

**LOGISFASHION, S.A.
y Sociedades Dependientes**

**Informe de verificación independiente del
Estado de Información No Financiera consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020**

**Informe de verificación independiente del
Estado de Información No Financiera consolidado de
LOGISFASHION, S.A. y Sociedades Dependientes
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020**

A los Accionistas de LOGISFASHION, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de LOGISFASHION, S.A. (en adelante la Sociedad Dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice contenidos requeridos por la Ley 11/2018” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Tel. (+34) 93 414 59 28 | Fax (+34) 93 414 02 48

E-mail: audiec@pkf.es | www.pkf.es

PKF-Audiec, S.A.P. | Av. Diagonal, 612, 7º | 08021 Barcelona, Spain

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de LOGISFASHION, S.A. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PKF-Audiec, S.A.P.



Alex Tarré Casablanca

31 de mayo de 2021

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2020**

**LOGISFASHION, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

INDICE

MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION

- Líneas de negocio del Grupo LOGISFASHION
- Alcance y metodología de la información no financiera

GESTIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA

- Gestión de riesgos y controles
- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

- Contaminación
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de los recursos
- Cambio climático
- Protección de la biodiversidad

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

- Empleo
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Igualdad
- Política de derechos humanos

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
- Subcontratación y proveedores
- Consumidores
- Información fiscal

CONTENIDOS CONFORME A LA LEY 11/2018

MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION

La estructura societaria del grupo está compuesta por la Sociedad Dominante LOGISFASHION, S.A. y las Sociedades Dependientes (en adelante “el Grupo” o “el Grupo LOGISFASHION”).

LOGISFASHION, S.A. tiene por objeto las actividades propias de las sociedades holding, además de la producción, venta y explotación de energía eléctrica.

Las Sociedades Dependientes, tiene las siguientes líneas de negocio:

- Logística para la industria de la moda
- Logística e-commerce
- Control de calidad
- Logística in house
- Consultoría
- Transporte

Líneas de negocio del Grupo LOGISFASHION

El Grupo LOGISFASHION cubre todas las operaciones en la cadena de suministro para la moda, desde el control de calidad durante la fabricación hasta la distribución a los puntos de venta, así como la logística inversa cuando se trata de devoluciones o la logística para e-commerce.

Los servicios generadores de utilidad ofrecidos por el Grupo LOGISFASHION son los siguientes:

LOGÍSTICA PARA LA INDUSTRIA DE LA MODA

Las operaciones logísticas que llevamos a cabo ofrecen una amplia variedad de servicios para la industria textil y las diferentes empresas relacionadas con la moda (accesorios, calzado), desde la recepción del material hasta su distribución final:

- Recepción de mercancías: Contenedores, palé, cajas, prenda plegada, colgada y complementos.
- Control de calidad en destino.

REACONDICIONAMIENTOS

- Manipulación de prendas plegadas y colgadas: arreglos costura, colgado/emperchado, planchado en túnel automático y embolsado.
- Distribución de prendas colgadas.
- Operativas para todo tipo de artículos de alarmado/desalarmado, etiquetado, embolsado, packs, encajado.
- Gestión de entradas y ubicado de stocks vía RF.
- Reacondicionamiento de productos a mercado local.

PREPARACIÓN DE PEDIDOS

- Preparación de pedidos para retail (colecciones iniciales) y reposiciones.
- Empaquetado y expedición de la mercancía (línea de pesaje y volumetría automática).
- Sistemas combinados de packaging.
- Operaciones de entrega a grandes superficies comerciales.
- Almacenaje doméstico y depósito aduanero (DA-DDA).
- Sistemas de protección especiales para productos de valor (joyería, gafas, relojes, bolsos).

LOGÍSTICA INVERSA

- Gestión y tratamiento de devoluciones.
- Verificación de la cantidad de las devoluciones procedentes de tiendas/distribuidores o retornos de ventas de e-commerce.
- Clasificación de los artículos por modelo, talla.
- Operaciones de recuperación y acondicionamiento del producto.

LOGÍSTICA E-COMMERCE

Logisfashion ha dotado todos sus procesos de la más alta tecnología, de cara a satisfacer las necesidades operativas de nuestros clientes y los exigentes hábitos de compra actuales, ofreciendo servicios personalizados y flexibles para e-commerce, conscientes de que hoy las compras se realizan las 24 horas del día y los 365 días del año.

Nuestro servicio de e-commerce se dirige a una amplia gama de empresas (desde multinacionales hasta startups) dentro del sector de moda y lifestyle (vestuario, accesorios, calzado, lencería, hogar, deportes, disfraces, joyería, belleza).

- Sistema propio Pick-Put to light para preparación de pedidos multiartículo.
- Preparación de pedidos orientados al picking de pedidos con pocas unidades.
- Soluciones integradas que aseguren el flujo de producto entre la cadena de suministro online y retail.
- Alta fiabilidad de stock, mayor visibilidad y seguimiento en tiempo real.
- Distribución capilar. Múltiples transportes.
- Trazabilidad de todos los procesos logísticos.
- Sistemas de tracking, atención al cliente, ...
- Integración de sistemas WMS - ERP - Tecnologías de Campo.
- Flexibilidad en cuanto a entregas, horarios, servicios especiales a nivel internacional.

CONTROL DE CALIDAD

Este servicio engloba también el control de la producción en origen si el cliente lo solicita, y se puede llevar a cabo tanto en los países productores como en nuestros centros de distribución en los países de destino.

- Auditoría y apoyo en todo momento, atendiendo a los requisitos legales y sociales de cada país.

- Disponemos de inspectores de control de calidad experimentados en la confección de prendas, calzado y complementos.
- Control de proveedores y gestión de problemas de aprovisionamiento.
- Validación de prototipos y muestras.
- Inspecciones en la línea de producción, inspecciones finales y en plataforma.
- Test de producto: test de lavado, secado, abrasión, test de laboratorio (revisión de composición), elasticidad, cremallera, botones, ...
- Gestión de rechazos: reparaciones, destrucción, ...
- Reparación y acondicionamiento de productos: manchas, etiquetas, planchado.

LOGÍSTICA IN HOUSE

Logisfashion ofrece la posibilidad a sus clientes de gestionar las operaciones logísticas en las instalaciones del cliente aprovechando la capacidad instalada y las inversiones realizadas así como los equipos adquiridos.

De esta manera, aportamos nuestra tecnología, nuestro conocimiento y experiencia (Know How) además de la flexibilidad necesaria para el cliente.

CONSULTORÍA

A nuestra gran experiencia le sumamos nuevos conceptos, y equipos multidisciplinares, expertos en sistemas, informática y sobre todo en logística.

Por lo que si el cliente lo requiere, realizamos un servicio de consultoría y asesoría adhoc.

De esta manera Logisfashion realiza un estudio personalizado y adaptado a las necesidades específicas de cada cliente, con el fin de evaluar sus procesos, optimizar y mejorar la eficiencia de los sistemas de gestión de almacenes.

Ofrecemos soluciones de alto valor añadido que optimizan la eficiencia de sus operaciones logísticas, el ahorro de costes y mejoran la competitividad.

TRANSPORTE

Transporte de origen y destino, gestión de aduanas (DA y DDA), grupajes o contenedores enteros.

Intermediación en operaciones de import-export con capacidad para ofrecer servicios globales (EUROPA-ASIA-AMÉRICA).

- Transporte Nacional e Internacional.
- Cargas completas: Ofrecemos servicios de cargas completas (import-export).
- Grupaje: Coordinamos envíos de pequeño grupaje (paquetería), carga de palés, así como cualquier otro tipo de embalajes y dimensiones.
- Transporte internacional aéreo: Gracias a los acuerdos con los que contamos con las principales compañías aéreas.

- Transporte marítimo: Ofrecemos tanto servicios FLC (Contenedor completo) como LCL (Grupaje) desde y hacia todos los puertos internacionales.

Alcance y metodología de la información no financiera

En el proceso de revisión de materialidad intervienen diversos grupos de interés y referencias externas, incluido el análisis de algunas de las principales normas de información e índices de sostenibilidad. Por otra parte, las unidades internas que gestionan la relación con los principales grupos de interés internos y externos del Grupo LOGISFASHION, así como los equipos encargados de reportar la información no financiera, han contribuido a los temas esenciales en función del impacto en sus grupos de interés y en nuestro negocio.

La Matriz de materialidad del Grupo LOGISFASHION recoge las cuestiones esenciales derivadas de esa evaluación en dos dimensiones: su relevancia para el Grupo y su relevancia para nuestros grupos de interés. Para esta matriz de materialidad se han seleccionado aquellos aspectos con un grado de importancia medio o alto en ambas dimensiones. Es importante destacar también que:

- La matriz de materialidad representa una evaluación a corto o medio plazo.
- Todas las materias incluidas en la matriz forman parte de las operaciones regulares del Grupo LOGISFASHION y la relación con los grupos de interés, por lo que no deben considerarse de manera aislada.
- El gráfico no pretende ser una representación exacta, sino una indicación de los principales factores.

El análisis de materialidad identifica la información que debe presentarse de forma más detallada y, a partir de ahí, se elabora el contenido junto con las unidades internas correspondientes, las cuales establecen los límites para cada materia y realizan su propia aportación.

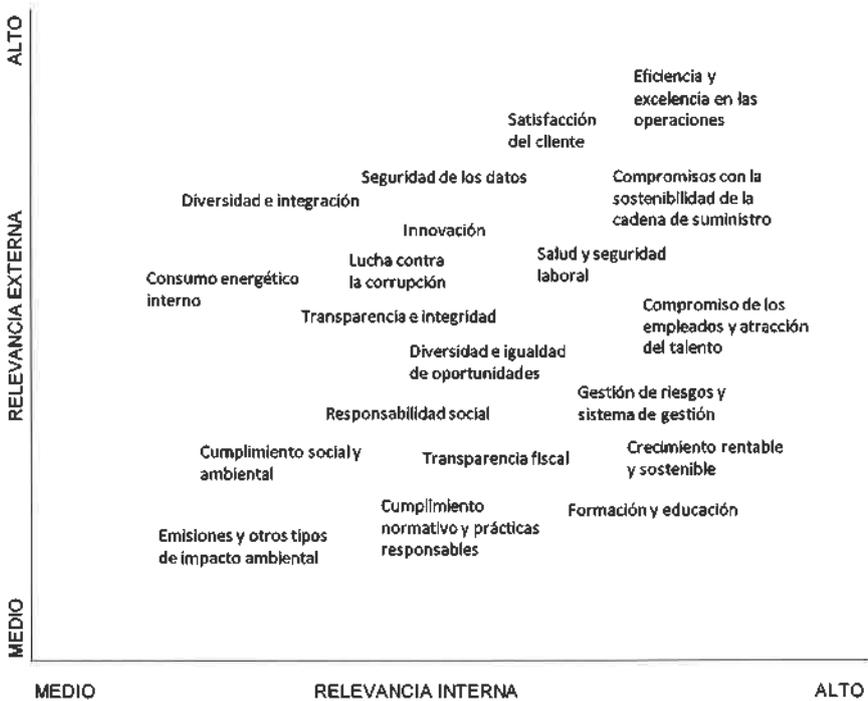
El alcance del informe por cada aspecto material es el conjunto del Grupo LOGISFASHION, excepto cuando se indica otra cosa. En términos del proceso de recogida de datos y del alcance del informe, hemos considerado, por una parte, la materialidad de la información y, por otra, el esfuerzo de recopilación de datos. Como consecuencia, en algunas materias cubrimos menos del 100% del alcance u ofrecemos estimaciones cuando no se han efectuado mediciones directas.

Además de los aspectos más relevantes establecidos a partir del análisis de materialidad, informamos acerca de otras cuestiones con el fin de mejorar la transparencia en general y el compromiso de los grupos de interés.

Un factor principal para la selección de los indicadores no financieros específicos elegidos es el análisis de materialidad realizado por el Grupo LOGISFASHION. Este análisis de materialidad, que se revisa anualmente, se obtiene a partir de análisis internos y estudios o publicaciones en Internet.

**LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020**

En el siguiente gráfico se muestra la Matriz de materialidad del Grupo LOGISFASHION:



GESTIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA

Gestión de riesgos y controles

El Grupo LOGISFASHION está formado por la sociedad dominante y las sociedades dependientes, las cuales tienen una gestión específica de los siguientes riesgos:

Riesgo de mercado

Todas las entidades del Grupo LOGISFASHION son responsables de desarrollar su producto o servicio en los mercados donde operan, así como de establecer las relaciones con sus clientes en dichos mercados.

El Grupo LOGISFASHION puede verse afectado, entre otros factores, por la competencia y la posible aparición de nuevas tecnologías, especialmente teniendo en cuenta que la industria en la que opera está experimentando cambios continuados y acelerados. Como tal, todas las entidades del Grupo LOGISFASHION soportan el riesgo de mercado inherente a la zona donde desarrollan su negocio.

Riesgo de divisas

Todos los contratos y facturas con los clientes, o la mayoría de ellos, se envían y liquidan en las monedas locales del cliente respectivo. Por lo tanto, el riesgo cambiario con respecto a los contratos con el cliente local no es muy significativo.

Riesgo de crédito

El riesgo de crédito de ventas incobrables es asumido por una empresa cuando el pago del cliente a la empresa se difiere a una fecha posterior mutuamente acordada. Cada entidad tiene riesgo de crédito cuando trata con sus respectivos clientes.

Riesgo de personal

El Grupo LOGISFASHION debe prestar los servicios de manera competente y eficiente, y es responsable del empleo del personal que proporciona dichos servicios a sus clientes.

Riesgo tecnológico y de I+D

Debido a que el sistema de software es crucial para la mayoría de las actividades del Grupo LOGISFASHION, estos riesgos pueden afectar a todas las entidades.

La gestión de los riesgos financieros de la sociedad dominante y las sociedades dependientes está centralizada en la Dirección Financiera, la cual tiene establecidos los mecanismos necesarios para controlar la exposición a las variaciones en los tipos de interés y tipos de cambio, así como a los riesgos de crédito y liquidez. Los principales riesgos financieros son los siguientes:

Riesgo de crédito

Con carácter general la sociedad dominante y las sociedades dependientes mantienen su tesorería y activos líquidos equivalentes en entidades financieras de elevado nivel crediticio.

Cabe indicar que el conocimiento de los clientes y el seguimiento realizado por la sociedad dominante y las sociedades dependientes de sus cuentas a cobrar reducen el riesgo de crédito. Asimismo, las operaciones del Grupo están acordadas con sus clientes mediante contratos formalizados entre ambas partes.

Riesgo de liquidez

Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, la sociedad dominante y las sociedades dependientes disponen de la tesorería que muestra su balance al cierre del ejercicio, así como de las líneas crediticias y de financiación detalladas en la memoria de las cuentas anuales del ejercicio.

Riesgo de mercado

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

En el actual entorno empresarial, caracterizado por una exigencia cada vez mayor de transparencia, ética y responsabilidad social, la gestión del riesgo para la reputación está cobrando cada vez más importancia. Por lo tanto, la evaluación de la incidencia de un determinado riesgo en la reputación se encuentra integrada en nuestra metodología.

Adicionalmente, a través del plan de formación y concienciación, se intenta asegurar de que todos los empleados comprendan y apliquen las buenas prácticas relativas a los principios éticos y de seguridad y privacidad.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo LOGISFASHION contribuye al negocio con una serie de procedimientos que permiten garantizar el cumplimiento de ciertos comportamientos acordados. Los procedimientos fundamentales del Grupo LOGISFASHION están respaldados por unos procesos que, al igual que cualquier otro proceso en el Grupo, son objeto de revisiones internas y externas con regularidad para garantizar el cumplimiento de la reglamentación y la aplicación de las buenas prácticas.

Entre sus principales políticas corporativas, el Grupo LOGISFASHION aplica las siguientes, que contribuyen a la prevención de actividades ilegales como el soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales:

- Política de Compliance del Grupo LOGISFASHION.
- Política de Anticorrupción y Soborno.
- Política de Gestión de Terceras Partes.
- Política de Regalos.
- Código Ético.
- Reglamento Comité de Cumplimiento.
- Reglamento Canal Ético.
- Política de Cumplimiento Protección de Datos Personales.

En los capítulos siguientes se describen de forma más detallada los procedimientos ambientales y sociales, incluidos los de derechos humanos.

En lo referente a la prevención de las prácticas de soborno, corrupción y blanqueo de capitales en el Grupo LOGISFASHION, además de los procedimientos especificados en esta área, el Grupo ha establecido procedimientos para evitar que eso ocurra y se aplican controles por la dirección del Grupo para su supervisión.

Como parte de su implicación contra la corrupción, el Grupo LOGISFASHION se compromete a desarrollar su actividad de manera profesional, justa y ética, cumpliendo plenamente las leyes contra el blanqueo de capitales y las leyes y reglamentos contra la financiación del terrorismo aplicables al Grupo.

Sin embargo, evitar que se cometan estas prácticas no solo se consigue a través de procedimientos, también requiere que el mensaje llegue al personal del Grupo LOGISFASHION, especialmente a ciertos equipos más expuestos a esas prácticas ilegales debido a la actividad y la función que desarrollan en la organización. Por este motivo, la formación y comunicación son actividades fundamentales que se llevan a cabo mediante diversas metodologías. Adicionalmente, determinados procesos financieros de aprobación de pagos garantizan también que se eviten posibles actividades ilegales.

El cumplimiento de la reglamentación legal, como consecuencia de las modificaciones del Código Penal español en 2010 y posteriormente en 2015, incluye también un conjunto de controles que el Grupo LOGISFASHION ha puesto en práctica para prevenir actividades como el soborno, corrupción o blanqueo de capitales.

El Consejo de Administración ha nombrado a los miembros del Comité de Cumplimiento, órgano autónomo e independiente para tomar sus propias decisiones en materia de cumplimiento penal, sin sujeción ni dependencia jerárquica respecto de ningún otro órgano de la Compañía. Es el Órgano encargado para llevar a cabo las funciones del Programa de Cumplimiento Penal.

Durante el año 2020 se puso en funcionamiento el Canal Ético de Logisfashion para atender todas las comunicaciones de un hecho que pueda suponer un incumplimiento de la normativa de la Compañía o que pudiera estar relacionado con una actuación u omisión presuntamente delictiva o generadora de un riesgo de imputación penal.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contaminación

En relación con la contaminación atmosférica, nada relevante más allá de las emisiones de CO2 asociadas a la actividad por consumo de electricidad, principalmente. Con la finalidad de reducir las emisiones de CO2, nuestras instalaciones han adoptado algunas buenas prácticas relacionadas con la eficiencia energética:

- Renovación paulatina de las luminarias por bombillas y fluorescentes de bajo consumo
- Adaptación de la temperatura ambiente a la meteorología

Dada la naturaleza de nuestras actividades, el ruido y la contaminación lumínica no son significativos para el Grupo LOGISFASHION. Nuestras operaciones implican el uso de almacenes y de edificios de oficinas en todo el mundo, por lo que no tenemos una relación directa con la generación de un nivel elevado de ruido o contaminación lumínica.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

En las instalaciones del Grupo LOGISFASHION se generan residuos, principalmente, por la gestión de los almacenes, el uso general de las oficinas y de los hábitos de los empleados. En el Grupo LOGISFASHION la generación de residuos es en general baja en comparación con otros sectores u otros tipos de impacto, como el consumo energético o las emisiones de gases de efecto invernadero. Sin embargo, nos hemos comprometido a una política de reducción-reutilización-reciclaje en materia de residuos, así como a los principios de la economía circular.

Las buenas prácticas aplicadas para la recogida selectiva de residuos en las oficinas y en los almacenes son las siguientes:

- Plástico: disponemos de recipientes específicos para su reciclaje
- Orgánico y general: disponemos de recipientes específicos para los restos de comida y para el resto de los desechos no reciclables
- Papel y Cartón: para la recogida de papel y cartón disponemos de varios contenedores que nos suministra una empresa especializada, la cual se encarga de la retirada y posterior reciclaje del papel y el cartón
- Tóner: se reciclan periódicamente a través de una empresa externa especializada
- Pilas y baterías: se recogen y se depositan periódicamente en los contenedores habilitados para ello y son retirados por una empresa subcontratada especializada
- Madera (pallets): para la recogida de madera disponemos de varios contenedores que nos suministra una empresa especializada, la cual se encarga de la retirada y su posterior reciclaje

Adicionalmente, otras buenas prácticas aplicadas para reducir la generación de residuos en las oficinas son las siguientes:

- Disposición de infraestructuras adecuadas para fomentar la separación de los residuos
- Concienciación de los empleados para minimizar los residuos
- Colaboración con proveedores externos para mejorar la gestión de residuos

Uso sostenible de los recursos

El Grupo tiene cada vez una mayor preocupación por la sostenibilidad. Hasta el punto de que los consumidores han modificado sus pautas de consumo para requerir a las compañías productos y servicios que sean respetuosos con el medio ambiente. Por eso, las organizaciones deben liderar el cambio, apostando por procesos y servicios más respetuosos con nuestro entorno.

En el Grupo LOGISFASHION somos conscientes de esta realidad, por lo que dentro de nuestro modelo de negocio buscamos las soluciones más sostenibles, con el objetivo de aportar nuestro granito de arena a la lucha contra el cambio climático. Un valor que también queremos transmitir a nuestros clientes, a los que ayudamos a reducir su huella medioambiental a través de prácticas como, por ejemplo, las relacionadas con nuestros procesos de gestión de residuos, tanto en los centros de trabajo de todas nuestras filiales, como en los espacios ocupados en operaciones *In House* en almacenes de otros colaboradores. El objetivo es mejorar la separación de los materiales valorizables, minimizando el envío de residuos a vertedero y realizándolo de la manera más eficiente para la operativa.

En el Grupo LOGISFASHION está claro nuestro compromiso con la sostenibilidad, también en el área de Calidad y Mejora continua con sistemas como el Logis 6k, que busca una mejor organización y limpieza del espacio y los recursos para evitar errores que impliquen un uso innecesario de material y recursos o un exceso de transporte debido a las devoluciones o los errores.

Además, acciones como la promoción de la gestión sostenible del agua, el uso de vehículos eléctricos o incentivar los vehículos compartidos ya forman parte de nuestra estructura, pero seguimos trabajando para seguir implantando prácticas medioambientales que nos permitan alcanzar las máximas cotas de eficiencia. Por eso, estamos calculando nuestra huella medioambiental a través del seguimiento de diferentes KPIS ambientales, que nos ayuden a ser más sostenibles a medio y largo plazo. Entre estas prácticas destacan:

- Carga y descarga de mercancías: reducir la contaminación y la generación de residuos minimizando los tiempos de espera de los vehículos, preparando la mercancía con antelación, aprovechando al máximo la carga útil del camión, etc.
- Ubicación y almacenaje: optimizando el layout, disminuyendo el número de movimientos de mercancía y personal, optimizando nuestro parque de máquinas y revisando su consumo, cuidando la limpieza y orden del centro o reutilizando pallets y embalajes, etc.
- Preparación de pedidos: cuidando el estado del packaging para no generar residuos innecesarios, implantando sistemas que eviten los errores de envío que duplican el transporte, etc.

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- Trabajo en oficina: controlando el consumo de material de papelería, apagando las luces y los aparatos eléctricos a la salida, vigilando el termostato tanto en invierno como en verano, etc.
- Equipos logísticos: realizando mantenimientos preventivos que aseguren la eficiencia de los equipos, estableciendo protocolos de seguridad para la manipulación de baterías y otros líquidos contaminantes, etc.
- Facilites: realizando mantenimientos preventivos que aseguren la eficiencia de todos los elementos de la instalación, evitando siniestros cuidando el sistema de PCI, revisando las soluciones energéticas, etc.
- Uso de las instalaciones: cerrando los grifos y utilizando la media descarga del WC, que no hay que utilizar como papelera, avisando de fugas y averías, etc.

En resumen, el Grupo LOGISFASHION presta especial atención a hacer un uso eficiente y responsable de los recursos naturales que utiliza directa o indirectamente, como la electricidad, el papel o el agua.

La electricidad es la principal fuente de energía que utilizamos en nuestras operaciones y representa también la principal fuente de nuestra huella de carbono. Tal y como se ha detallado anteriormente, la mayoría de las sedes han adoptado buenas prácticas de eficiencia energética, tales como:

- Sustitución de luminarias por bombillas y fluorescentes de bajo consumo.
- Adaptación de la temperatura ambiente a la meteorología.
- Apagado de los aparatos eléctricos al concluir el horario laboral.
- Aprovechamiento de la luz natural.
- Plantas fotovoltaicas de autoconsumo

El consumo energético del Grupo LOGISFASHION en el ejercicio es el siguiente:

		2019	2020
Consumo eléctrico (kWh)	(*)	2.383.025	3.742.512
Número de empleados		516	646
Consumo eléctrico por empleado (kWh)		4.618,3	5.793,4
Consumo eléctrico total (kWh)		2.383.025	3.742.512

(*) no se incluyen las filiales del extranjero consideradas poco significativas

Reportamos el consumo de papel en nuestras instalaciones sumando la cantidad de papel adquirido durante el año. Algunos ejemplos de iniciativas realizadas en nuestras oficinas de todo el mundo para reducir el consumo de papel son los siguientes:

- Concienciación de los usuarios acerca del coste ambiental y económico de la impresión
- Optimización del consumo de material de papelería
- Envío del papel usado para su reciclaje

El consumo de papel en las instalaciones del Grupo LOGISFASHION en los ejercicios 2019 y 2020 se considera poco significativo.

El uso del agua en el Grupo LOGISFASHION se centra, principalmente, en los siguientes consumos:

- Agua utilizada para la refrigeración de oficinas o instalaciones: se llevan a cabo determinadas revisiones periódicas para garantizar un alto nivel de calidad del agua.
- Agua utilizada en los edificios de oficinas o instalaciones en cocinas y aseos: la cantidad utilizada con estos fines es relativamente baja y, gracias a las medidas de mejora continua del consumo total y a la concienciación del personal, su consumo es reducido.

El consumo de agua en las instalaciones del Grupo LOGISFASHION en los ejercicios 2019 y 2020 se considera poco significativo.

La generación de residuos en las principales instalaciones del Grupo LOGISFASHION en los ejercicios 2019 y 2020 es el siguiente:

	2019	2020
Generación de residuos de Cartón (kg)	1.224.260	1.995.540
Generación de residuos de Polietileno film a granel (kg)	268.630	166.794
Generación de residuos de Madera (kg)	227.460	272.900
Generación de otros residuos (kg)	173.000	319.360

(*) no se incluyen los centros no significativos ni las filiales del extranjero que se consideran poco significativas

Cambio climático

El Grupo LOGISFASHION intenta reducir el consumo de emisiones de CO2 aplicando políticas de eficiencia energética e intenta optimizar los viajes y transportes para reducirlos a los necesariamente imprescindibles para el desarrollo del negocio.

Hay que mencionar que el proceso productivo del Grupo LOGISFASHION no genera emisiones muy significativas de gases de efecto invernadero. No obstante, la eficiencia energética es muy importante para nosotros, por eso contamos en nuestras instalaciones más recientes con la Certificación Silver LEED de edificios sostenibles. Todas ellas cuentan además con placas solares térmicas, instaladas para obtener agua caliente de forma sostenible. Y nuestro centro de Cabanillas del Campo dispone de placas solares que nos ayudan a obtener energía eléctrica de fuentes renovables. El Grupo dispone de un certificado de la CNMC que acredita que toda la energía eléctrica consumida procede de fuentes renovables.

Protección de la biodiversidad

El Grupo LOGISFASHION se compromete a mitigar el posible impacto en la biodiversidad, si bien nuestra actividad directa no genera riesgos en áreas protegidas.

Mediante la protección de la biodiversidad pretendemos tener un impacto positivo en el medio de vida de las personas. Como empresa, podemos hacer mucho por reducir la cantidad de residuos depositados en vertederos.

En el Grupo LOGISFASHION somos cada vez más conscientes del grave problema que suponen los desechos no biodegradables para el planeta. Residuos que permanecen siglos en nuestro entorno y que contaminan nuestros océanos poniendo en serio riesgo su biodiversidad. Por eso, en el Grupo LOGISFASHION nos hemos comprometido a eliminar los productos no biodegradables de un solo uso, en línea con los planes trazados por la Unión Europea para prohibirlos de cara a 2020. En este sentido, utilizamos botellas de aluminio para reducir el plástico de las botellas desechables y hemos sustituido los vasos de plástico por otros de fécula de maíz, mucho más sostenibles. Además, internamente también promovemos entre todos los trabajadores el reciclaje básico de papel y plástico, a través de contenedores específicos situados en todas nuestras plantas.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

El equipo humano del Grupo LOGISFASHION constituye la auténtica ventaja competitiva de las empresas del grupo. Su creatividad, compromiso, conocimientos y experiencia son lo que nos ha permitido consolidar una posición líder en el sector. El equipo humano es fundamental para la aplicación con éxito de la estrategia del Grupo LOGISFASHION y para mantener los resultados comerciales a largo plazo.

La función del equipo de Recursos Humanos del Grupo LOGISFASHION es asegurarse de que las empresas del grupo puedan atraer, conservar y desarrollar el mejor talento para que puedan prestar servicio a los clientes de forma continuada.

Nuestro objetivo, por tanto, es crear las condiciones en las cuales nuestro equipo humano pueda prosperar y construir una cultura inclusiva en la que se valore y se celebre la diversidad. Ofrecemos una cultura y un entorno que valora a cada persona y le brinda la mejor oportunidad posible de seguir una trayectoria profesional productiva, estimulante y satisfactoria.

Nuestros equipos de Recursos Humanos ofrecen una amplia variedad de servicios y procesos que lo hacen posible, desde imaginativas compensaciones hasta programas adaptados de aprendizaje y desarrollo. Todo ello contribuye en gran medida a ser un grupo dinámico y de éxito.

El número total de trabajadores por principales países o regiones en el año 2020 es el siguiente:

	Total
España	646
Chile	30
Colombia	98
Panamá	26
China	4
México	2
Total	806

El número total de trabajadores por principales países o regiones en el año 2019 es el siguiente:

	Total
España	516
Chile	45
Colombia	61
Panamá	42
China	7
Total	671

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La diversidad de sexos por tipo de empleo y contrato en el año 2020 es la siguiente:

	Tipo de empleo		Tipo de contrato	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal
Hombres	322	11	301	32
Mujeres	409	64	433	40
Total	731	75	734	72

La diversidad de sexos por tipo de empleo y contrato en el año 2019 es la siguiente:

	Tipo de empleo		Tipo de contrato	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal
Hombres	280	7	234	47
Mujeres	332	52	354	36
Total	612	59	588	83

La diversidad de edades por tipo de empleo y contrato en el año 2020 es la siguiente:

Edad	Tipo de empleo		Tipo de contrato	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal
De 16 a 24 años	62	3	41	24
de 25 a 34 años	252	21	242	31
de 35 a 44 años	227	34	247	14
de 45 a 54 años	161	16	174	3
de 55 en adelante	29	1	30	0
Total	731	75	734	72

La diversidad de edades por tipo de empleo y contrato en el año 2019 es la siguiente:

Edad	Tipo de empleo		Tipo de contrato	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal
Menos de 30 años	181	6	148	38
Entre 30 y 50 años	375	51	388	39
Más de 50 años	56	2	52	6
Total	612	59	588	83

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La diversidad de sexos y edades por categoría profesional (nivel corporativo) en el año 2020 es la siguiente:

	Directivos	Mandos intermedios	Otro personal
Por edad			
De 16 a 24 años	0	3	62
de 25 a 34 años	2	59	212
de 35 a 44 años	14	73	174
de 45 a 54 años	9	30	138
de 55 en adelante	3	6	21
Por sexo			
Hombres	14	75	244
Mujeres	14	96	363
Total	28	171	607

La diversidad de sexos y edades por categoría profesional (nivel corporativo) en el año 2019 es la siguiente:

	Directivos	Mandos intermedios	Otro personal
Por edad			
Menos de 30 años	0	24	161
Entre 30 y 50 años	22	114	291
Más de 50 años	3	11	45
Por sexo			
Hombres	15	71	199
Mujeres	10	78	298
Total	25	149	497

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

El número total despidos por edad, sexo y categoría profesional en el año 2020 es el siguiente:

	Directivos	Mandos intermedios	Otro personal
De 16 a 24 años	0	1	17
Hombres	0	1	7
Mujeres	0	0	10
de 25 a 34 años	0	7	34
Hombres	0	2	18
Mujeres	0	5	16
de 35 a 44 años	1	5	11
Hombres	0	4	6
Mujeres	1	1	5
de 45 a 54 años	1	2	1
Hombres	1	1	0
Mujeres	0	1	1
de 55 en adelante	1	0	1
Hombres	1	0	1
Mujeres	0	0	0
Total	3	15	64

El número total despidos por edad, sexo y categoría profesional en el año 2019 es el siguiente:

	Directivos	Mandos intermedios	Otro personal
Menos de 30 años	0	4	22
Hombres	0	2	14
Mujeres	0	2	8
Entre 30 y 50 años	5	6	17
Hombres	4	4	13
Mujeres	1	2	4
Más de 50 años	1	1	4
Hombres	1	0	1
Mujeres	0	1	3
Total	6	11	43

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La remuneración media y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional en el año 2020 es la siguiente:

Media de retribuciones (en euros)	Mujeres	Hombres
Directivos	45.189	62.872
de 25 a 34 años	27.227	19.233
de 35 a 44 años	43.926	67.892
de 45 a 54 años	53.369	59.152
de 55 en adelante	39.578	94.887
Mandos intermedios	21.428	25.173
De 16 a 24 años	3.183	17.450
de 25 a 34 años	19.045	23.861
de 35 a 44 años	22.487	25.566
de 45 a 54 años	25.023	27.464
de 55 en adelante	21.551	30.244
Otro personal	13.285	13.210
De 16 a 24 años	9.386	9.452
de 25 a 34 años	12.403	12.792
de 35 a 44 años	13.890	13.259
de 45 a 54 años	14.948	15.796
de 55 en adelante	14.861	13.652
	15.813	18.159

La remuneración media y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional en el año 2019 es la siguiente:

Media de retribuciones (en euros)	Mujeres	Hombres
Directivos	35.257	56.592
Menos de 30 años	5.061	-
Entre 30 y 50 años	37.288	54.290
Más de 50 años	40.643	73.394
Mandos intermedios	20.837	26.813
Menos de 30 años	18.105	26.004
Entre 30 y 50 años	21.102	27.096
Más de 50 años	23.106	25.908
Otro personal	13.410	13.069
Menos de 30 años	11.269	11.520
Entre 30 y 50 años	14.059	13.386
Más de 50 años	14.598	19.067
	15.642	18.901

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La Brecha salarial entre hombres y mujeres en el año 2020 es la siguiente:

	(Media de los hombres - Media de las mujeres) / Media de los hombres
Directivos	28,1%
Mandos intermedios	14,9%
Otro personal	-0,6%
Total	12,9%

La Brecha salarial entre hombres y mujeres en el año 2019 es la siguiente:

	(Media de los hombres - Media de las mujeres) / Media de los hombres
Directivos	37,7%
Mandos intermedios	22,3%
Otro personal	-2,6%
Total	17,2%

La remuneración media de los miembros del Consejo de Administración, personas físicas, en los años 2019 y 2020, por sexos, es la siguiente:

Ejercicio	Mujeres		Hombres	
	Número	Salario medio	Número	Salario medio
Ejercicio 2020	0	0	2	16.050
Ejercicio 2019	0	0	2	10.700

Política de desconexión laboral

La conciliación de la vida familiar y laboral está integrada en nuestra cultura y se promueve en el conjunto de la organización. La diversidad de nuestra cultura conlleva tener diferentes normas y políticas en diferentes lugares, que son objeto de aplicación siguiendo la legislación local.

Nuestros principales centros promueven el teletrabajo y el horario flexible, así como, nuestros principales centros han implementado políticas de desconexión laboral.

Esta política confirma que los empleados tienen derecho a desconectar fuera del horario laboral (excepto en los periodos de servicio), durante sus periodos legales de descanso diario y semanal, y durante sus permisos y periodos de suspensión de contrato.

Por consiguiente, no deberán utilizarse equipos móviles ni correo electrónico u otros sistemas de mensajería durante los periodos de descanso (de todo tipo) de los empleados.

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo deberán ser respetados por todas las partes.

Diversidad

En el Grupo LOGISFASHION nuestra cultura de inclusividad está configurada por nuestro equipo humano con una comunidad internacional de numerosas nacionalidades diferentes. Sin embargo, diversidad significa algo más que simplemente reunir a un grupo de personas de distintos entornos y lugares.

Nos comprometemos activamente a promover un ambiente cordial, inclusivo y de apoyo en cada oficina: una cultura compartida de respeto, espíritu abierto y consideración, respaldada por nuestro entusiasmo colectivo por la tecnología, los viajes y la innovación.

Nuestro compromiso es aceptar y respetar las diferencias entre culturas y dentro de cada cultura, reconociendo y apoyando las diferencias de sexo, edad, origen racial o étnico, creencias, orientación sexual y discapacidad, así como la diversidad de opinión y experiencias.

Para hacer efectivo este compromiso, revisamos con regularidad nuestros avances con el fin de identificar oportunidades de mejora y determinar la dirección para nuestra estrategia de diversidad e inclusión a largo plazo.

Organización del trabajo

En el Grupo LOGISFASHION creemos que una buena conciliación de la vida familiar y laboral puede ayudar a los empleados a sentir un mayor control de su vida profesional y generar:

- mayor productividad
- menor absentismo
- empleados más contentos y menos estresados
- mejoras en la salud y el bienestar de los empleados
- una opinión más positiva sobre la empresa
- mayor fidelidad, compromiso y motivación de los empleados
- menor rotación de empleados y reducción de los costes de selección de personal

En el Grupo LOGISFASHION hemos puesto en marcha durante los últimos años diversas iniciativas para apoyar y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral. Como, por ejemplo, otorgar flexibilidad a aquellos empleados que desean realizar teletrabajo o un horario flexible.

En general se aplican las medidas que establece la Ley en cuanto a descansos por maternidad-paternidad, reducción de jornada, lactancia, etc. y en la mayoría de los países se dispone de las siguientes mejoras:

- Flexibilidad de entrada al trabajo para dejar los hijos en el colegio
- Facilitamos el teletrabajo si hay asuntos personales que gestionar (enfermedad de un familiar, arreglos en casa, etc.)

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

El número de horas de absentismo en el año 2020 es el siguiente:

	Total
Número de horas de absentismo	147.523

El número de horas de absentismo en el año 2019 es el siguiente:

	Total
Número de horas de absentismo	111.257

Salud y seguridad

El Grupo LOGISFASHION tiene el firme compromiso de un entorno laboral donde todas las actividades se realicen de manera segura y adoptando todas las medidas posibles para eliminar, o al menos reducir, los riesgos para la salud, seguridad y bienestar de los empleados, contratistas, visitantes autorizados y cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestra actividad.

El número de lesiones por tipo en el año 2020 es el siguiente:

Lesiones por tipo	Mujeres	Hombres
Cuello o espalda	18	11
Huesos	0	0
Tejidos blandos	0	0
Quemaduras	0	0
Lesiones por movimientos repetitivos	21	9
Otros	18	8
Total	57	28

El número de lesiones por tipo en el año 2019 es el siguiente:

Lesiones por tipo	Mujeres	Hombres
Cuello o espalda	11	5
Huesos	5	3
Tejidos blandos	18	7
Quemaduras	0	0
Lesiones por movimientos repetitivos	12	9
Otros	4	1
Total	50	25

(*) no se incluyen las filiales de Colombia, Panamá y China por considerarse poco significativas

La salud y seguridad de nuestros empleados son una cuestión de máxima importancia para nosotros. Con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa local, cada oficina del Grupo LOGISFASHION coordina esta actividad a nivel local.

COVID-19

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su expansión global a un gran número de países, motivó que el brote vírico fuese calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el 11 de marzo de 2020.

Con motivo de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, y con el fin de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Desde que se conoció la existencia de este brote vírico, se ha llevado a cabo un seguimiento continuo de su impacto presente, y de sus potenciales efectos a corto y medio plazo. Nuestra primera preocupación ha sido siempre la de garantizar la salud y el bienestar de nuestros empleados, clientes y de todas las personas que, directa o indirectamente, nos presten servicios o nos proveen de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento del negocio. Hemos puesto en marcha un plan de contingencia global en nuestros centros de trabajo para proteger a nuestros empleados frente a los posibles riesgos de contagio y propagación del virus COVID-19, en el que se incluyen distintas medidas preventivas (como pautas de higiene o la restricción de visitas y viajes, entre otras), organizativas y de coordinación sanitaria, aplicables en función de la gravedad de la situación.

De todas las medidas implementadas para proteger la salud, destacamos las siguientes:

- Protocolo muy estricto de teletrabajo, para los puestos que podían realizar su trabajo a distancia.
- Limitación de las visitas comerciales a los centros de trabajo.
- Limitación de aforo en las zonas comunes de las instalaciones y despachos compartidos.
- Reajuste y organización de los turnos de trabajo para que no coincidieran las personas trabajadoras en las entradas y salidas de los centros de trabajo.
- Eliminación de la jornada partida para evitar el uso de los comedores de empresa.
- Cambio del sistema de fichaje a un sistema de detección facial para eliminar las máquinas de fichaje digital.
- Obligatoriedad del uso de mascarillas en los centros de trabajo.
- Aumento de la frecuencia en limpieza y desinfección de los centros.
- Distribución de gel hidroalcohólico en las entradas de los centros.
- Eliminación de eventos corporativos presenciales.

Además desde RRHH de cada centro, juntamente con el personal de Prevención de riesgos se controla la incidencia de las bajas por COVID haciendo cumplir exhaustivamente el protocolo de contactos estrechos y cuarentenas, establecido por el Grupo.

Ante el futuro incierto y como medidas de prevención para lo que va a ser un entorno económico adverso, con acusadas disminuciones de ingresos para todo el sector, el equipo directivo y el consejo ha elaborado un plan de choque basado en tres objetivos: el primero es salvaguardar todos los puestos de trabajo posibles; el segundo es minimizar los efectos negativos a nivel económico, sin dejar de generar valor para nuestros clientes; y el tercero es salir fortalecidos de esta crisis.

Relaciones sociales

El Grupo LOGISFASHION tiene una cultura de comunicaciones abiertas, transparentes e inclusivas con los empleados. Nuestro objetivo es ayudar a nuestro personal a conectar lo que hace a nivel individual con el concepto y la estrategia de la empresa, con el fin de implicarse más en su trabajo diario y generar un sentimiento de pertenencia a un único equipo internacional.

Unas buenas comunicaciones contribuyen al rendimiento, por lo que informamos a nuestros empleados sobre nuestra estrategia comercial, nuestros clientes, el mercado y el panorama tecnológico, y los acontecimientos importantes a nivel tanto externo como interno.

Todos y cada uno de los empleados realizan una contribución única a los objetivos del Grupo LOGISFASHION y nos sentimos orgullosos de ayudar a nuestros clientes a alcanzar el éxito, innovar y contribuir a nuestro entorno y a la sociedad. Todo esto cobra vida a través de las experiencias personales, opiniones e historias compartidas a diario con compañeros de todo el mundo.

Los representantes de los trabajadores, en el caso de que en determinadas sedes los hubiera según la legislación local, facilitan las comunicaciones entre la dirección y los empleados de acuerdo a la normativa vigente y prestan asesoramiento a los empleados en referencia, principalmente, a temas laborales que puedan ser de su interés.

El número de trabajadores por principales países o regiones cubiertos por convenios en el año 2020 es el siguiente:

	Trabajadores con convenio	Total trabajadores país / región	% trabajadores con convenio
España	646	646	100%
Chile	30	30	100%
Colombia	98	98	100%
Panamá	26	26	100%
China	0	4	0%
México	2	2	100%
Total	802	806	99%

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

El número de trabajadores por principales países o regiones cubiertos por convenios en el año 2019 es el siguiente:

	Trabajadores con convenio	Total trabajadores país / región	% trabajadores con convenio
España	516	516	100%
Chile	45	45	100%
Colombia	61	61	100%
Panamá	42	42	100%
China	0	7	0%
Total	664	671	99%

Un 99% de los trabajadores del Grupo a nivel mundial está cubierta por convenios colectivos (99% en el año 2019), principalmente, en las sedes europeas donde el porcentaje de trabajadores es muy significativo. No obstante, en todos los países se respeta la normativa laboral vigente en cada uno de ellos, aunque su legislación no contemple disponer de forma obligatoria de convenios colectivos.

Formación

El aprendizaje y el desarrollo son los dos aspectos esenciales para mantener a los equipos en movimiento e implicados activamente. Cada empleado es considerado único, con su propia serie de aspiraciones especiales, sus habilidades y su banco de conocimientos.

Existe una política de aprendizaje descentralizada en el que cada empresa del grupo gestiona su propio presupuesto de formación y sus propias políticas en función de los requisitos del mercado, proporcionando herramientas de formación que capacitan a los empleados.

El número total de horas de formación por categoría de empleados en el año 2020 es el siguiente:

Número total de horas por categoría de empleados	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	356	59	415
Mandos intermedios	711	687	1.398
Otro personal	863	774	1.637
Total	1.930	1.520	3.449

El número total de horas de formación por categoría de empleados en el año 2019 es el siguiente:

Número total de horas por categoría de empleados	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	41	180	221
Mandos intermedios	726	1.538	2.264
Otro personal	1.043	754	1.797
Total	1.810	2.472	4.282

El número de horas medio de formación por categoría de empleados en el año 2020 es el siguiente:

Número de horas medio por categoría de empleados	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	36	4	17
Mandos intermedios	9	10	9
Otro personal	3	4	3

El número de horas medio de formación por categoría de empleados en el año 2019 es el siguiente:

Número de horas medio por categoría de empleados	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	4	12	9
Mandos intermedios	9	22	15
Otro personal	4	4	4

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Para el Grupo LOGISFASHION, crear un lugar de trabajo accesible es algo imprescindible para ampliar la diversidad en el lugar de trabajo y mejorar en último término la contratación y conservación de empleados con discapacidad. Por ello, en las principales sedes se llevan a cabo acciones de accesibilidad individualizadas para cada empleado con discapacidad, ofreciéndole las herramientas y la ayuda necesarias para sus actividades diarias.

El Grupo LOGISFASHION prohíbe cualquier tipo de discriminación contra las personas con discapacidad física o mental en la contratación, así como en todos los términos y condiciones de empleo.

El número total de empleados con discapacidad en el año 2020 es el siguiente:

	Número empleados
Empleados con discapacidad	16

El número total de empleados con discapacidad en el año 2019 es el siguiente:

	Número empleados
Empleados con discapacidad	9

Igualdad

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) el Grupo LOGISFASHION decidió iniciar un Plan de Igualdad de Oportunidades, que será aplicado al resto de entidades del grupo en un futuro próximo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea. En la legislación española para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece como objetivo

hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Actualmente, Logisfashion, juntamente con los sindicatos más representativos, está elaborando un plan de igualdad que represente a todo el grupo.

Con la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades, el Grupo LOGISFASHION pretende alcanzar este objetivo, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

El Plan de Igualdad contemplará y desarrollará una serie de medidas y acciones, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, nacionalidad o condición personal y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
 - Se considerará discriminación directa por razón de sexo, nacionalidad o condición personal, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo nacionalidad o condición personal, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo nacionalidad o condición personal, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, nacionalidad o condición personal, en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo nacionalidad o condición personal, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual, xenófobas o por condición personal.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Las áreas de actuación del Plan de Igualdad de Oportunidades y sus objetivos son las siguientes:

Acceso al Empleo y Selección

- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una Empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de nuestros clientes, empleados/as y comunidad.
- Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objeto de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluyan a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Promoción y Clasificación profesional

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Formación

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Retribución

- Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo, nacionalidad o condición personal.
- Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Conciliación laboral, personal y familiar

- Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.
- El Grupo LOGISFASHION procurará llevar a cabo las medidas necesarias para lograr la correcta ordenación del tiempo de trabajo de manera que se favorezcan las condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes, proveedores y delegaciones internacionales.

Comunicación y Sensibilización

- Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.
- Definir el correcto canal de comunicación de forma que toda la plantilla esté informada de todos los procesos internos que se llevan a cabo, así como de la evolución de la compañía.

Aunque el Plan de Igualdad no está concluido, nos encontramos en la recta final de la negociación. En 2020 se ha estado preparando la información retributiva y de plantilla de la compañía que nos ha permitido poder cerrar los diagnósticos de las tres compañías españolas. La negociación se ha realizado con la representación sindical (3 representantes de CCOO, 3 representantes de UGT y 2 representantes de FETICO), por parte de la empresa hemos tenido representación de miembros del equipo de RRHH y asesores laborales externos.

Para la elaboración de este Informe de Diagnóstico en Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real en materia de género de las empresas de Grupo que operan en España y a las que extenderá sus efectos el Plan de Igualdad.

Para ello, se ha adoptado un modelo de diagnóstico basado en la utilización de indicadores de igualdad, utilizados con la finalidad de facilitar la labor de medir la situación de hombres y mujeres y hacer aflorar las posiciones de desigualdad. Los indicadores de igualdad desarrollados tienen la finalidad de permitir hacer el diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad, así como facilitar el seguimiento y la evaluación periódica en materia de equidad e igualdad de la compañía.

A la hora de definir los indicadores de igualdad utilizados para realizar este diagnóstico se han tomado como referencia, las plantillas remitidas por parte de las organizaciones sindicales.

Criterios metodológicos generales

- **Ámbito temporal:** La fecha de referencia para el estudio de información cuantitativa es de 2020. Para algunos indicadores se han tomado como referencia años precedentes e incluso datos del año 2021.
- **Ámbito laboral:** El diagnóstico abarca todos aquellos profesionales que mantienen una relación laboral con la empresa.

- **Criterios de análisis:** Para el tratamiento y estudio de la información cuantitativa relativa a la plantilla de la empresa, se han desglosado los datos por tipo de contrato, fecha de antigüedad, categoría profesional, tipo de jornada, entre otros.

Las fuentes de información utilizadas para realizar el análisis cuantitativo son los documentos y datos aportados por el Grupo, recogiendo la información mediante la solicitud explícita de datos relativos a los procesos básicos de RRHH.

Se han mantenido reuniones de trabajo como parte del proceso de recogida de información con los siguientes profesionales del área de Desarrollo de Recursos Humanos; Prevención de Riesgos Laborales; Administración; Formación.

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a todas los/as trabajadores/as de la plantilla. Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos incorporando la perspectiva de género.

Los bloques de negociación que ya están acordados son:

Acceso al empleo, selección de personal y contratación

- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Promoción y desarrollo profesional

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos puestos donde estén subrepresentadas.

Formación para la igualdad

- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

Formación para la promoción

- Garantizar que la formación de la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y que contribuya al equilibrio de género en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores puestos en los que estén subrepresentadas.

Retribución

- Garantizar la igualdad de retribución de mujeres y hombres por el desempeño de trabajo de igual valor, mediante la definición de criterios basados en requisitos reales del puesto y no en función de las aptitudes que tradicionalmente se consideraban propias de las personas del sexo que lo ha venido desempeñando.

Salud laboral

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Violencia de género

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Sensibilización y comunicación

- A través del Plan de Igualdad, se revisará la utilización de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que se realicen por la empresa a través de los canales internos y externos de comunicación.

Actualmente, los bloques que actualmente están en negociación son: Conciliación laboral, personal y familiar. Cada uno de estos puntos tiene KPIs de control Asociados y una batería de medidas a tomar para garantizar el buen Desarrollo de los objetivos específicos.

Nuestra intención es tener presentado el plan y las medidas aportadas en octubre de 2021.

De acuerdo con el Plan de Igualdad de Oportunidades, el Grupo LOGISFASHION se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y, para ello, se está elaborando un "Protocolo para la prevención y procedimiento de tratamiento del acoso en el trabajo".

Dicho Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo el Grupo su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. A tal efecto, en el Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

Durante los años 2019 y 2020 no se ha producido ninguna denuncia o queja interna por algún tipo de acoso por parte de algún empleado o empleada.

Política de derechos humanos

El Grupo LOGISFASHION se compromete a desarrollar una cultura y una estructura de la organización al servicio de las políticas de derechos humanos en todo el mundo. El objetivo del Grupo es exponer claramente su punto de vista sobre los posibles problemas en materia de derechos humanos, como el salario justo y la remuneración justa, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad, trabajadores migrantes y ausencia de discriminación de los empleados.

El Grupo LOGISFASHION en todo el mundo tienen el compromiso de desarrollar una cultura y una estructura de la organización basadas en los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La dirección del Grupo LOGISFASHION tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de estos compromisos, así como de supervisar su aplicación y garantizar la investigación de cualquier incumplimiento.

El Grupo LOGISFASHION respeta la legislación y reglamentación nacional en cada mercado donde trabaja. En aquellas situaciones en las que el Grupo se enfrente a un conflicto entre los derechos humanos reconocidos internacionalmente y la reglamentación nacional, la empresa seguirá unos procesos para buscar cómo respetar los principios de los derechos humanos internacionales.

Además de trabajar dentro del respeto de los derechos humanos, se aprovechan también las oportunidades de contribuir a los derechos humanos en ámbitos en los cuales se pueda ejercer una influencia positiva en el entorno local a través de iniciativas de responsabilidad social de la empresa.

Trabajo infantil

En el Grupo LOGISFASHION no existe trabajo infantil, por lo que este está excluido de cualquier actividad de selección de personal.

Salario justo / remuneración justa

Todos los empleados del Grupo LOGISFASHION tienen derecho a una remuneración justa por su trabajo. La empresa se compromete a remunerar a los empleados de acuerdo con las buenas prácticas del mercado laboral y la legislación local.

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

El Grupo LOGISFASHION reafirma su apoyo a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En este sentido, la empresa se compromete a cumplir los Convenios de la OIT relativos a la libertad de asociación y los derechos sindicales, reconociendo plenamente el derecho de organización y el derecho de los sindicatos a la representación y negociación en nombre de los empleados, sin perjuicio de la legislación local existente.

Salud y seguridad

El Grupo LOGISFASHION tiene el firme compromiso de crear un entorno laboral donde todas las actividades se realicen de manera segura y adoptando todas las medidas posibles para eliminar (o al menos reducir) los riesgos para la salud, seguridad y bienestar de los empleados, contratistas, visitantes autorizados y cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras operaciones. La política de Salud y Seguridad del Grupo LOGISFASHION recomienda a cada una de sus empresas o entidades jurídicas la elaboración y aprobación de una Política de Salud y Seguridad. Se elaboran y se aplican programas y procedimientos conformes con esta política a nivel local.

Trabajadores migrantes

Todos los empleados del Grupo LOGISFASHION, incluidos los trabajadores migrantes, disfrutan de un salario, prestaciones y condiciones laborales justas y acordes con la legislación local. No permitimos retener el pasaporte de los trabajadores para evitar que se marchen, cobrar ningún tipo de comisión o depósito por el empleo ni ninguna otra práctica injusta. El Grupo LOGISFASHION rechaza el tráfico de seres humanos.

No discriminación

En el Grupo LOGISFASHION se valoran y respetan las diferencias en nuestra plantilla. Nos comprometemos a que cada uno de los empleados sea tratado con respeto, dignidad y justicia, y disfrute de igualdad de oportunidades. Eso significa que, a lo largo de todos nuestros procesos de Recursos Humanos (selección de personal, remuneración y prestaciones, formación, desarrollo, promoción, traslado, movilidad y terminación del empleo), las personas son valoradas únicamente por sus méritos y su capacidad para cumplir los requisitos y normas de su cargo, sin ser objeto de ninguna discriminación. En nuestra empresa, valorar la diversidad y la inclusión implica aceptar y respetar las diferencias entre culturas y dentro de una misma cultura, reconociendo y apoyando las diferencias de sexo, edad, origen racial o étnico, creencias, orientación sexual y discapacidad. Respetamos los derechos de todos y aplicamos una política de tolerancia cero con la discriminación.

Incumplimiento de la política y sus consecuencias

El incumplimiento de esta política no solo vulnerará los valores del Grupo LOGISFASHION, sino que también puede tener un impacto socioeconómico más amplio en el conjunto del Grupo como grupo de empresas. La prensa negativa y los vínculos con la vulneración de los derechos humanos pueden ser muy perjudiciales para la reputación de una empresa y pueden generar una pérdida de confianza y compromiso del cliente.

La denuncia de incumplimientos se tratará con absoluta confidencialidad y se registrará de forma anónima. Todas las denuncias serán tomadas en serio y tratadas caso por caso, trasladándose debidamente a los órganos de gobierno correspondientes en caso necesario.

Procedimiento de notificación

Durante los años 2019 y 2020 no se ha recibido ninguna queja relativa a la vulneración de los Derechos Humanos.

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Compromiso social

El modelo de inversión en el ámbito social del Grupo LOGISFASHION engloba aquellas actividades que responden al compromiso del Grupo de contribuir al desarrollo de las comunidades donde existen necesidades a satisfacer, especialmente en aquellas áreas geográficas en las que el Grupo LOGISFASHION desarrolla su actividad, y que cumplen con los siguientes principios:

- Ser voluntarias, porque no hay ningún tipo de obligación legal o contractual para la empresa benefactora a la hora de realizarlas;
- Sin ánimo de lucro y/o enfocadas a un beneficio social y/o medioambiental, porque las organizaciones beneficiarias suelen participar de aquella característica. No obstante, en ocasiones, también pueden suponer contribuciones que beneficien a colegios, universidades o a administraciones públicas, que no siempre son organizaciones de carácter no lucrativo, pero ofrecen un propósito para el bienestar social; y,
- Los beneficiarios no deben estar restringidos, puesto que las actividades deben estar abiertas a todos los posibles beneficiarios, sin clasificaciones previas que les discriminen o favorezcan por su pertenencia o relación con las empresas benefactoras en su condición de clientes, hijos de empleados o cualquier otra circunstancia de análoga significación. Esto no supone que la actividad en cuestión no pueda estar restringida a un colectivo de personas concretas (delimitado por la edad, la formación u otras características de las personas), sino que no puede restringirse por la relación de este colectivo con la propia empresa benefactora de que se trate.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo LOGISFASHION entiende la inversión en programas sociales como una oportunidad para contribuir al desarrollo de la sociedad a través de la aplicación de sus recursos empresariales, tanto monetarios, como en especie, como en tiempo de los empleados que conforman su plantilla.

Las inversiones del Grupo LOGISFASHION en el ámbito social se ejecutan a través de su colaboración en proyectos concretos. El Grupo prioriza proyectos estratégicos a largo plazo, para actividades específicas, en colaboración con la comunidad, siempre sujetas a un exhaustivo proceso de seguimiento y rendición de cuentas, frente a aportaciones esporádicas para los fines generales de las entidades sin ánimo de lucro.

El Grupo LOGISFASHION somete cada una de las iniciativas sociales integrantes de su programa de inversión en la comunidad a un exhaustivo proceso de medición de contribuciones, logros e impactos. Con esta finalidad, la metodología de medición se basa en los siguientes fundamentos de gestión:

- Asignar cuidadosamente las contribuciones en la comunidad;
- Medir los logros obtenidos; y,
- Evaluar el impacto de los distintos componentes del proyecto, con el objeto de valorar, por un lado, la procedencia del beneficio y, por otro, el programa en su conjunto.

Las principales líneas de acción en los ejercicios sociales 2019 y 2020 han sido las siguientes:

- Investigación y sector sanitario
- Arte y cultura
- Desarrollo empresarial y apoyo a emprendedores

Relaciones institucionales

En relación con las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro realizadas durante el año 2020, el Grupo LOGISFASHION ha realizado aportaciones a fundaciones y asociaciones de interés social y formativo. Durante el ejercicio social 2020, las aportaciones a estas entidades pueden ser las correspondientes a cuotas anuales propias de sus miembros o a aportaciones puntuales, siendo su importe total anual de 27.700 euros.

Durante el año 2019, el Grupo LOGISFASHION realizó aportaciones a fundaciones y asociaciones de interés social y formativo. Durante el ejercicio social 2019, las aportaciones a estas entidades pueden ser las correspondientes a cuotas anuales propias de sus miembros o a aportaciones puntuales, siendo su importe total anual de 25.000 euros.

Subcontratación y proveedores

El Grupo LOGISFASHION espera que todos los participantes internos y externos en el proceso de compras de productos o prestación de servicios sigan las normas más estrictas de conducta ética. Esperamos que las actividades se lleven a cabo de acuerdo con una conducta profesional totalmente ética en todos los aspectos (aspectos sociales, aspectos medioambientales, aspectos laborales, etc.).

Esperamos que todos los empleados del Grupo LOGISFASHION participantes en el proceso de compra mantengan el máximo nivel de integridad y objetividad en el proceso de toma de decisiones y, por lo tanto, disuadimos a los empleados y proveedores de hacer nada que pueda poner en peligro o que parezca poner en peligro la objetividad.

Todos los empleados del Grupo LOGISFASHION, especialmente los participantes en el proceso de compras, deben elaborar planes para asegurarse de que todos los posibles proveedores se ajusten a unos requisitos mínimos de aseguramiento de la calidad y de respeto con la sociedad y el medio ambiente.

El objetivo del Grupo es que todos los participantes en la compra de bienes y servicios consideren la responsabilidad social y ambiental como un factor en sus decisiones de compra. El Grupo LOGISFASHION, como organización empresarial, exige contribuir a una mejor actuación en materia ambiental y social y minimizar la huella de carbono de nuestra empresa, siempre que ello sea posible y económicamente viable.

Para ello, los participantes en la compra de bienes y servicios deben tener en consideración ciertos requisitos ambientales y, en concreto, el Grupo LOGISFASHION propone:

- Comprar solo los bienes y servicios realmente necesarios.
- Priorizar los productos fabricados de manera ecológica.
- Priorizar los productos que puedan desecharse de forma responsable con el medio ambiente.
- Tener en cuenta el consumo energético/coste de los equipos operativos.

En lo referente al trato con los proveedores y su responsabilidad ambiental, el Grupo LOGISFASHION debe favorecer a aquellos proveedores comprometidos con la responsabilidad ambiental mediante la aplicación de una política de medio ambiente y que demuestren su capacidad y voluntad de cumplir sus obligaciones ambientales, en todos aquellos casos en que los requisitos se cumplan por igual y la finalidad comercial sea más o menos idéntica.

Como parte de las iniciativas de responsabilidad social del Grupo LOGISFASHION, durante el proceso de compra todos los departamentos intentarán asegurarse de que:

- Los proveedores respeten los derechos humanos de los empleados y no traten nunca a los empleados de manera inhumana.
- Los proveedores eviten el trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- Los proveedores no practiquen la discriminación en la contratación y el empleo.
- Los proveedores eviten la mano de obra con salarios bajos e injustos.
- Los proveedores respeten el derecho de los empleados a organizarse para una negociación adecuada entre los trabajadores y la dirección.
- Se creen unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos sus empleados.
- Los proveedores se esfuercen por ofrecer a los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable.

Proceso de evaluación de proveedores

En la actualidad, el Grupo LOGISFASHION realiza una evaluación previa de sus proveedores más significativos para poder aceptarlos como proveedores del grupo. El objetivo de la aceptación de proveedores del Grupo LOGISFASHION es verificar si el proveedor cumple con unos requisitos mínimos de aseguramiento de la calidad y de respeto con la sociedad y el medio ambiente.

Además del proceso de evaluación de todos proveedores más significativos dentro de los acuerdos de Grupo, las sedes pueden establecer también sus propios procesos de evaluación (indicadores clave del rendimiento, cumplimiento de acuerdos de nivel de servicio, etc.) para los proveedores locales o regionales. En caso de que no exista un proceso local, pueden utilizar el modelo corporativo. Dependiendo del producto o servicio, esta evaluación puede incluir la vigilancia de los acuerdos de nivel de servicio o indicadores clave del rendimiento con arreglo a unos niveles y frecuencias acordados. Las sedes sin un departamento de compras específico deberán designar a las personas encargadas de ese proceso.

Consumidores

El Grupo LOGISFASHION trabaja siguiendo un modelo enfocado al servicio al cliente. Nuestro servicio y asistencia al cliente ofrecen una amplia gama de servicios de asistencia, automatización, contenido y gestión de la comunicación.

Con el fin de garantizar la proximidad con nuestros clientes, hemos establecido una importante presencia nacional y mundial de servicio al cliente.

La finalidad principal de los procesos de venta del Grupo LOGISFASHION es transformar la opinión del cliente en ideas que los equipos de trabajo utilizarán para mejorar nuestro rendimiento. Esto nos ayuda a revisar continuamente nuestra forma de hacer las cosas y centrarnos en aquellos aspectos que son prioritarios para nuestros clientes. Esa opinión es también fundamental para decidir las inversiones estratégicas del Grupo LOGISFASHION.

El Grupo LOGISFASHION ha trabajado activamente para la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) introducido en mayo de 2018 por la Comunidad Europea con relación a la privacidad de los datos. Se ha procedido a una revisión global del cumplimiento en todos nuestros sistemas y procesos relativos a información personal privada con ayuda de consultoras especializadas. Se han aplicado todas las acciones inmediatas y se ha establecido un plan detallado para la evolución futura.

Información fiscal

La contribución fiscal del Grupo LOGISFASHION a través del cumplimiento de sus obligaciones fiscales, relacionadas tanto con los impuestos pagados directamente por las empresas del Grupo, como con los recaudados de terceros pero derivados de las actividades del Grupo, forma parte de su contribución central a la sostenibilidad de las finanzas públicas y el desarrollo del entorno social donde trabaja.

La estrategia fiscal del Grupo LOGISFASHION está destinada al cumplimiento pleno y estricto de todas las leyes y reglamentos fiscales aplicables en cada país y jurisdicción donde trabaja. Además, el Grupo LOGISFASHION se esfuerza por seguir las mejores normas de la comunidad empresarial y pretende ser reconocido por sus prácticas y programas en materia de gobierno corporativo y fiscal.

Estos principios se materializan en un compromiso irrenunciable de contribución al desarrollo económico y social de los diferentes mercados en los que está presente. En este sentido, los impuestos pagados constituyen un aspecto clave de esta contribución ayudando a las comunidades en las que opera a prestar servicios públicos de valor y a construir infraestructuras que faciliten su crecimiento económico.

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

El detalle agregado de la contribución al resultado antes de impuestos, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas en cada uno de los países en los que opera el Grupo LOGISFASHION durante el ejercicio 2020, expresado en euros, es el siguiente:

País	Resultados antes de impuestos	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios devengados	Subvenciones públicas recibidas
España	1.045.655	152.395	197.231	183.406
Chile	-714.651	0	-189.522	0
Colombia	-83.005	0	4.032	0
Panamá	48.404	0	0	0
China	-103.197	0	781	0
México	-146.598	0	-57.340	0
Total	46.608	152.395	-44.818	183.406

El detalle agregado de la contribución al resultado antes de impuestos, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas en cada uno de los países en los que opera el Grupo LOGISFASHION durante el ejercicio 2019, expresado en euros, es el siguiente:

País	Resultados antes de impuestos	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios devengados	Subvenciones públicas recibidas
España	-3.511.664	0	583.965	202.797
Chile	131.856	0	0	0
Colombia	-178.976	0	0	0
Panamá	85.181	0	0	0
China	4.620	0	0	0
México	-227.953	0	0	0
Total	-3.696.936	0	583.965	202.797

CONTENIDOS CONFORME A LA LEY 11/2018

En diciembre de 2018, entró en vigor 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 (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en dicha Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra LOGISFASHION, S.A., deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. En este contexto, el Grupo LOGISFASHION ha incluido el presente Estado de Información no Financiera dentro del Informe de Gestión Consolidado. El alcance de la información reportada incluye a todas las sociedades sobre las que el Grupo LOGISFASHION tiene control o control conjunto.

Para la elaboración de este informe, el Grupo LOGISFASHION se ha basado en los principios e indicaciones contenidos en los estándares de Global Reporting Initiative (en adelante, "GRI"), marco internacional de reporting que se contempla en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018, antes citada.

En la determinación de los contenidos a incluir en el informe y cómo reportar sobre ellos, el Grupo LOGISFASHION ha seguido las indicaciones recogidas en el estándar GRI, en los que se establecen los principios de reporte fundamentales para la elaboración de informes de sostenibilidad. Uno de estos principios es la materialidad, que el Grupo LOGISFASHION ha puesto en práctica realizando un análisis de materialidad en colaboración con sus grupos de interés y que ha tenido como resultado la matriz de materialidad expuesta en el apartado "MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION - Alcance y metodología de la información no financiera".

De este modo, y atendiendo a los principios de GRI, este informe presenta los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos del Grupo LOGISFASHION y que pueden influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.

La información incluida en el Estado de Información no Financiera se ha sometido a revisión independiente por parte de PKF AUDIEC, S.A.P. El alcance y resultados de la revisión independiente se describen en el Informe de Revisión que se adjunta en este informe.

La revisión de este informe se ha llevado a cabo de acuerdo con la versión revisada de la Norma ISAE 3000, Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, y con la Guía de Actuación nº47 sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre, los estándares GRI relacionados y la referencia al Estado de información no financiera es la siguiente:

Contenidos Ley 11/18	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información no financiera
<u>Información general</u>		
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-2 GRI 102-6	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Mercados en los que opera	GRI 102-3 GRI 102-6 GRI 102-4	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Gestión de riesgos	GRI 102-15	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Marco de reporting utilizado	GRI 102-54	CONTENIDOS CONFORME A LA LEY 11/2018
Análisis de materialidad	GRI 102-46 GRI 102-47	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
<u>Cuestiones Medioambientales</u>		
Enfoque de gestión	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
<u>Información general detallada</u>		
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, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales y aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 GRI 308-2 GRI 102-11	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
<u>Contaminación</u>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenidos Ley 11/18	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información no financiera
<u>Economía circular y prevención y gestión de residuos</u>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 303-3 GRI 306-1 GRI 306-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
<u>Uso sostenible de los recursos</u>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 GRI 303-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
Uso de energías renovables	GRI 302-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
<u>Cambio climático</u>		
Emissiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
Medidas para adaptarse del cambio climático	GRI 201-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
Metas de reducción para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-5	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
<u>Protección de la biodiversidad</u>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	
<u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u>		
Enfoque de gestión	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Empleo</u>		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenidos Ley 11/18	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información no financiera
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 405-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Brecha salarial	GRI 405-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Organización del trabajo</u>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 401-3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Salud y seguridad</u>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales por sexo	GRI 403 - 2 GRI 403-3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Relaciones sociales</u>		
Organización del diálogo social	GRI 102-43	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Balance de los convenios colectivos	GRI 403-4	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenidos Ley 11/18	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información no financiera
<u>Formación</u>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>		
<u>Igualdad</u>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Planes de igualdad	GRI 103	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Política contra todo tipo de discriminación	GRI 103 GRI 406-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Respeto a los derechos humanos</u>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	GRI 102-16 GRI 102-17	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 102-17	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	GRI 408-1 GRI 409-1	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
<u>Lucha contra la corrupción y el soborno</u>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17	MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO LOGISFASHION
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

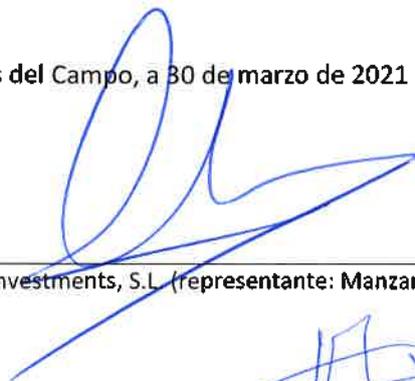
LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Contenidos Ley 11/18	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información no financiera
<u>Información sobre la sociedad</u>		
<u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</u>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103 GRI 204-1 GRI 413-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 103 GRI 413-1 GRI 413-2	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Relaciones con los actores de las comunidades locales	GRI 102-43	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
<u>Subcontratación y proveedores</u>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 414-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Sistemas de supervisión	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
<u>Consumidores</u>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 GRI 417-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103 GRI 416-2 GRI 418-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
<u>Información fiscal</u>		
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Los impuestos sobre beneficios pagados (país por país)	GRI 201-1	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
Las subvenciones públicas recibidas (país por país)	GRI 201-4	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

LOGISFASHION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Los Administradores de la Sociedad LOGISFASHION, S.A. en fecha 30 de marzo de 2021, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación vigente, proceden a formular el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020, el cual está constituido por el documento anexo que precede a este escrito.

Cabanillas del Campo, a 30 de marzo de 2021

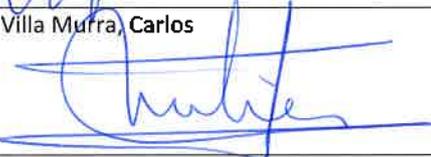

Vilopriu Investments, S.L. (representante: Manzanedo Andany, Juan Manuel)


ILCA, S.L. (representante: Grau Hoyos, Pedro)


MAYU, S.A. (representante: Manzanedo Andany, Emma)


MAVELIUM, S.A. (representante: Martínez Pardo, Ricardo)


Ayala Closa, Marc


Villa Murra, Carlos


Parmat, S.L. (representante: Martínez Pardo, Juan)