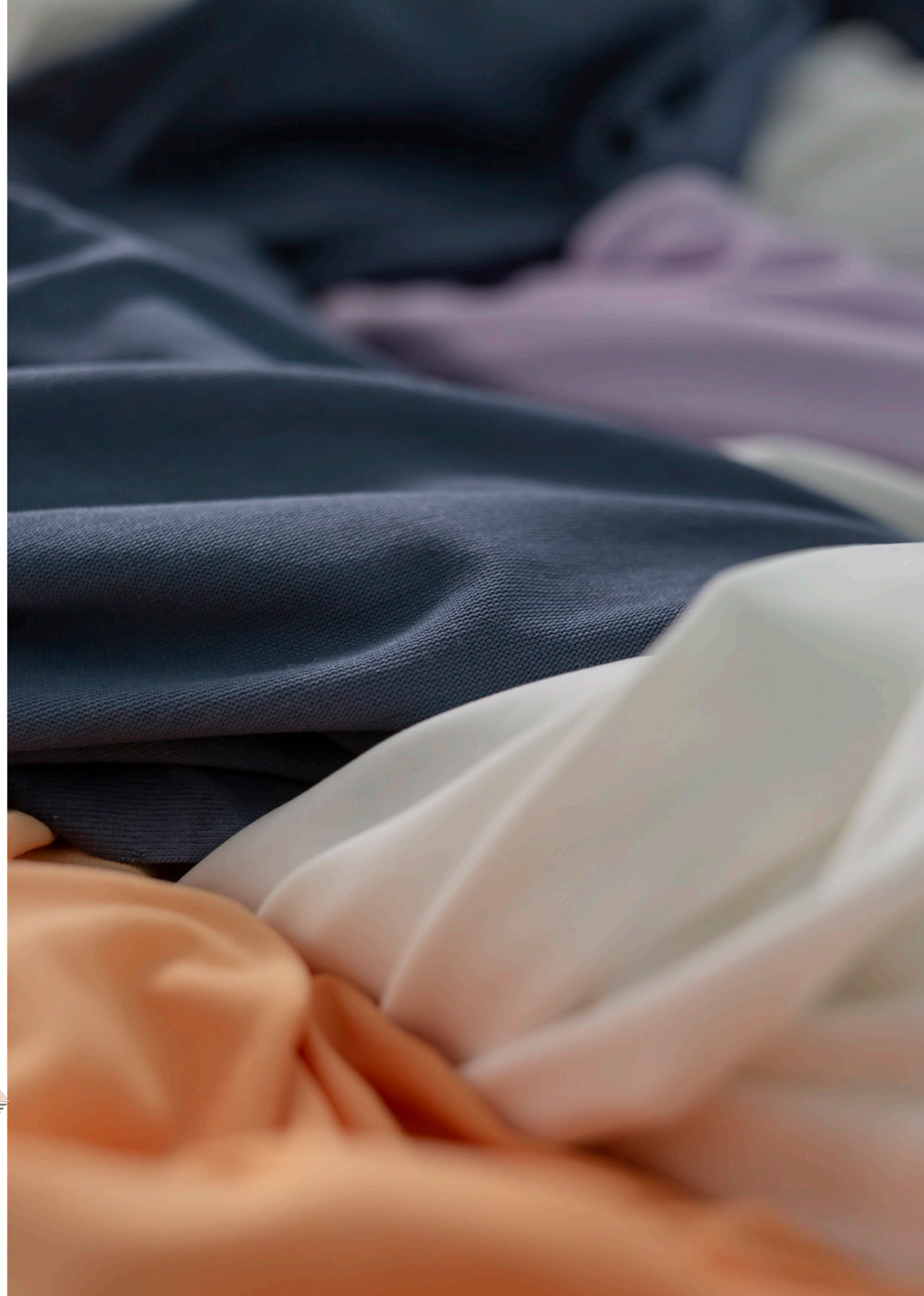
**2021 Huella de Carbono (t CO2eq) · Nextil Group**





	NETIL GROUP		España		Portugal		EE.UU.	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Combustión estacionaria	9.767,61	6.026,17	4675,41	1.216,26	0,00	6,77	5.092,20	4.803,14
Combustión móvil	176,83	147,54	ND	ND	172,42	147,54	4,41	ND
Fugas de gases refrigerantes	7,31	20,80	0,00	0,00	7,31	20,80	0,00	0,00
<b>Alcance 1 (t CO2)</b>	<b>9.951,75</b>	<b>6.194,59</b>	<b>4.675,41</b>	<b>1.216,26</b>	<b>179,73</b>	<b>175,19</b>	<b>5.096,61</b>	<b>4.803,14</b>
Electricidad comprada - basada en el mercado	4.540,11	3.881,64	713,59	801,14	384,66	318,31	3.441,86	2.762,19
<b>Alcance 2 (t CO2)</b>	<b>4.540,11</b>	<b>3.881,64</b>	<b>713,59</b>	<b>801,14</b>	<b>384,66</b>	<b>318,31</b>	<b>3.441,86</b>	<b>2.762,19</b>
<b>TOTAL Alcance 1 + 2 (t CO2)</b>	<b>14.491,85</b>	<b>10.077,43</b>	<b>5.389,00</b>	<b>2.017,40</b>	<b>564,39</b>	<b>493,50</b>	<b>8.538,47</b>	<b>7.566,53</b>

Nextil Group no ha recibido multas ni sanciones ambientales a lo largo de 2021 y 2020.



## 8.1 Modelo de gestión de Recursos Humanos

Grandes retos, un solo equipo.

La mejor manera de alcanzar nuestras metas y ambiciones es rodeándonos del mejor talento. Nuestro capital humano es el activo más valioso con el que contamos. Cada profesional, colaborando y trabajando en equipo desde su especialidad, hace posible que podamos llevar a cabo los proyectos en

los que nos involucramos, así como los retos que se van planteando a nivel organizativo.

El marco del enfoque de gestión de Recursos Humanos del Grupo son los Principios de Actuación del Código Ético, que contienen el conjunto de compromisos con las personas que trabajan en Nextil Group:



1	2	3	4	5
Seguridad y Salud en el Trabajo	Derechos Humanos y Laborales	No Discriminación e Igualdad	Selección y Formación	Medios para la Actividad Profesional

Los profesionales del Grupo cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas, y observarán los principios del Código Ético, los procedimientos básicos y normativa interna que regulan la actividad de Nextil Group, así como los compromisos asumidos en sus relaciones contractuales

con terceros.

### *Compromiso con los Derechos Humanos y Laborales*

Nextil Group manifiesta su compromiso absoluto con el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales reconocidos nacional e internacionalmente y con los principios recogidos en el Pacto mun-



# 08

Cuestiones relativas al Personal

dial de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

No toleramos condiciones de trabajo degradantes, trabajo involuntario o forzado ni mano de obra infantil.

Todos los empleados del Grupo están obligados a tratar de forma respetuosa a compañeros, superiores y subordinados y deben contribuir a crear un clima laboral en el que prevalezca la cordialidad y en el que en modo alguno no tenga cabida cualquier forma de intimidación.

Se prohíbe cualquier manifestación de acoso físico o psíquico, violencia, abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra conducta que genere un entorno ofensivo u hostil para los derechos personales de sus empleados. Específicamente, Nextil Group promoverá medidas para prevenir el acoso sexual cuando se consideren necesarias.

Nuestro enfoque de gestión incluye también el compromiso de mantener un entorno de trabajo libre de trato hostil e inhumano, acoso o abuso sexual, coerción física o abuso verbal. Rechazamos cualquier manifestación de acoso físico o psíquico, violencia, abuso de autoridad en el trabajo o cualesquiera otras conductas que generen un entorno ofensivo para los derechos personales de sus empleados. Específicamente, el Grupo promoverá medidas para prevenir el acoso sexual cuando se consideren necesarias.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación de cada país.

Se pagará un salario digno, acorde con la función desempeñada, siempre respetando el salario mínimo y cumpliendo los convenios de cada sector además de la legislación na-

cional vigente.

Nextil Group reconoce y respeta los derechos de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.

Las conductas de nuestros profesionales deben ser integrales, éticamente aceptables, legalmente válidas, ambientalmente responsables y socialmente justas.

EFA cuenta con una Política específica, Harassment Policy, en la que se recoge la no tolerancia ante conductas de acoso, el procedimiento definido para el tratamiento de las denuncias y las responsabilidades ante dichas situaciones.

En SICI93 y PLAYVEST se ha aprobado en 2021 un Código de Buena Conducta para Prevenir y Combatir el Acoso Laboral que tiene como objetivo crear normas de conducta dirigidas a orientar el comportamiento de sus trabajadores y colaboradores con el fin de prevenir y combatir el acoso en el trabajo. Constituye un documento de referencia, con principios y lineamientos en materia de ética y conducta profesional para los trabajadores y colaboradores, suficientemente delimitados. Tiene como objetivo esencial:

- Dar a conocer el grado de exigencia interna adoptado por estas Sociedades, aclarando las normas éticas que determinan el desempeño y comportamiento de sus trabajadores y colaboradores;
- Buscar inspirar y alentar a los empleados que deseen actuar éticamente, más allá del mero respeto por la ley;
- Resumir los deberes y su marco, pero también los derechos que, en conjunto, promueven el buen servicio y la calidad relacionada.

### *Compromiso con la no discriminación y la igualdad*

Promovemos la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política, religión, etnicidad, nacionalidad, origen social, o cualquier otra condición personal, física o social de nuestros profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

En particular, Nextil Group promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

Nextil Group declara su compromiso de impulsar iniciativas que promuevan la conciliación de la vida personal y familiar de los empleados y el equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales.

Adicionalmente, EFA tiene una política específica de Igualdad de Oportunidades en el Empleo que refleja el compromiso del Grupo con proporcionar oportunidades de empleo justas e iguales a todas las personas, tanto a los solicitantes de empleo como a sus trabajadores, sin distinción de raza, color, religión, nacionalidad, edad, sexo, discapacidad o antigüedad. Esta política se refiere a todas las fases de empleo, incluidos reclutamiento, contratación, promoción, traslado, despido, salarios y otras compensaciones, capacitación, uso de instalaciones y participación en actividades asociadas patrocinadas por la Sociedad. Es responsabilidad de todos los empleados asegurar la implementación de esta política para evitar cualquier discrimi-

nación en cada una de las áreas.

El Código de Conducta de Playvest aplica los principios de Ethical Trading Initiative (ETI)<sup>4</sup> que, entre otros aspectos relativos a condiciones laborales éticas, se adhiere a su principio de no discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, origen, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

El Código Ético de SICI93 también recoge en su contenido el principio de respeto e igualdad de trato para todos los trabajadores.

Asimismo, el Reglamento del Consejo de Administración de Nextil, recoge en su articulado el compromiso de velar para que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de Consejeras.

En el apartado 8.1.1. de este documento relativo a indicadores de desempeño en personal se detalla la estructura de empleo por género y edad y la ratio de brecha salarial de las diferentes categorías del conjunto de las Sociedades del Grupo.

### *Compromiso con una selección de personal rigurosa y con la formación de los empleados*

Mantenemos un programa de selección objetivo y riguroso, atendiendo a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de

<sup>4</sup> <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

Nextil Group.

Los programas de formación propician la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional de nuestros empleados.

Los profesionales del Nextil Group se comprometen a actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos y de gestión y a aprovechar los programas de formación del Grupo.

Las empresas del Grupo implementan sus respectivos programas de formación que responden a las necesidades concretas de su actividad y las necesidades de actualización profesional vinculadas.

El enfoque hacia los empleados de las Políticas de las diferentes Sociedades del Grupo señala el compromiso de la Alta Dirección para crear las condiciones para alcanzar objetivos estratégicos y asegurar la participación de las personas a través de su cualificación y aprendizaje promoviendo el intercambio de conocimientos basado en las mejores prácticas. El apartado 8.2. de este documento detalla la distribución de horas de formación de empleados por categorías/niveles y género.

### Compromiso con la seguridad y salud en el trabajo

Nextil Group promueve condiciones de trabajo seguras e higiénicas y adopta las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales velando por la protección de los empleados, evitando su sobreexposición a peligros químicos, biológicos y físicos.

Asimismo, los profesionales son responsables del cumplimiento riguroso de las nor-

mas de salud y seguridad en el trabajo, así como de velar por su propia seguridad y por la de las personas con las cuales mantienen relación profesional.

Las empresas del Grupo implementan las medidas apropiadas relacionadas con las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y los productos producidos.

El apartado 8.3 de este documento relativo Seguridad y salud en el trabajo detalla nuestro enfoque de gestión respecto a este asunto y su desempeño en 2021.

### Medios y recursos para desarrollo de la actividad profesional

El Grupo se compromete a poner a disposición de los profesionales los recursos y los medios necesarios para el desarrollo de su actividad profesional y los profesionales se comprometen a hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando exclusivamente actividades profesionales en interés del Grupo.

### Derecho a la intimidad de nuestros empleados

Respetamos el derecho a la intimidad de nuestros empleados, en todas sus manifestaciones y, en especial, en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos.

Protegemos y tomamos medidas para salvaguardar la información confidencial y personal en nuestro poder, recogiendo y procesando los datos de conformidad con las leyes aplicables, las obligaciones profesionales y nuestras propias políticas y prácticas de gestión de datos.

Nos comprometemos a no divulgar datos de carácter personal de nuestros empleados,

salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos. Se prohíbe el uso de toda información confidencial sobre nuestros clientes en beneficio personal o de terceros.

Todos estos principios de condiciones de trabajo son compartidos con los códigos de conducta de nuestros principales clientes, que evalúan nuestra implementación y cumplimiento y la debida diligencia de los estándares de sus respectivos códigos éticos, con el compromiso por parte de nuestras empresas, de informar cualquier incumplimiento grave junto con plan de medidas correctivas.

### Convenios por los que se rigen las empresas del Grupo

- NEXFIL, NGP y QTT: Convenio colectivo general del trabajo de la Industria textil y de la Confección (2021-2023).
- NEFE: Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona (2019-2021).
- SICI93 y Playvest: ANIVÉC / APIV FESETE. Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeccção. Contrato Coletivo de Trabalho para a Indústria de Vestuário e Confeccção. Julio 2010.

## 8.1.1 Indicadores clave de desempeño

### Perfil de empleados de Nextil Group <sup>5</sup>

Empleados del Grupo por sexo

	Plantilla 2021	Plantilla 2020
Hombre	186	214
Mujer	287	289
<b>Total Nextil Group</b>	<b>473</b>	<b>503</b>
% Hombre	39%	43%
% Mujer	61%	57%

<sup>5</sup> Los datos reflejan plantilla a 31 de diciembre

Empleados del Grupo: distribución por país y por sexo

	España		Portugal		EE.UU.	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Hombre	57	101	53	43	76	70
Mujer	39	58	214	201	34	30
<b>Total Nextil Group</b>	<b>96</b>	<b>159</b>	<b>267</b>	<b>244</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
% Hombre	59%	64%	20%	18%	69%	70%
% Mujer	41%	36%	80%	82%	31%	30%

Perfil de contratación en Nextil Group

Empleados del Grupo por modalidades de contrato y sexo

Tipo de Contrato	2021			2020		
	H	M	% 2021	H	M	% 2020
Indefinido	183	287	99,4%	209	252	91,3%
Temporal	0	0	0	5	37	8,3%
Otros		0	0,6%	0	0	0,4%
<b>Total Nextil Group</b>	<b>186</b>	<b>287</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

Tipo de Jornada	2021			2020		
	H	M	% 2021	H	M	% 2020
Jornada Completa	183	286	99,2%	213	288	9,6%
Tiempo Parcial	3	1	08%	1	1	0,4%
<b>Total Nextil Group</b>	<b>186</b>	<b>287</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

\* 1 persona "Interinidad" y 2 personas "Independent Contractor."

Modalidades de contrato, distribución por sexo y país

Tipo de Contrato	Tipo de Jornada	España		Portugal		EE.UU.	
		H	M	H	M	H	M
<b>2021</b>							
Tipo de Contrato	Indefinido	56	39	53	214	74	34
	Temporal	0	0	0	0	0	0
	Otros	1*	0	0	0	2**	0
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>214</b>	<b>76</b>	<b>34</b>
Tipo de Jornada	Completa	57	39	53	214	73	33
	Parcial	0	0	0	0	3	1
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>214</b>	<b>76</b>	<b>34</b>
<b>2020</b>							
Tipo de Contrato	Indefinido	100	58	39	164	70	30
	Temporal	1	0	4	37	0	0
	<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>201</b>	<b>70</b>	<b>30</b>
Tipo de Jornada	Completa	101	57	43	201	69	30
	Parcial	0	1	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>201</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	

\* Interinidad \*\* Independent Contractor

Modalidades de contrato, distribución por edad (Grupo y país)

		NEXTIL GROUP			España			Portugal			EE.UU.		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
<b>2021</b>													
<b>Tipo de Contrato</b>	Indefinido	67	231	172	4	54	37	45	146	76	18	31	59
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Otros	0	1	2	0	1*	0	0	0	0	0	0	2**
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>232</b>	<b>174</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	<b>146</b>	<b>76</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>61</b>
<b>Tipo de Jornada</b>	Completa	66	232	171	4	55	37	45	146	76	17	31	58
	Parcial	1	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	3
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>232</b>	<b>174</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	<b>146</b>	<b>76</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>61</b>
<b>2020</b>													
<b>Tipo de Contrato</b>	Indefinido	45	243	173	3	89	66	31	123	49	11	31	58
	Temporal	9	24	9	0	0	1	9	24	8	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>267</b>	<b>182</b>	<b>3</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>147</b>	<b>57</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>58</b>
<b>Tipo de Jornada</b>	Completa	54	267	181	3	89	66	40	147	57	11	31	58
	Parcial	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>267</b>	<b>182</b>	<b>3</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>147</b>	<b>57</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>58</b>

\* Interinidad \*\* Independent Contractor

Modalidades de contrato, distribución por categoría profesional (Grupo)

	Contrato Indefinido				Contrato Temporal			
	Tiempo Completo		Tiempo Parcial		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
<b>Nextil Group</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Dirección	20	18	0	0	0	0	0	0
Mandos medios de producción	39	54	0	0	0	2	0	0
Mandos medios staff/ administración	26	19	0	0	0	1	0	0
Técnicos	44	45	2	0	0	0	0	0
Operarios	290	288	2	1	1	31	0	0
Administrativos	49	39	0	0	0	5	0	0
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>463</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Modalidades de contrato, distribución por categoría profesional por país

	Contrato Indefinido				Contrato Temporal			
	Tiempo Completo		Tiempo Parcial		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
<b>España</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Dirección	7	7	0	0	0	0	0	0
Mandos medios de producción	16	29	0	0	0	0	0	0
Mandos medios staff/ administración	10	10	0	0	0	0	0	0
Técnicos	9	19	0	0	0	0	0	0
Operarios	37	71	0	1	0	1	0	0
Administrativos	17	21	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>157</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Contrato Indefinido				Contrato Temporal			
	Tiempo Completo		Tiempo Parcial		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Portugal</b>								
Dirección	8	8	0	0	0	0	0	0
Mandos medios de producción	17	15	0	0	0	2	0	0
Mandos medios staff/administración	8	5	0	0	0	1	0	0
Técnicos	21	16	0	0	0	0	0	0
Operarios	188	149	0	0	0	30	0	0
Administrativos	25	13	0	0	0	5	0	0
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>206</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Contrato Indefinido				Contrato Temporal			
	Tiempo Completo		Tiempo Parcial		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>EE.UU.</b>								
Dirección	5	3	0	0	0	0	0	0
Mandos medios de producción	6	10	0	0	0	0	0	0
Mandos medios staff/administración	8	4	0	0	0	0	0	0
Técnicos	14	10	2	0	0	0	0	0
Operarios	66	68	2	0	0	0	0	0
Administrativos	7	5	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Diversidad en empleados

Perfil de empleados del Grupo, por rango de edad y sexo

	Plantilla 2021				Plantilla 2020			
	H	M	% H	% M	H	M	% H	% M
Menores de 30	29	38	43%	57%	22	32	41%	59%
Entre 30 y 50	80	152	34%	66%	100	167	37%	63%
Mayores de 50	77	97	44%	56%	92	90	51%	49%
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>287</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Perfil de empleados del Grupo, por categoría profesional y sexo

	Plantilla 2021				Plantilla 2020			
	H	M	% H	% M	H	M	% H	% M
Dirección	16	4	80%	20%	13	5	72%	28%
Mandos Medios Producción	25	14	64%	36%	38	18	68%	32%
Mandos Medios Administración	11	15	42%	58%	7	13	35%	65%
Técnicos	28	18	61%	39%	23	22	51%	49%
Operarios	96	197	33%	67%	124	196	39%	61%
Administrativos	10	39	20%	80%	9	35	20%	80%
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>287</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Empleo: Rotación de personal

2021	NEXTIL GROUP		España*		Portugal		EE.UU.	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Nuevas Contrataciones</b>								
Menores de 30 años	30	31	1	2	2	14	27	15
Entre 30 y 50 años	27	34	3	0	5	15	19	19
Mayores de 50 años	30	20	0	1	2	8	28	11
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>74</b>	<b>45</b>
<b>Bajas<sup>6</sup></b>								
Menores de 30 años	21	23	0	1	1	11	20	11
Entre 30 y 50 años	43	33	27	11	1	8	15	14
Mayores de 50 años	47	28	23	13	1	5	23	10
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>84</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>35</b>
<b>Desglose de despidos por edad</b>								
Menores de 30 años	4	10	0	1	0	0	4	9
Entre 30 y 50 años	35	17	23	8	0	0	12	9
Mayores de 50 años	41	15	19	11	0	0	22	4
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>22</b>
<b>Desglose de despidos por categoría profesional</b>								
Dirección	1	0	0	0	0	0	1	0
Mandos medios de Producción	19	2	10	1	0	0	9	1
Mandos medios staff/administración	1	2	1	1	0	0		1
Técnicos	11	6	5	6	0	0	6	0
Operarios	47	28	26	8	0	0	21	20
Administrativos	1	4	0	4	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>22</b>

<sup>6</sup> Empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio.

\* En España, se ha llevado a cabo un Expediente de Regulación de Empleo, afectando a 55 personas.

2020	NEXTIL GROUP		España**		Portugal		EE.UU.	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Nuevas Contrataciones</b>								
Menores de 30 años	13	14	0	0	4	9	9	5
Entre 30 y 50 años	8	21	1	0	2	14	5	7
Mayores de 50 años	6	6	0	0	1	4	5	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>14</b>
<b>Bajas<sup>7</sup></b>								
Menores de 30 años	7	10	0	0	0	7	7	3
Entre 30 y 50 años	22	46	10	27	1	14	11	5
Mayores de 50 años	19	28	6	10	1	7	12	11
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>74</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>19</b>
<b>Desglose de despidos por edad</b>								
Menores de 30 años	7	10	0	0	0	7	7	3
Entre 30 y 50 años	22	46	10	27	1	14	11	5
Mayores de 50 años	19	28	6	10	1	7	12	11
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>74</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>19</b>
<b>Desglose de despidos por categoría profesional</b>								
Dirección	1	0	0	0	0	0	1	0
Mandos medios de Producción	4	2	1	2	0	0	3	0
Mandos medios staff/administración	1	0	1	0	0	0	0	0
Técnicos	6	2	0	0	0	0	6	2
Operarios	21	40	3	21	0	2	18	17
Administrativos	1	7	1	5	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>21</b>

<sup>7</sup> Empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio.

\*\* En el mes de febrero 2020 hubo un ERE en Treiss de 28 personas, además se han producido despidos y bajas voluntarias en 2020, que son las reflejadas en la tabla.



Tasa de nuevas contrataciones y Tasa de rotación. Evolución anual por país

	España		Portugal		EE.UU.	
	2021	2020	2021	2020	2021**	2020
<b>Tasa de nuevas contrataciones</b>						
Nuevas contrataciones / Total empleados	7%	1%	17%	12%	108%	33%
<b>Tasa de rotación</b>						
Bajas en el periodo - Nuevas contrataciones / total empleados	71%	30%	(1%)	(1%)	24%	15%

\* En España se ha llevado a cabo en 2021 un Expediente de Regulación de Empleo que ha afectado a 55 personas.  
 \*\* Para resolver numerosas salidas de empleados, en EE.UU. durante 2021 ha habido una alta contratación y rotación con el fin de conseguir una cobertura de los puestos vacantes por profesionales con los perfiles adecuados.

Brecha salarial

Ratio de Brecha salarial Nextil Group \*

	2021	2020
Directivos	81%	60%
Mandos Medios de Producción	71%	88%
Mandos Medios Staff / Administración	97%	70%
Técnicos	93%	79%
Operarios	101%	94%
Administrativos	99%	86%

\* Cálculo de la ratio de brecha: Promedio salarial de mujeres/promedio salarial hombres\*100. Incluye la retribución variable, dietas, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción

Empleados cubiertos por convenio colectivo

De aplicación para 2021 y 2020:

España	Portugal	EE.UU.
100%	100%	No Aplica

Conciliación

Permiso Parental / Países	2021				2020			
	España		Portugal		España		Portugal	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	2	2	0	6	2	1	4	4
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	2	2	0	6	2	1	4	4
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	2	1	0	4	2	0	4	3

Portugal: SICI93 y PLAYVEST

- Durante 2021, se han computado un total de 453,68 horas en concepto de cuidado a dependientes (7.417 horas en 2020), correspondiendo el 100% de estas horas a mujeres (11% hombres y 89% mujeres en 2020).
- Durante 2021, 4 mujeres con reducción de 2 horas para la lactancia (no hubo en 2020).
- Durante 2021 se han computado un total de 6.904 horas, en concepto de licencias de asistencia para afrontar la situación de cierre de las escuelas, debido a las medidas adoptadas por COVID-19, correspondiendo el 100% de estas horas a mujeres. En 2020 no se computaron horas en este concepto, aunque sí que se computaron 450 horas en concepto de reducción de jornada y 273 horas por asistencia de menores (100% mujeres).

**EE.UU.: EFA**

• En EE. UU. la licencia de paternidad está incluida en la política de FMLA. La FMLA da derecho a los empleados a un permiso no remunerado y protegido por razones familiares y médicas específicas, en el que se mantiene la cobertura de seguro médi-

co bajo los mismos términos y condiciones que si el empleado no hubiera disfrutado el permiso. En 2021 2 empleados (un hombre y una mujer) se han adherido al permiso (4 hombres y 7 mujeres en 2020).

*Empleados con discapacidad*

	2021	2020
España	3*	2**
Portugal	0	0
EE.UU.	1***	0

\* Cumplimiento de la cuota legal de 2%: Dogi S.L.U: 2 trabajadores con discapacidad; NEFE S.L.U: 1 trabajador con discapacidad. El resto empresas no están sujetas a obligación legal.

\*\* En 2020 Dogi Spain S.L.U contaba con 2 trabajadores con discapacidad. Cumpliendo con la Ley con una cuota del 2%. El resto de las empresas no estaban sujetas a obligación legal.

\*\*\* Cumple con la Ley de discapacidad de EE.UU.

**8.2 Formación de empleados**

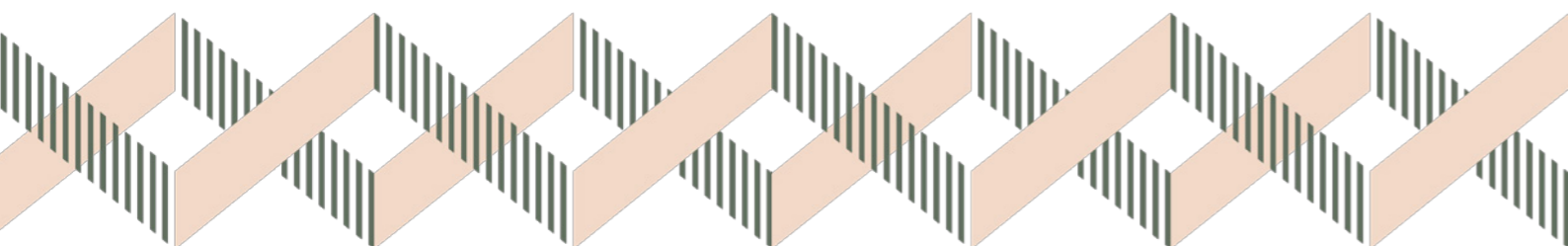
	Horas de formación por categorías profesionales y por sexo				Ratio de horas de formación por categoría laboral*	
	2021		2020		2021	2020
	H	M	H	M		
<b>Nextil Group</b>						
Directivos	106	56	24,9	24,9	9,0	3,0
Mandos Medios de Producción	86	11	111,5	111,5	2,5	3,2
Mandos Medios Staff / Administración	119	110	12,9	12,9	8,8	2,3
Técnicos	219	92	386,8	386,8	6,8	11,7
Operarios	643	575	571	571	4,2	4,0
Administrativos	63	154	34,4	34,4	4,4	2,3
<b>Total</b>	<b>1.236</b>	<b>998</b>	<b>1.141,5</b>	<b>1.035,49</b>		

**Media de horas de formación por empleado:** 4,70 4,33  
 Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados/Número total de empleados

**Media de horas de formación por mujer:** 3,49 3,60  
 Número total de horas de formación proporcionadas a empleadas de sexo femenino /Número total de empleadas de sexo femenino

**Media de horas de formación por hombre:** 6,68 5,31  
 Número total de horas de formación proporcionadas a empleados de sexo masculino/Número total de empleados de sexo masculino

\* Ratio de horas de formación por categoría laboral = Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral /Número total de empleados en la categoría



	Horas de formación por categorías profesionales y por sexo				Ratio de horas de formación por categoría laboral*	
	2021		2020		2021	2020
	H	M	H	M		
<b>España</b>						
Directivos	39	37	2	0	12,7	0,3
Mandos Medios de Producción	1	0	2	3	0,1	0,2
Mandos Medios Staff / Administración	1	0	1	0	7,6	0,1
Técnicos	0	0	0	3	0,0	0,2
Operarios	0	0	2	7	0,0	0,1
Administrativos	37	1	5	13	2,2	0,9
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>113</b>	<b>12</b>	<b>26</b>		

**Media de horas de formación por empleado:** 2,15 0,24  
Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados/Número total de empleados

**Media de horas de formación por mujer:** 2,90 0,45  
Número total de horas de formación proporcionadas a empleadas de sexo femenino /Número total de empleadas de sexo femenino

**Media de horas de formación por hombre:** 1,39 0,12  
Número total de horas de formación proporcionadas a empleados de sexo masculino/Número total de empleados de sexo masculino

\* Ratio de horas de formación por categoría laboral = Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral /Número total de empleados en la categoría

	Horas de formación por categorías profesionales y por sexo				Ratio de horas de formación por categoría laboral*	
	2021		2020		2021	2020
	H	M	H	M		
<b>Portugal</b>						
Directivos	15	6	3	26	2,6	3,6
Mandos Medios de Producción	5	11	20	62,5	0,9	4,9
Mandos Medios Staff / Administración	32	9	2	23	5,1	4,2
Técnicos	8	80	9	46	4,2	3,4
Operarios	12	279	62	463,5	1,5	2,9
Administrativos	26	61	9,5	44,5	3,5	3
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>446</b>	<b>12</b>	<b>665,5</b>		

**Media de horas de formación por empleado:** 2,04 3,16  
Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados/Número total de empleados

**Media de horas de formación por mujer:** 2,08 3,41  
Número total de horas de formación proporcionadas a empleadas de sexo femenino /Número total de empleadas de sexo femenino

**Media de horas de formación por hombre:** 1,85 2,45  
Número total de horas de formación proporcionadas a empleados de sexo masculino/Número total de empleados de sexo masculino

\* Ratio de horas de formación por categoría laboral = Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral /Número total de empleados en la categoría

	Horas de formación por categorías profesionales y por sexo				Ratio de horas de formación por categoría laboral*	
	2021		2020		2021	2020
	H	M	H	M		
<b>EE.UU.</b>						
Directivos	52	13	19,9	3,3	16,3	7,7
Mandos Medios de Producción	80	0	89,5	3,3	13,3	9,3
Mandos Medios Staff / Administración	86	26	9,9	9,9	14,0	5,0
Técnicos	211	12	377,8	92,5	13,9	47,0
Operarios	631	296	507	225,1	13,6	10,8
Administrativos	0	92	19,9	9,9	13,1	6,0
<b>Total</b>	<b>1.060</b>	<b>439</b>	<b>1.024</b>	<b>344</b>		

**Media de horas de formación por empleado:** 13,75 13,68  
Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados/Número total de empleados

**Media de horas de formación por mujer:** 13,30 11,47  
Número total de horas de formación proporcionadas a empleadas de sexo femenino /Número total de empleadas de sexo femenino

**Media de horas de formación por hombre:** 13,95 14,63  
Número total de horas de formación proporcionadas a empleados de sexo masculino/Número total de empleados de sexo masculino

\* Ratio de horas de formación por categoría laboral = Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral /Número total de empleados en la categoría

## 8.3 Seguridad y Salud Laboral

### Modelo de Seguridad y Salud Laboral

Nextil Group vela por la seguridad y salud de sus trabajados, apostando por lugares de trabajo seguros, yendo más allá del mero cumplimiento legal. En 2019 el Grupo aprobó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que ha seguido vigente en 2021. El Plan de Prevención recoge la Política preventiva que se sustenta, entre otros, en los siguientes objetivos preventivos:

- Eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo.
- Proteger de forma continua la seguridad y salud de los trabajadores.
- Establecer los mecanismos de información, consulta y participación necesarios para llevar a cabo la actividad preventiva.

Se establecen, entre otros temas, las funciones y responsabilidades en materia de prevención.

En relación con la consulta y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, se dispone de Comité de Seguridad y Salud paritario (50% por parte de la empresa 50% por parte de los trabajadores) en la sede de España.

### Planes de emergencia

Nextil Group se asegura de proteger a sus trabajadores de cualquier emergencia mediante la definición y actualización periódica de los planes de emergencia de las diferentes plantas/sedes, y realizando los simulacros de emergencias para asegurar tanto el entrenamiento de los trabajadores como la validez de las medidas adoptadas.

Portugal		SICI93 I	SICI93 II	SICI93 III	SICI93 IV	PLAYVEST
<b>Plan autoprotección</b>	Fecha aprobación	08/08/21	11/07/21	27/10/21	11/09/21	07/04/21
<b>Simulacros</b>	Fecha realización	17/02/21	17/02/21	17/02/21	17/02/21	17/02/21
<b>España</b>		<b>EE.UU.</b>				
<b>Plan autoprotección</b>	Fecha aprobación	27/01/20	<b>Plan autoprotección</b>		Fecha aprobación	No disponible
<b>Simulacros</b>	Fecha realización	No se ha realizado simulacro en el 2021	<b>Simulacros</b>		Fecha realización	22/10/21

### Vigilancia de la Salud

En la siguiente tabla se muestra el evolutivo por país de reconocimientos médicos realizados:

	España		Portugal		EE.UU.	
	2021*	2020**	2021	2020	2021	2020
Iniciales	0	0	46	39	0	7
Periódicos	0	0	95	111	0	30
Realizados por otros motivos	0	0	1	1	0	0
Hombres	0	0	15	11	0	21
Mujeres	0	0	127	140	0	16
Edad media	ND	ND	41	45	ND	39
Edad máxima	ND	ND	60	71	ND	63
Edad mínima	ND	ND	21	19	ND	21

ND No Disponible

\* Las reestructuraciones de plantilla en las Sociedades de España han dificultado la planificación de los reconocimientos médicos a lo largo del 2021

\*\* En 2020 sólo se realizaron los reconocimientos al personal sensible (Covid-19)

### 8.3.1 Indicadores clave de desempeño

#### Accidentabilidad laboral

2021	España	Portugal		EE.UU.
		PLAYVEST	SICI93	
Índice de incidencia	2,99	80,00	46,08	2,68
Índice de frecuencia	17,60	30,09	15,02	2,43
Índice de gravedad	0,29	2.578,48	700,95	76,00
Duración media	21,50	64,25	28,00	5,84

2020	España	Portugal		EE.UU.
		PLAYVEST	SICI93	
Índice de incidencia	3,51	104,25	95,88	73,00
Índice de frecuencia	21,93	29,11	36,28	0,26
Índice de gravedad	0,18	311,88	775,42	2,35
Duración media	1,33	12,67	27,75	62,00

Promedio Nextil Group	2021	2020
Índice de incidencia	32,94	26,23
Índice de frecuencia	16,29	13,90
Índice de gravedad	838,93	121,73
Duración media	29,90	6,12

## Absentismo

La tasa de absentismo del Grupo, definida como el número de horas de ausencia por contingencias profesionales y comunes por cada 100 horas trabajada es de 21,96 en 2021.

Desagregado por países	Tasa de absentismo	Tasa de absentismo
	2021	2020
España	10,41	3,06
Portugal	9,07	7,39
EE.UU.	46,40	24,60
<b>Promedio Nextil Group</b>	<b>21,96</b>	<b>11,68</b>

## Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se realiza la capacitación necesaria para cada uno de los puestos de trabajo y categorías laborales, en materia de seguridad y salud. Detallamos a continuación la formación realizada en los ejercicios 2021 y 2020 en las empresas del Grupo:

País / Empresa	2021			2020		
	Nº horas			Nº horas		
	H	M	Total	H	M	Total
España	0	0	0	29	11	40
Portugal / SICI93	8	144	152	43	32	75
Portugal / PLAYVEST	0	0	0	52	40	92
EE.UU.	106	32	138	1.299	452	1.751
<b>Total Nextil Group</b>	<b>114</b>	<b>176</b>	<b>290</b>	<b>1.423</b>	<b>535</b>	<b>1.958</b>

## 2021: Detalle de formación Seguridad y Salud en el Trabajo por categorías

2021	España		Portugal				EFA		GRUPO	
	H	M	PLAYVEST		SICI93		H	M	H	M
			H	M	H	M				
Dirección	0	0	0	0	0	0	10	0	10	0
Mandos medios producción	0	0	0	8	0	0	5	0	5	8
Mandos medios administración	0	0	0	0	0	0	9	0	9	0
Técnicos	0	0	0	0	0	0	25	0	25	0
Operarios	0	0	8	136	0	0	57	27	65	163
Administrativos	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>144</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>32</b>	<b>114</b>	<b>176</b>

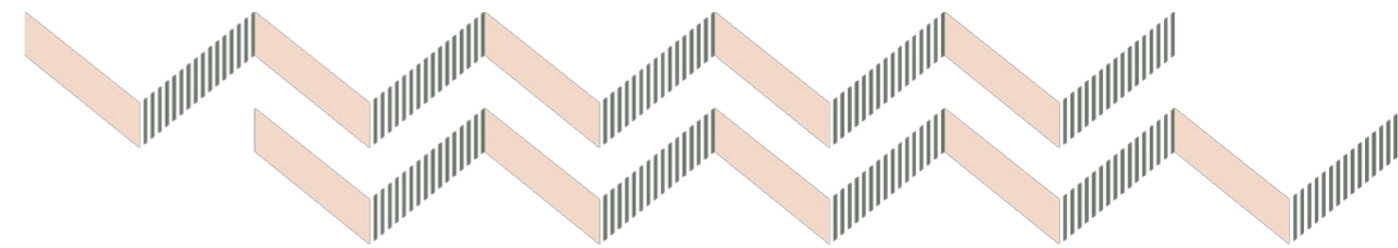
2020	España		Portugal				EFA*		GRUPO	
	H	M	PLAYVEST		SICI93		H	M	H	M
			H	M	H	M				
Dirección	2	0	3	3	0	0	25	4	30	7
Mandos medios producción	2	3	0	3	14	0	114	4	130	10
Mandos medios administración	1	3	0	11	0	0	13	13	14	27
Técnicos	0	3	0	0	0	0	479	122	479	125
Operarios	2	7	37	12	38	40	643	296	720	355
Administrativos	4	13	3	3	0	0	25	13	32	29
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>1.299</b>	<b>452</b>	<b>1.405</b>	<b>553</b>

\* Los datos comparativos de 2020 han sido modificados respecto a los publicados en el EINF del 2020 al haberse detectado errores en los datos de EFA reportados en ese. Los datos incluidos en esta tabla son los actualizados.

*Comparativa de horas de formación en Seguridad y Salud totales Grupo por sexo*

	2021			2020*		
	H	M	Total	H	M	Total
Horas de formación en SST	114	176	290	1.423	535	1.958

\* Se ha corregido un error de atribución de las horas de formación en SST por sexo, al detectarse errores en los datos reportados en el IEINF 2020. Los datos incluidos en esta tabla son los actualizados.



*Medidas adoptadas frente al Covid-19*

A lo largo de 2021, la pandemia provocada por el Covid-19 ha seguido azotándonos en diferentes olas. Con el fin de proteger la salud de sus trabajadores, Nextil Group ha mantenido en cada una de sus Sociedades una persona responsable de vigilar el cumplimiento de las medidas de protección frente a Covid-19 en los centros y en concreto de:

- Asegurarse de que se forma al personal.
- Asegurar las compras de equipos de protección y protocolos de contacto con proveedores.
- La resolución de dudas frente a Covid-19 tanto de trabajadores como clientes.

Del mismo modo, se ha mantenido las medidas necesarias para asegurar la información de la normativa actualizada y poder

aplicarla, modificando nuestros protocolos, planes de contingencia y actuación a lo largo de 2021, en función a la evolución de la pandemia.

Al inicio de la pandemia en 2020 se pusieron en marcha una serie de mecanismos que se han mantenido en 2021:

- Consulta e información con los trabajadores para las medidas preventivas adoptadas por los centros de trabajo en materia COVID-19.
- Compra, reposición y abastecimiento de EPIS y/o material de protección necesario (mascarillas, guantes, papeles desechables, gel hidroalcohólico), asegurándose de que todos ellos fueran apropiados y dispusieran del correspondiente marcado CE/recomendación del Ministerio/ensayo de eficacia según fuera necesario para acreditarlos para su uso.

- Actuaciones en caso de detección de personas con síntomas o casos posibles, definiendo protocolos, planes de contingencia y actuación a lo largo de 2020 y 2021.
- Formación e información a los trabajadores sobre medidas preventivas frente al COVID-19 y formas de realizar la limpieza específica en el centro (en materia de higiene de superficies, productos empleados, uso de material protección (guantes y mascarillas, entre otros)
- Análisis de los riesgos, y la información necesaria sobre personal vulnerable y/o sensible (embarazadas, diabetes, hipertensos, inmunodeficientes...) y o aquel personal que haya podido estar contagiado o se mantenga en cuarentena, definiéndose las medidas de prevención indicadas en estos casos.

- Definición de tiempos y turnos de trabajo (turnos de comida, entrada del personal, trabajo por turnos, etc.), así como los aforos máximos permitido y, cumpliendo al menos con el requisito de distancias mínimas dictado por las autoridades competentes, y estando visibles por medio de cartelería y paneles informativos.
- Incorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y potenciar el uso del teletrabajo (cuando ha sido posible, analizado los puestos posibles a realizar teletrabajo y se han establecido las medidas adecuadas (en referencia a ergonomía, pautas de gestión psicosocial) y recursos para ello.
- Protocolos de limpieza.



# 09

## Información Social

### 9.1 Compromiso de Nextil Group con el desarrollo

El Código Ético recoge nuestro compromiso con la sociedad promoviendo una cultura de Responsabilidad Corporativa de acuerdo con los principios y materias fundamentales de las normas de referencia y aceptación universal, orientando nuestras acciones hacia criterios de Desarrollo Sostenible más allá del obligatorio cumplimiento legal.

Nextil Group se compromete a identificar y dar respuesta a los impactos sociales internos y externos de nuestra actividad, así como otros aspectos vinculados en responsabilidad social corporativa asumiendo las responsabilidades éticas de la empresa con los trabajadores y la comunidad.

Procuramos integrar la creación de valor compartido en la estrategia de nuestro modelo de negocio buscando que los beneficios de Nextil Group se correspondan con beneficios para las comunidades, y que dicha compatibilidad defina un modelo de gestión sostenible y viable a largo plazo.

Nextil Group contribuye con el desarrollo local fundamentalmente conduciendo nuestras actividades hacia la mejora de la calidad de vida y las oportunidades de la población, mediante la atracción y retención de empleados motivados y competentes.

En línea con nuestros principios de realizar aportaciones positivas en las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad, en 2021 Nextil Group ha formalizado un acuerdo de patrocinio con AVC FAMALICAO para el Atlético Voleibol Clube para las temporadas 2021 y 2022. Dicho acuerdo cumple con los requisitos contemplados en nuestro Programa de Compliance (ver apartado correspondiente a anticorrupción, soborno y blanqueo de capitales de

este informe).

### 9.2 Subcontratación y proveedores

Nextil Group espera de sus proveedores que apliquen y respeten, en todas las áreas de negocio y en todo el mundo, los principios que recoge en los códigos de conducta de cada una de las empresas que lo forman, así busca proveedores que funcionen en un entorno de cumplimiento legal y respeto a los empleados y seguridad en el trabajo.

La selección de proveedores se rige por criterios de objetividad y transparencia, tal como recoge nuestro Código Ético, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. Nextil Group adecúa los procesos de selección de proveedores a criterios de objetividad e imparcialidad y evita cualquier conflicto de interés o favoritismo en su elección.

Las diferentes empresas que forman el Grupo enfocan su control a proveedores siguiendo sistemas de gestión complementarios de los de éste:

- Nextil Group aplica a sus proveedores los controles que les exigen sus clientes, siendo estos últimos los que verificando la aplicación de sus códigos de conducta de cadena de suministro, aseguran el cumplimiento de éste mediante la realización de auditorías sociales previas a la contratación de proveedores de producción.
- En SIC193 y Playvest siguen una política de Responsabilidad Social Corporativa basada en sus Códigos de Conducta y Política de Sostenibilidad que recogen de los requisitos de los estándares STeP by OEKO-TEX®, Global Recycled Standard (GRS), Global Organic Textile Stan-



dard (GOTS), al Código Base de Ethical Trading Initiative (ETI Base Code), y los sistemas de Supplier Ethical Data Exchange Organization (SEDEX), además de haber suscrito los códigos éticos de sus clientes habiendo recibido auditorías sociales para asegurar la conformidad de estos. Desde 2020 se cuenta con un procedimiento nuevo de evaluación de proveedores en SICI y Playvest en el que se incorpora criterios de riesgo medioambientales, éticos y sociales.

- SICI93 realiza el seguimiento de los datos de los resultados de las pruebas de aguas residuales de sus proveedores "aguas arriba" de acuerdo con el protocolo y parámetros de las directrices de aguas residuales de ZDHC. Estas pautas estandarizan los requisitos de prueba de aguas residuales en la cadena de suministro global de indumentaria, textiles y calzado. Definen el estándar para la descarga de aguas residuales y la calidad del iodo.

- EFA tiene definida una Política de Gestión de Cadena de Suministro que sienta las bases de los procesos y procedimientos de su gestión. Adicionalmente, su política de Derechos Humanos especifica la inclusión en los procedimientos de selección de proveedores de elementos éticos, ambientales y de derechos humanos, con mediciones continuas de desempeño y acciones correctivas cuando sea necesario, así como la aplicación de los principios de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la colaboración y el compromiso.

A lo largo de 2021 no se han registrado incidentes con proveedores, ni ha habido denuncias a causa de incidentes con los proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental.

### 9.3 Clientes y Consumidores

El cliente es el centro de la actividad de Nextil Group, por lo que se desarrolla un proceso continuo de análisis de sus necesidades y expectativas, así como de satisfacción de las mismas.

Nuestro método de trabajo se basa principalmente en la relación con nuestros clientes. Trabajando juntos, entendiendo sus necesidades marcamos la diferencia. Contar con un conocimiento completo de sus requerimientos, junto a nuestras capacidades, nos permite ofrecer las soluciones más adecuadas y que mayor valor aportan. En Nextil Group se trabaja en la búsqueda de nuevas soluciones para la mejora de la satisfacción.

Los principios del Código Ético del Grupo son compartidos con los códigos de conducta de nuestros principales clientes, que evalúan nuestra implementación y cumplimiento y la debida diligencia de los estándares de sus respectivos códigos éticos, con el compromiso por parte de nuestras empresas de informar cualquier incumplimiento grave junto con plan de medidas correctivas.

Una de las principales responsabilidades de Nextil Group es controlar que el producto final no cause daños en la salud de los consumidores. Para llevar a cabo este control se despliegan diferentes iniciativas, tanto internas como de algunos de nuestros clientes. Por ejemplo: testing for softline, realizado por SGS a petición de Benetton; Ready to manufacture report, realizado por STS Europe, o el STANDARD 100 by OEKO-TEX® que demuestra que los artículos certificados cumplen con requisitos del anexo XVII del REACH (incluyendo el uso de colorantes azo, níquel, etc.), así como con los requisitos americanos en cuanto al contenido total de plomo en artículos para niños, entre otros.

### 9.4 Información fiscal

	2021			2020		
	Resultado*	Impuesto sociedades a pagar	Subvenciones	Resultado*	Impuesto sociedades a pagar	Subvenciones
España	(5.547)	0	0	(23.611)	1	0
Portugal	3.815	710	0	578	810	0
EE.UU	(1.444)	0	1.543	(1.217)	0	1.003
Guatemala	(448)					
Eliminaciones consolidado no asignables	0	0	0	(113)	0	0
<b>Total</b>	<b>(3.664)</b>	<b>710</b>	<b>1.543</b>	<b>(24.363)</b>	<b>811</b>	<b>1.003</b>

\* Se asignan a cada site los ajustes de consolidación asignables.





# 10

## Derechos Humanos

El conjunto de Sociedades de Nextil Group incluyen el cumplimiento del respeto a los Derechos Humanos dentro de sus respectivos Códigos Éticos, abarcando la obligación de su cumplimiento tanto a nuestras empresas como en nuestros proveedores.

El posicionamiento del Grupo al respeto de los Derechos Humanos se refleja en los principios que los respectivos códigos establecen:

- Compromiso absoluto con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios recogidos en el Pacto mundial de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.
- Respetar los valores sociales y laborales de los países en los que está presente; se compromete a cumplir las leyes establecidas en los países en los que opera y potencia el cumplimiento de las normas laborales que respetan la libertad de asociación y negociación, las que prohíben la explotación infantil y las que eliminan la discriminación de cualquier índole en el puesto de trabajo.

ELASTIC FABRICS OF AMERICA (EFA) tiene una Política específica de Derechos Humanos, en la que establece en sus diferentes apartados:

### Respecto a los empleados:

- El respeto a los derechos humanos de nuestros empleados según lo establecido en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Esto incluye, entre otros, la prohibición del trabajo infantil y forzado, la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho a participar en negociaciones colectivas. Esto está de acuerdo con las leyes de los países en los que operamos.

- Promover la comunicación abierta y el contacto directo entre los trabajadores y la gerencia en situaciones donde la representación y la negociación colectiva están restringidas por ley.

- Respetar los derechos de privacidad de los empleados, particularmente en su información personal, de acuerdo con las leyes locales.

- Crear un entorno de trabajo seguro, minimizando los riesgos mediante un diseño de ingeniería adecuado, controles administrativos, mantenimiento preventivo y prácticas de trabajo seguras.

### Respecto a las condiciones de trabajo y entorno:

- Mejorar continuamente el desempeño de salud y seguridad en todas las operaciones.
- Implementar programas para conser-

var energía y reducir el desperdicio.

- Monitorear, tratar y controlar las emisiones a la atmósfera, las aguas residuales y los desechos según lo exija la ley antes de la descarga o eliminación.
- Obtener, mantener y cumplir con los permisos, registros y leyes ambientales apropiados para todas las instalaciones.

#### Respecto a proveedores:

- Establecer y mantener procedimientos de selección de proveedores que incluyan la revisión de elementos éticos, ambientales y de derechos humanos, con mediciones continuas de desempeño y acciones correctivas cuando sea necesario.
- Aplicación de los principios de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la colaboración y el compromiso.

#### Respecto a la comunidad:

- Apoyar las culturas, costumbres y valores de las personas en las comunidades en las que operamos.
- Alentar a nuestros empleados, con el apoyo de la Sociedad, a participar en actividades de desarrollo / participación de la comunidad local.
- Favorecer una influencia positiva en las comunidades donde tenemos operaciones, demostrando con nuestras acciones nuestro convencimiento de que las violaciones de los derechos humanos son inaceptables.

También incluye principios de negocio ético que abarcan la prohibición de corrupción, extorsión, malversación de fondos, sobor-

no u otros medios para obtener una ventaja comercial indebida o inadecuada, el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones medioambientales, de seguridad y salud y sociales, ampliadas con la exigencia a sus proveedores.

SICI93 y PLAYVEST en sus respectivos Códigos de Conducta, declaran su estricta adhesión al respeto de los derechos humanos y las principales normas laborales, concretando:

- Apoyo y protección de los derechos humanos internacionales mediante la creación de condiciones de trabajo éticas para todos los trabajadores.
- Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a negociar contratos laborales colectivos y el derecho a afiliarse a sindicatos u otras asociaciones vinculadas al sector industrial.
- Rechazo del trabajo infantil y horas extras excesivas.
- Implementación de medidas apropiadas relacionadas con las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y los productos producidos.
- Remuneración de acuerdo con la legislación nacional vigente, respetando el salario mínimo definido.
- Rechazo del trabajo forzado, ni trabajo en condiciones degradantes.
- Lugar de trabajo libre de trato hostil e inhumano, acoso o abuso sexual, coerción física o abuso verbal.

A lo largo de 2021 no se han registrado incidentes de incumplimiento y no se han registrado denuncias a través de los canales establecidos en las diferentes empresas del Grupo.





# 11

## Anticorrupción, soborno y blanqueo de capitales

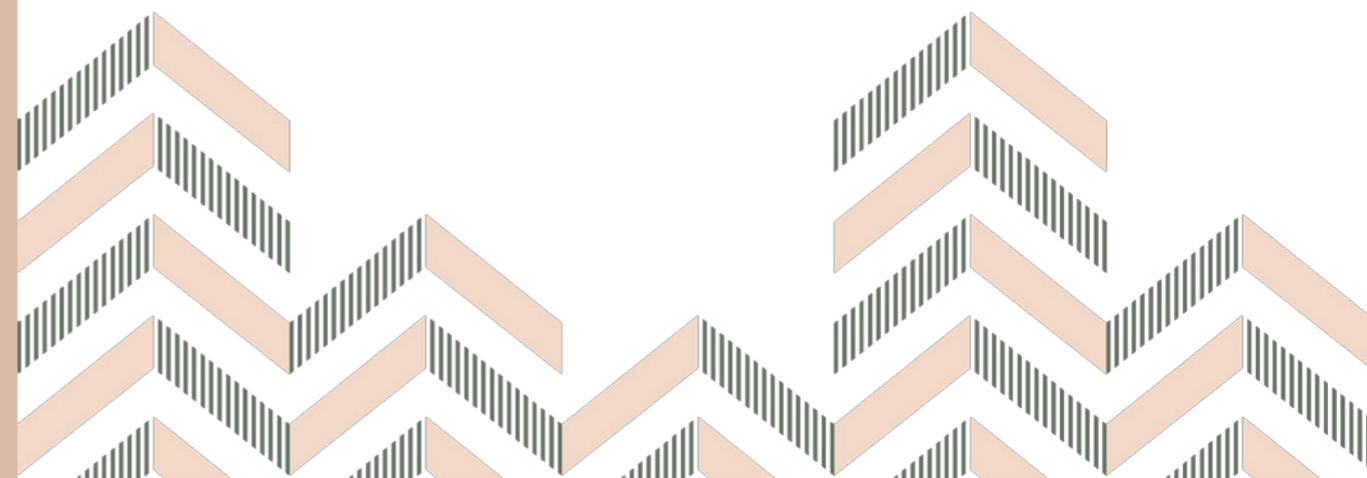
El Código Ético vigente del Grupo refleja la prohibición del soborno y la corrupción ya sea de forma directa o indirecta, declarándose contrario a influir sobre la voluntad de personas para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

El Manual de Compliance de Nextil Group establece las normas y procedimientos para prevenir y evitar en el transcurso de

sus operaciones la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Como regla general los empleados de Nextil Group no podrán dar ni aceptar regalos en el desarrollo de su actividad profesional. Podrán entregar y aceptar regalos sean de valor económico irrelevante, respondan a signos de cortesía o a atenciones comerciales usuales y no estén prohibidas por la ley.

El Mapa de Riesgos penales del Grupo re-



fleja:

	Riesgo	Responsable	Medidas de Control
<b>Corrupción en los Negocios</b>	Recibir, solicitar o aceptar beneficios o ventajas en concepto de contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías.	Departamento Compras Departamento Comercial Departamento Financiero	Especial atención al estricto cumplimiento de la legalidad en los contratos en países sensibles.  Los concursos o contratos no deben nunca obtenerse mediante soborno.  Publicidad a la norma interna sobre el rechazo absoluto a cualquier acto de corrupción.  Los pagos de facilitación no se admiten.  Principio de transparencia en las invitaciones.  Las invitaciones a eventos especializados se aceptan salvo que se incluyan gastos "colaterales" indebidos.
	Prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, o empleados de una empresa beneficios como contraprestación para que le favorezca indebidamente a él o un tercero frente a otros en la adquisición o venta de mercancías.		
<b>Blanqueo de Capitales</b>	Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes a sabiendas de que proceden de una actividad delictiva.  Ocultar el origen ilícito de esos bienes.	Departamento Financiero	Tener una política clara de prevención frente al blanqueo de capitales.  Conocer la normativa.  Aplicar medidas de diligencia debida.  No recibir cantidades en efectivo con un importe igual o superior a 2.500€.
<b>Delitos de Cohecho</b>	a) Cohecho pasivo (cometido por funcionario) propio o impropio	Departamento Comercial Departamento Compras Proveedores	Conservar la documentación preparatoria y justificativa de la contratación con la Administración.  Tener en cuenta la FCPA, y la UK Bribery Act y la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016.  Externalizar la actividad

ELASTIC FABRICS OF AMERICA (EFA) tiene una Política sobre Anticorrupción y Soborno, en la que, junto al posicionamiento respecto al rechazo a este tipo de prácticas, recoge los procedimientos, responsabilidades y medidas disciplinarias. El propósito de esta Política es establecer las responsabilidades de EFA y de todos los empleados de observar el compromiso de la Sociedad para evitar el soborno y la corrupción.

El compromiso con la prohibición del soborno y la corrupción se soporta en el mantenimiento de procedimientos para minimizar los riesgos de soborno, incluyendo su evaluación periódica.

Las situaciones de alto riesgo pueden exigir procedimientos adicionales, como una diligencia debida mejorada, que podría implicar la realización de consultas directas, investigaciones indirectas o investigaciones generales sobre socios comerciales propuestos, como agentes, socios de empresas conjuntas, contratistas, proveedores y otros terceros.

Las empresas del Grupo radicadas en Portugal -SICI93 y Playvest- aprobaron en 2020 una Política de Anticorrupción y Soborno en la que queda reflejada la actitud de tolerancia cero hacia el soborno, la corrupción y los pagos de facilitación. La adopción e implementación de esta Política tiene como objetivo prevenir y mitigar el riesgo de corrupción y prácticas relacionadas, y reafirma el compromiso de la empresa de contribuir a la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno. Esta Política se aplica a todos los empleados y miembros de la Junta Directiva de la Sociedad, independientemente de su vínculo y ubicación geográfica.

Independientemente de la magnitud del riesgo potencial de soborno, los procedimientos generales seguidos para mitigar cualquier riesgo de soborno o corrupción incluyen:

- Participación de la Alta Dirección del Grupo en la definición, implementación y seguimiento de las Políticas relacionadas.
- Procedimientos de evaluación de riesgos.
- La comunicación de esta Política al personal.
- Capacitación de los líderes y el personal de la Sociedad.
- Transparencia de las transacciones y divulgación de información.
- Debida diligencia de intermediarios actuales y potenciales y personas asociadas; controles financieros y comerciales tales como la contabilidad adecuada, auditoría y aprobación de gastos.
- Toma de decisiones, con procedimientos de delegación de autoridad, separación de funciones y evitar conflictos de intereses.
- Establecer mecanismos de denuncia.
- Aplicación, detallando los procesos de disciplina y las sanciones por incumplimiento de las normas antisoborno y anticorrupción del Grupo;
- Monitoreo, revisión y evaluación de los procedimientos de prevención.
- Informar cualquier conocimiento o sospecha de soborno o corrupción a las autoridades policiales pertinentes.

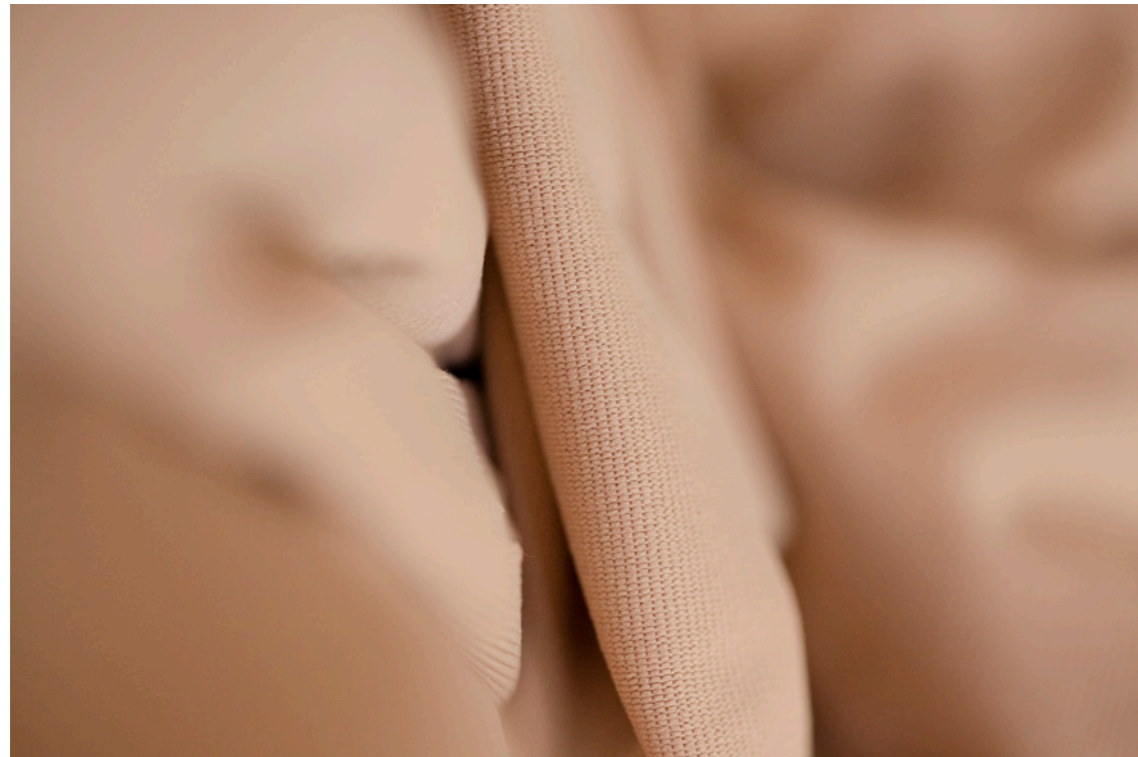
Estas Políticas señalan las conductas frente a soborno, regalos, conflicto de interés, las medidas para la toma de conciencia y formación de los empleados, así como los procedimientos de debida diligencia y mantenimiento de registros para su control, incluyendo mecanismos de denuncia.

El Manual de Compliance del Grupo también recoge recomendaciones sobre las actividades de mecenazgo y patrocinio. Éstas contemplarán los siguientes requisitos:

- La contribución debe hacerse de forma transparente, debe documentarse, y debe autorizarse por la persona competente.
- Debe evitarse el patrocinio de actividades relacionadas con un funcionario público que haya de tomar decisiones relevantes sobre la empresa.

- Debe contabilizarse adecuadamente y es recomendable que se recoja en la Memoria de las Cuentas Anuales cualquier actividad relacionada con mecenazgos y patrocinios.

A lo largo de 2021 no se han registrado incidentes de incumplimiento y no se han registrado denuncias a través de los cauces establecidos en las diferentes empresas del Grupo.



# 12

Anexo  
Índice de contenidos  
exigidos por la ley

Contenidos requeridos por la ley 11/2018	Apartado del ECINF	Vinculación con contenidos GRI	Principio Pacto Mundial
<b>General</b>			
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados.	1. Criterios de elaboración del Estado consolidados de Información No Financiera  12. Índice de contenidos GRI	GRI 102	
<b>Modelo de negocio</b>			
Breve descripción del modelo de negocio del Grupo (entorno empresarial y organización).	2. Perfil de la Sociedad Dominante y el Grupo	GRI 102	Principio 1
Presencia geográfica.	2.1. Estructura del Grupo		
Objetivos y estrategias de la organización.	2.2. Modelo negocio Nextil Group  2.4. Enfoque estratégico		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2.5. Nextil Group en cifras  3. Gobierno Corporativo		
Organización y estructura.	3.1. Órganos de administración de Nextil Group		
<b>Diligencia debida</b>			
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	4. Grupos de Interés prioritarios y asuntos materiales  5. Gestión de Riesgos  6. Diligencia debida	GRI 102  GRI 103	Principio 2  Principio 7  Principio 10
Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	10. Derechos Humanos  11. Anticorrupción y Soborno y blanqueo de capitales  Enfoque de gestión de los asuntos desarrollados en el informe:  7. Cuestiones ambientales;  8. Cuestiones relativas al personal;		

Contenidos requeridos por la ley 11/2018	Apartado del ECINF	Vinculación con contenidos GRI	Principio Pacto Mundial
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.	9. Información Social.  7.2. Política Ambiental  Indicadores clave de desempeño apartados 7 y 8		
<b>Medio ambiente</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	7. Cuestiones ambientales  7.1. Modelo ambiental  7.2. Política Ambiental  7.3. Indicadores clave de desempeño	GRI 102, 103  GRI 301, 302, 303  GRI 305,306, 307, 308	Principio 7  Principio 8  Principio 9
Contaminación			
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Uso sostenible de los recursos			
Cambio climático			
Protección de la biodiversidad			
<b>Cuestiones relativas al personal</b>			
Empleo: Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por	8. Cuestiones relativas al personal  8.1. Modelo de gestión de recursos humanos  8.1.1. Indicadores clave de desempeño  8.3. Seguridad y Salud en el Trabajo	GRI 102  GRI 401,403, 404, 405  GRI 412	Principio 1  Principio 3  Principio 6  Principio 7

**Contenidos requeridos por la ley 11/2018**

**Apartado del ECINF**

**Vinculación con contenidos GRI**

**Principio Pacto Mundial**

sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.

Conciliación

Salud y seguridad

Formación

**Información social**

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.

Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

9. Información social

9.1. Compromisos de Nextil Group con el desarrollo

9.2. Subcontratación y proveedores

9.3. Clientes y Consumidores

9.4. Información fiscal

GRI 102, 103

GRI 203, 204

GRI 413

Principio 1

Principio 2

Principio 10

**Contenidos requeridos por la ley 11/2018**

**Apartado del ECINF**

**Vinculación con contenidos GRI**

**Principio Pacto Mundial**

Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

**Derechos humanos**

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

10. Derechos humanos

GRI 404

GRI 406, 407, 408, 409

Principio 1

Principio 2

**Lucha contra la corrupción y el soborno**

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

11. Anticorrupción, soborno y blanqueo de capitales

GRI 205

Principio 10





N E X T I L  
G R O U P