



# Estado de información no financiera grupo BUFF® Mayo 2021 - Abril 2022



Igualada, Julio 2022



# Índice

1. Grupo BUFF®.....	3
2. Principales magnitudes Grupo BUFF®.....	5
3. Gobierno corporativo .....	6
4. Gestión de riesgos .....	15
5. Estrategia.....	19
6. Modelo de Negocio.....	20
7. Nuestras personas.....	23
8. Gestión de clientes.....	28
9. Gestión de los proveedores.....	30
10. Gestión del medio ambiente .....	32
11. Nuestra relación con el Entorno .....	38
12. Tablas de indicadores .....	43
13. Acerca de este informe .....	62
14. Tabla de contenidos.....	65



# 1. Grupo BUFF®

## Quienes somos

Original BUFF S.A. es la denominación social de la Sociedad Dominante, constituida en España de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, siendo su objeto social de acuerdo con sus estatutos consiste en la fabricación y comercialización de piezas confeccionadas, y de toda clase de artículos y complementos de vestir.

La Sociedad Dominante se constituyó como sociedad anónima el 30 de julio de 1985. A fecha 10 de marzo de 1993 se modificó su forma jurídica a sociedad limitada. El 24 de octubre de 2001, la Sociedad modificó su denominación social por la de Original BUFF, S.L., y en el transcurso del ejercicio 2005- 2006 se transformó la forma jurídica en sociedad anónima.

El ejercicio fiscal de la Sociedad Dominante comienza el 1 de mayo y finaliza el 30 de abril de cada año. De igual forma, el objeto social de las restantes sociedades de Original BUFF S.A. y Sociedades Dependientes, lo constituye

principalmente la comercialización de piezas confeccionadas y, en general, de toda clase de artículos y complementos de vestir.

Todas las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación tienen el mismo ejercicio económico del Grupo BUFF® y la información relacionada con las mismas a 30 de abril de 2022.

Las principales magnitudes del Grupo se expresan en las cuentas anuales del Grupo y en el apartado 11 de este Estado de Información No Financiera.

## Los valores de BUFF

El propósito de BUFF® es inspirar un mundo más consciente a través de la emoción de la aventura.

Los principales valores, Originalidad, Pasión, Compromiso y Personas, constituyen la cultura de BUFF®, dando forma a la personalidad de la organización y definiendo a su plantilla.



## **Transparencia fiscal**

En BUFF® estamos firmemente comprometidos con el fomento de la actuación fiscal responsable, la relación cooperativa con la Administración Tributaria y el impulso para el desarrollo de la

comunicación de la información fiscal a los diferentes grupos de interés.

Los principios en materia fiscal del Grupo se traducen en un compromiso irrenunciable con la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa que a su vez se refleja en la contribución al desarrollo económico y social de los diferentes mercados en los que está presente.

El compromiso en el ámbito fiscal se materializa en el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de la actividad empresarial y la aplicación en sus prácticas tributarias del estándar internacional del principio de plena competencia de acuerdo con la legislación de la Unión Europea e internacional (Tratados y Convenios, Directrices de la OCDE, entre otros), de la legislación fiscal de los mercados involucrados y, preferentemente, de los criterios

interpretativos fijados por las autoridades o tribunales de justicia de dichos mercados.

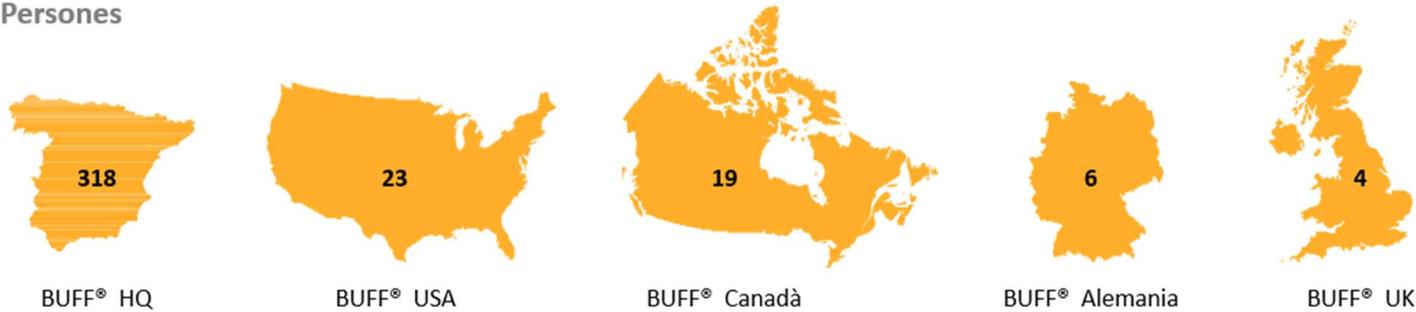
Durante año fiscal 21/22, la actividad del Grupo BUFF® en los mercados en los que opera se materializó en el pago del impuesto

sobre beneficios que se muestra en el apartado 13 de este Informe Tablas de Indicadores Económicos.



## 2. Principales magnitudes Grupo BUFF®

### Persones



### Clients



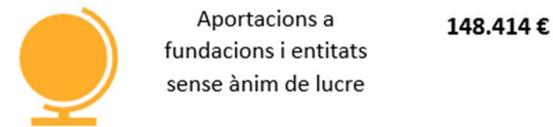
### Medi Ambient



### Proveïdors



### Entorn





## 3. Gobierno corporativo

La Junta General de Accionistas constituye el órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad de nuestros accionistas, mientras que el Consejo de Administración, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas, se configura como el máximo órgano de decisión, supervisión y control de la Sociedad al tener encomendadas las funciones de dirección, administración, gestión y representación.

BUFF® cuenta con un robusto Sistema de Compliance, que se configura como un modelo de organización, prevención, detección, control y gestión de riesgos legales y reputacionales, derivados de potenciales incumplimientos de normas imperativas, normas internas y mejores prácticas que resultan de aplicación.

El Sistema de Compliance de BUFF® tiene carácter transversal, lo que implica que es una función corporativa que abarca a todas nuestras filiales, a sus empleados/as, directivos, clientes y proveedores de éstos.

La ordenación y coordinación de la gestión del Sistema de Compliance corresponde a la Función de Compliance, representada por el Comité de Ética.

El Programa de Compliance tanto el Corporativo como el Penal, se configura en torno a una estructura de normas básicas, de alto nivel, aprobadas por el Consejo de Administración, situándose el Código de Conducta en el nivel más alto

La estructura normativa se completa con las siguientes Políticas y documentos organizativos:

- Código de Conducta
- Política de Formación y Cumplimiento
- Reglamento de funcionamiento del Comité de Ético
- Política de tramitación de denuncias
- Política de Prevención y Blanqueo de Capitales
- Política de regalos y hospitalidades
- Política anticorrupción y soborno
- Política uso equipos Informáticos

### **Código de Conducta**



El Código de Conducta tiene como objetivo procurar un compromiso profesional, ético y responsable de BUFF® y de la actuación de todos nuestros empleados/as y directivos en el desarrollo de sus actividades, así como el de los miembros del Consejo de Administración, como elemento básico de nuestra cultura empresarial.

A tal efecto, define los principios y valores que deben regir las relaciones entre el Grupo BUFF® y nuestros principales grupos de interés: empleados/as, clientes, accionistas, socios de negocio, incluyendo aquellas sociedades participadas sobre las que tiene un control efectivo, dentro de los límites de la normativa aplicable, proveedores y en aquellas comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.

El Código de conducta de BUFF® establece el funcionamiento del Compliance e incluye las regulaciones en casos como: conflictos de interés, protección de datos, salud y seguridad ocupacional, acoso laboral, competencia justa y leyes antimonopolio, así como soborno y corrupción. Su contenido ha sido comunicado a todas las personas de la compañía incluyendo las de las filiales, asumiendo el compromiso de conocerlo, cumplirlo y comunicar todo aquello que pueda ser contrario a los valores, principios y normas indicadas.

Los valores que recoge el Código de Conducta y que guían el trabajo del Grupo BUFF®, son los siguientes:

- **Orientación a las personas:** el principal activo de la compañía son las personas -clientes, empleados/as y proveedores-. Tratar a todos con dignidad, valorando sus aportaciones para lograr el éxito humano y empresarial, será una prioridad para la mercantil.
- **Integridad:** Promover una cultura de integridad, honestidad y respeto a la legalidad y a las normas y estándares éticos, y ello tanto en lo que se refiere a los intereses del Grupo BUFF®, como a los demás grupos de interés.
- **Responsabilidad medioambiental y social:** la sostenibilidad, el respeto por el entorno y la reducción de la huella medioambiental es un compromiso inaplazable porque todos tienen una responsabilidad común en el desarrollo de las generaciones presentes y futuras.

En el marco de nuestro compromiso con la sociedad, contribuimos de forma activa y voluntaria con la mejora social y económica de personas y organizaciones de nuestro entorno con el objetivo de solucionar una problemática o mejora de una determinada situación.



**Principios generales y respeto por la ley:** Todos somos responsables de conocer y cumplir las leyes aplicables, en función del ámbito y responsabilidad de cada puesto de trabajo. Por tanto, en el desarrollo de nuestras actividades, nos comprometemos a velar por darles cumplimiento y no vulnerarlas, ni por acción ni por omisión.

**Honestidad y confianza:** El compromiso con la honestidad y la confianza son el marco de actuación en todas las negociaciones en las cuales haya intereses de la sociedad, cumpliendo con rigor las obligaciones que se derivan. Todos nos comprometemos a proteger la confidencialidad de la información de la compañía y de los /as trabajadores/as, clientes, accionistas y proveedores.

**Integridad:** No se aceptarán u ofrecerán regalos, invitaciones, hospitalidades o cualquier otro incentivo que tengan como finalidad recompensar o influir indebidamente en una decisión empresarial, o que puedan dar lugar a una ventaja desleal.

**Derechos humanos:** Las relaciones entre todos/as los/as trabajadores/as y directivos/as tienen que basarse siempre en el respeto a la dignidad y a la no discriminación de las personas. Queda totalmente prohibido, con independencia del medio, el abuso de autoridad, el acoso físico o

psicológico, y toda conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas, ya sea de forma directa o indirecta. No se tolerará ningún tipo de trabajo infantil o trabajo forzoso.

**Seguridad y salud:** Velamos por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los/as trabajadores/as, adoptando las medidas que sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales. Además, facilitamos los medios necesarios para el correcto cumplimiento de las medidas que se estimen oportunas para prevenir los riesgos laborales. Todos/as los/as trabajadores/as serán responsables de mantener limpio su puesto de trabajo en atención a las reglas y prácticas de salud y seguridad y adoptar las medidas de prevención establecidas para cada puesto de trabajo. Queda prohibido el consumo de alcohol y drogas dentro de las instalaciones de la empresa.

**Compromisos con los clientes y proveedores:** Tenemos como prioridad la satisfacción del cliente con criterios de máxima eficacia transparencia y calidad, dando siempre información clara y veraz, un trato profesional, y la resolución ágil de incidencias. Nos relacionamos con proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita y seleccionamos aquellos que garanticen prácticas



empresariales respetuosas con la dignidad humana, el cumplimiento de la ley y el resto de los principios éticos que conforman la actuación de nuestra empresa.

**Desarrollo profesional:** Promovemos el desarrollo personal y profesional de todos/as los/as trabajadores/as, fomentando su implicación en la mejora de sus propias capacidades y competencias. Las políticas y actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los/as trabajadores/as tendrán que estar basadas en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales. Se tendrá en cuenta la promoción interna para cubrir las posiciones que en cada caso convenga.

**Datos personales:** Velamos por la protección de datos personales que almacenamos durante la actividad cotidiana en el desarrollo de los negocios. Por este motivo, los/as trabajadores/as tienen que respetar siempre la legislación sobre protección de datos de los/as trabajadores/as, directivos/as, clientes y proveedores.

**Herramientas informáticas:** Los/as trabajadores/as deben hacer un buen uso de las herramientas informáticas (correo electrónico, internet, teléfono...) de acuerdo con el puesto de trabajo y según las funciones que llevan a cabo. No se

utilizarán de forma abusiva, ni en beneficio propio, ni para actuaciones que puedan afectar a la reputación o imagen de la compañía.

**Confidencialidad:** Los/as trabajadores/as deben mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información que tengan, o que puedan conocer, para el desarrollo de su actividad laboral. Igualmente se relacionan prácticas fraudulentas o poco éticas que se desarrollarán en Políticas Internas.

**Manipulación de la información:** La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información constituye un fraude. Asumimos el principio de transparencia informativa, entendido como el compromiso de transmitir siempre información fiable al mercado.

**Sobornos, corrupción, comisiones ilegales y tráfico de influencias:** Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pagos de comisiones, en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones, o mediante la creación o mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener un beneficio para la empresa o particular.

**Blanqueo de capitales:** Los/as trabajadores/as prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten



poco habituales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados con cheques al portador o aquellos efectuados en divisas diferentes de las previamente acordadas.

Establece igualmente los límites de pago con billetes de alta denominación en locales o tiendas, y la obligación de notificar los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado.

### **Lucha contra la corrupción**

La integridad es uno de los valores que han de guiar el desarrollo de la actividad profesional, por tanto, en BUFF® luchamos activamente y condenamos cualquier tipo de práctica corrupta, que además de contravenir las disposiciones legales aplicables, es contraria a los principios éticos y valores de la empresa indicados en el Código de Conducta.

En el apartado 7.2 del Código de Conducta quedan reflejados los pilares básicos en relación con la lucha contra la corrupción, el soborno, comisiones ilegales y tráfico de influencias.

Se insta a los sujetos obligados a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago, ni beneficio o ventaja no

justificada para él o para un tercero, si incumple las políticas de adquisición o venta de mercancías o contratación de servicios.

Asimismo, se prohíbe a los empleados/as a realizar pagos con objeto de agilizar trámites consistentes en la entrega de dinero o bienes en especie, cualquiera que fuera su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

También se prohíbe toda influencia sobre algún funcionario/a o autoridad derivada de la relación personal de algún/a empleado/a, adoptando especial diligencia respecto de los que guarden relación, con cualquier funcionario/a vinculado con concursos públicos a los que pueda ofertar sus productos.

Constituye grave incumplimiento del Código Ético, el pago y ofrecimiento de pago a funcionarios públicos, nacionales o internacionales ya de forma directa o indirecta, para obtener información privilegiada sobre un determinado concurso o para influenciar en el proceso de decisión de un concurso

En el marco del Sistema de Compliance del Grupo, el Consejo de Administración de BUFF® ha aprobado un conjunto de normativa interna que, en aplicación de nuestra



cultura ética corporativa, formaliza y pone de manifiesto nuestro firme compromiso contra cualquier forma de corrupción, fraude, blanqueo de capitales o financiación ilegal.

En concreto, con el objeto de asegurar que todos nuestros empleados/as, así como los terceros con los que mantenemos relaciones de negocio, cumplan con lo dispuesto en las principales normas para la prevención del soborno y la corrupción existentes en los mercados en los que estamos presentes, contamos con las Políticas de Integridad, que, de acuerdo con las disposiciones del estándar ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno, enlazan con los valores éticos de BUFF® y están formadas por:

- Política de Regalos y Hospitalidades: define lo que se entiende por regalo y por hospitalidad, y las reglas que todos los empleados/as han de cumplir. Regula los requisitos para que su ofrecimiento y/o aceptación pueda considerarse válido y establece un Registro de los Regalos y un canal de comunicación del destino de éstos, y de las consultas y denuncias con el Comité de Ética.
- Política de Conflictos de Interés. Establece los principios y criterios a considerar para prevenir,

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

detectar, comunicar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados/as de BUFF®, y que pudieran comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad en el desempeño de sus funciones.

### **Blanqueo de capitales:**

La Política de Prevención de Blanqueo de Capitales, aprobada por el Consejo de Administración el 12 de mayo de 2022 de conformidad con los estándares internacionales sobre la materia, tiene como finalidad establecer los criterios para evitar que ORIGINAL BUFF, S.A. (en igual medida que sus filiales) puedan ser utilizadas en cualquier operación de blanqueo de capitales.

En este sentido el contenido de esta Política queda expresamente supeditada a la normativa de cada país, que siempre tendrá prevalencia sobre aquella.

La Política enuncia las actuaciones que definen el blanqueo de capitales, actuaciones no limitativas como las siguientes:

- Ocultar la naturaleza, el origen, localización, o la propiedad real de bienes o derechos sobre los



mismos, con conocimiento de su procedencia delictiva.

- Adquirir o utilizar bienes con conocimiento de su procedencia delictiva.
- Convertir o transferir activos de procedencia o participación delictiva, con el objetivo de ocultar el origen ilícito de los mismos.
- Colaborar con personas que estén implicadas en actuaciones delictivas con el objetivo de eludir las consecuencias jurídicas de sus actos.
- Participar en alguna de las actividades indicadas anteriormente, basándose en la asociación, la tentativa, la instigación para su realización, o bien facilitar la comisión delictiva.

Centrándose esta Primera Política en:

- (i) Prestar atención a los pagos que resulten inusuales;
- (ii) Limitar los cobros en efectivo en las tiendas; e
- (iii) Identificar correctamente los socios de negocio, proveedores y colaboradores.

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

Supone el desarrollo del apartado 7.3 del Código de Conducta, y comparte los valores éticos de ORIGINAL BUFF, S.A. indicados en el mencionado Código.

Además, esta política comportará la creación de 3 procedimientos a desarrollar:

- a. Procedimiento sobre la comunicación y aceptación de pagos.
- b. Procedimiento de limitación de cobros en efectivo en las Tiendas.
- c. Procedimiento de identificación y conocimiento de los Socios de negocio.

### **Comité de Ética**

En fecha 29 de mayo de 2018, dentro de este Sistema de Compliance, el Consejo de Administración de Original BUFF, S.A., en su compromiso de prevenir, controlar, detectar y perseguir posibles delitos, aprobó por unanimidad la constitución de un Comité de Ética y su reglamento, con el fin de regular y dar a conocer a todos los empleados/as y directivos/as del Grupo BUFF® tanto de ORIGINAL BUFF, S.A., como de sus filiales, su composición y funcionamiento.



El Comité Ético está compuesto por 4 personas de la Estructura Ejecutiva, teniendo asignadas entre sus principales funciones, las siguientes:

- Impulsar, velar y monitorizar el efectivo cumplimiento de los valores, principios y normas de conductas establecido en el Código de Conducta y del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
- Elaborar, desarrollar, implementar y cohesionar las políticas corporativas y procedimientos internos que guarden relación con la prevención de riesgos penales.
- Difundir los protocolos y códigos entre el personal de la compañía, proveedores y colaboradores externos.
- Prever acciones de formación para que todo el personal de la Compañía conozca, se familiarice y se comprometa a actuar conforme lo establecido en el Código de Conducta.
- Habilitar y gestionar los canales de denuncias en el que todos los trabajadores de la compañía puedan poner en conocimiento de esta, con respeto al principio de confidencialidad, los posibles incumplimientos.
- Dirigir y documentar las investigaciones internas a las que pueda dar lugar cualquier incumplimiento de las

medidas establecidas en el Código de Conducta, en orden a prevenir la comisión de posibles delitos y adoptar, en su caso, las medidas disciplinarias adecuadas.

- Verificar de forma periódica el funcionamiento del sistema de prevención.
- Proceder a su revisión y actualización siempre que concurren circunstancias, situaciones, hechos, incumplimientos detectados, nuevas obligaciones introducidas en el ámbito normativo y/o modificaciones en la estructura, composición o actividad de la compañía.
- Reportar al Consejo de Administración de Original BUFF, S.A. el desarrollo y resultado de las actividades del Comité. La frecuencia se establece con carácter anual, sin perjuicio de que el Comité pueda informar y reportar siempre que se considere necesario, y a solicitud del Presidente del Consejo de Administración o del Presidente del Comité.

La política de tramitación de denuncias internas establece el procedimiento las denuncias que se reciban, en relación con los presuntos incumplimientos del Código de Conducta, las leyes y reglamentos, las políticas internas que pudieran existir y, en general, del Modelo de Prevención de



Delitos. Durante este ejercicio no se ha recibido ninguna denuncia.



## 4. Gestión de riesgos

Dentro de su programa de Compliance, Grupo BUFF® dispone de un modelo de organización y gestión para la prevención de los delitos o Modelo de Prevención de Riesgos Penales, con el fin de reducir la exposición a los riesgos relacionados con la potencial comisión de delitos y tener una correcta valoración de estos.

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales aprobado por el Consejo de Administración en 29 mayo de 2018, y en particular la Matriz de los Riesgos Penales se somete a evaluación y mejora periódica con el fin de adecuarlo al desarrollo y crecimiento del Grupo y a los requerimientos legales, recomendaciones y mejores prácticas existentes en la materia en cada momento, asegurando su efectividad.

A efectos de tener una correcta valoración de los riesgos penales se efectúan análisis de los procesos de la actividad, los controles establecidos para la mitigación o eliminación de los riesgos, el estudio de la documentación, y la realización de entrevistas en los diferentes niveles de responsabilidad, y se confronta con el análisis externo que habíamos elaborado con el conocimiento operativo.

Para valorar la probabilidad de comisión de un hecho delictivo se han tenido en cuenta los antecedentes históricos de la entidad y al número de personas con capacidad de desarrollar la conducta ilícita. A estos efectos también se han tomado en consideración, puesto que no existe ningún proceso penal en el que se haya visto implicada la entidad, ni sus representantes o apoderados, o trabajadores, *que guarde relación con el ejercicio de actividades sociales*, las eventuales inspecciones que se hayan podido llevar a cabo en la entidad sobre materias que, -obviamente sin tener relevancia penal, - guarden una cierta relación con posibles hechos delictivos.

A la hora de valorar el impacto no se ha tomado en consideración únicamente la eventual pena aplicable, fijándose tres marcos de gravedad – media, alta y muy alta-, aceptando que la existencia de un daño reputacional vinculado a la eventual apertura de un proceso penal contra la entidad hace que no podamos hablar, en ningún caso, de gravedad muy baja o baja.

No se han atribuido valores numéricos a cada uno de los factores que determinan la probabilidad de comisión de un delito y sus consecuencias, en la medida en que



consideramos que la explicación dispensada sobre los criterios de segmentación de mapa de riesgos es detallada y razonable.

De acuerdo con la metodología y criterios detallados se elabora el mapa de riesgos penales que se actualizará anualmente a partir del periodo 2022-23, identificando los principales riesgos a partir de una probabilidad media y un impacto alto o muy alto, con detalle igualmente de las medidas de prevención y control implementadas.

Detallamos a continuación los riesgos penales según la metodología aplicada:

- **DAÑOS INFORMÁTICOS** asociados a los delitos tecnológicos. Daños a datos, al sistema informático, a programas informáticos o documentos electrónicos, relacionado con software malicioso, contraseñas, accesos, códigos, etc. Se ha elaborado una Política de utilización de terminales y equipos, además de revisión semestral de accesos y otras medidas de seguridad.

Los principales riesgos identificados en materia de corrupción, según su última actualización son: (i) la corrupción entre particulares, (ii) el cohecho y (iii) la

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

falsificación de tarjeta de crédito o débito. Dado que es uno de los puntos que se explican a continuación.

- **CORRUPCIÓN EN LOS NEGOCIOS.** La promesa otorgada o recibida, a cualquier miembro o sociedad de otorgar ventajas de cualquier naturaleza para sí o para tercero, sin ninguna justificación incumpliendo los principios de contratación en cualquiera de sus formas. Además del Código de Conducta, se dispone de una Política de contratación, firma de cláusulas antisoborno con todos los proveedores y Protocolos para regular los regalos y las hospitalidades, así como una política de donaciones y patrocinio según criterios ESG.
- **COHECHO.** Ofrecer o entregar regalos, favores o retribución de cualquier clase a empleado/a o funcionario público, nacional o extranjero para que realice un acto contrario a su cargo en sentido amplio, o para que no lo realicen o lo retrasen. Las mismas medidas y protocolos para mitigar este riesgo que los relacionados para el delito de Corrupción.



- **FALSIFICACIÓN TARJETA DE CRÉDITO O DÉBITO.** Alterar, copiar, reproducir o, de cualquier otro modo, falsificar tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje.

---

Política de prevención de riesgos penales	Que asocia los compromisos de conducta ética asumidos en el Código de Conducta con aquellos delitos cuya comisión BUFF® pretende evitar.  La política está a disposición de todas las personas de Original BUFF S.A.
Procedimiento de prevención de riesgos penales	Que establece los roles y responsabilidades de las áreas con funciones de control y verificación del Modelo, las funciones del Comité de Ética en materia de prevención de riesgos penales, así como las medidas organizativas en la materia.

---

La identificación, valoración y seguimiento de los Riesgos Corporativos se gestionan a través de 472 KPI's distribuidos entre todas las áreas y el correspondiente Mapa de Riesgos.

Se presentan mensualmente al Comité Ejecutivo (GEC) distribuidos en las siguientes áreas y se comparten en los diferentes comités estratégicos:

- Sales B2B
- Brand & Marketing
- Product
- People
- Finance
- Legal
- Technology

Estos KPI's están clasificados en estratégicos, tácticos y operacionales según priorización en la implementación y según definición, y reflejan claramente la marcha del negocio, las desviaciones y donde situar el foco para su corrección.

Los principales riesgos corporativos identificados son los siguientes:

- **MOROSIDAD.** Clientes que no pueden hacer frente a sus compromisos de pago, y que los tenemos parcialmente cubiertos por la aseguradora. En algunos países no disponemos de ningún porcentaje de cobertura.



## *Estado de información no financiera 2021-2022*

- **OBSOLESCENCIA.** Si se fabrica más, o no se cumplen las previsiones, disponemos de diferentes canales de venta outlet para dar salida a estos productos descatalogados, si bien se sacrifica margen y el volumen de ventas es limitado. También nos supone un perjuicio en la imagen de marca y a las colecciones actuales.
- **OPERACIONES VINCULADAS.** A pesar de efectuar masterfile anualmente con justificación del precio de la transferencia con filiales, existe siempre el riesgo en caso de inspección fiscal por no conformidad.
- **RIESGO DE MERCADO.** Una parte de nuestras ventas se vehiculiza a través de distribuidores externos que revenden al Mercado. Si no se produce un buen sell out puede afectar a nuestras ventas futuras. Con frecuencia solicitamos niveles de inventario a nuestros distribuidores para hacer una valoración.
- **RIESGO DE LIQUIDEZ.** Los riesgos enunciados pueden significar tensiones puntuales de tesorería que se han de gestionar internamente o con partners externos.



## 5. Estrategia

Original BUFF, S.A. persigue en su día a día la consecución de los objetivos estratégicos, coincidentes con los valores fundamentales de la organización: innovación, diversidad, colaboración, sostenibilidad y excelencia todos ellos bajo el criterio de rentabilidad.

Con el nuevo plan estratégico queremos convertirnos en una empresa global, centrada en el consumidor, impulsada

por la tecnología digital y los datos, con el objetivo de acelerar nuestro crecimiento y seguir siendo la marca leader en el sector de accesorios deportivos.

El plan estratégico se alinea con la mirada hacia los objetivos de desarrollo sostenible que emanan de la Organización de Naciones Unidas bajo el prisma de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).



## 6. Modelo de Negocio

Original BUFF S.A. es una compañía global de diseño, distribución y venta de piezas confeccionadas, accesorios de cabeza y cuello y ropa en general, que tiene como objetivo ofrecer a nuestros clientes artículos de tendencia, sometidos a las más altas exigencias de diseño, seguridad, sostenibilidad y calidad. Esta actividad se desarrolla en un marco de respeto y transparencia, en diálogo continuo con nuestros grupos de interés, sobre la base de la promoción de los Derechos Humanos y con el fin último de generar un impacto positivo en el cliente, en la sociedad, en la industria y en nuestro entorno.

El ejercicio 20/21 fue excepcional porque hubo un boom en el sector outdoor debido a las restricciones de la COVID-19. Además, incorporamos en nuestro portfolio mascarillas que en ese momento escaseaban en el país. La empresa supo adaptarse a la pandemia por continuar generando ingresos y nos permitió crecer hasta un 60% respecto a la facturación del 2019. En el año fiscal 21/22, la facturación de la compañía ha descendido a niveles prepandemia debido a la corrección de stocks en toda la cadena de distribución y por las restricciones en los principales mercados. La compañía calcula crecer en el siguiente ejercicio 22/23 y consolidarse en los mercados ya existentes e incorporar mercados directos en Francia e Italia.

El entorno macroeconómico del ejercicio fiscal al que se refiere el presente documento se caracteriza por una subida generalizada de los costes, tanto de energía y transporte como de materiales. La elevada inflación tiene un impacto negativo en el poder de adquisición de las personas. La recuperación del sector Retail después de la pandemia aún no es completa, y siguen habiendo elevados niveles de inventario en las tiendas. En este entorno difícil el grupo adapta su estrategia comercial para volver al crecimiento del negocio, con buenas previsiones basadas en la cartera de pedidos para los próximos meses.

Por lo que respecta a las AREAS DE ACTUACIÓN, de conformidad con el objeto social, la sociedad lleva a cabo dos líneas de actividad o servicios perfectamente definidos y que son los siguientes:

- Fabricación de las prendas confeccionadas y complementos y,
- Comercialización de dichas prendas y complementos deportivos.



La producción, situada en nuestros Headquarters, incluye las áreas de Diseño y Desarrollo de Producto para la ideación y el desarrollo de las colecciones; de Compras, para la adquisición de las materias primas, que en un 90% se adquiere en mercados de proximidad; de Planificación para el control de los stocks y la previsión de la demanda; de Industrialización y Producción, que se encargan de los desarrollos industriales y de la producción de las diferentes piezas; de Calidad y Sostenibilidad, para asegurar que los productos cumplan con los requisitos y valores de la compañía; y todos los equipos de soporte transversal y local.

Los productos BUFF® son multi-momento y se adaptan a cualquier momento del día y de vida del cliente. Los podemos distinguir por la tecnología utilizada, por el material y la composición que lo caracterizan, por la actividad en que los utilizamos, pero sin duda una de las características diferenciales, es la posibilidad de personalizar el producto por parte del cliente.

BUFF® dispone de más 1.300 modelos de producto en su portfolio, agrupados todos ellos en 4 líneas de negocio:

1. Sports Headwear.
2. Lifestyle.
3. Safety.
4. Custom.

En cuanto a la comercialización, el departamento de Ventas lleva a cabo la supervisión, impulso y ejecución de las acciones comerciales relativas a las ventas de los productos, apoyada transversalmente por el departamento de Consumer.

Nuestra actividad de distribución y venta de artículos de moda se organiza a través de cinco sociedades internacionales, cuya cabecera es Original BUFF S.A. que, junto con sus sociedades filiales, configura el Grupo BUFF®.

Las filiales a través de la que comercializamos nuestros productos en sus respectivos ámbitos territoriales internacionales son: BUFF INC. (EE. UU.), BUFF GMBH (Alemania), BUFF CANADA LTD, BUFF UK LIMITED, BUFF ITALY SRL, habiéndose constituido con posterioridad al cierre año fiscal 21/22, BUFF FRANCE, SRL.

A lo largo del tiempo hemos desarrollado un modelo de negocio único, que se caracteriza por su flexibilidad, integración, sostenibilidad, creatividad e innovación. La clave de nuestra gestión está en el proceso continuado de análisis centralizado de



la información sobre la evolución del negocio, que permite la toma ágil de decisiones adaptadas a la realidad empresarial, con la posibilidad de una adecuación constante a la realidad operativa, ya sea por cambios en las tendencias o en el entorno.

Conseguimos que la ejecución de esos continuos cambios se realice globalmente gracias a nuestra presencia en todas las fases de la cadena de valor, que engloba el diseño, producción, logística, tiendas y clientes.

Este modelo de negocio integrado nos permite contar con una visión unificada de los clientes y asegurar la homogeneidad de la experiencia de compra que les ofrecemos a través de los diferentes puntos de interacción con ellos. Nuestra estrategia basada en la digitalización, con la adopción de nuevas capacidades de obtención y análisis de datos, la diferenciación de nuestro espacio comercial, que nos permite integrar nuevas herramientas tecnológicas, y la sostenibilidad, con el objetivo de contribuir al bienestar de todos nuestros grupos de interés, ha sido un factor clave para explicar nuestra evolución.



## 7. Nuestras personas

Nuestros valores corporativos son el reconocimiento de aquello en lo que creemos y nuestras Personas es uno de ellos. Definimos nuestro valor como “Creamos entornos de bienestar, colaboración, confianza en donde prima la profesionalidad, el esfuerzo por el trabajo bien hecho y la responsabilidad por nuestros actos.”

Las personas son la parte más importante de BUFF®. Tratar a todos/as con dignidad, valorando sus aportaciones para alcanzar el éxito humano y empresarial, es una prioridad para nuestra organización. Su compromiso es esencial para alcanzar los retos a los que nos enfrentamos en el día a día. Y nosotros debemos reconocérselo ofreciendo empleo de calidad, respetando su diversidad, potenciando su desarrollo y comprometiéndonos con su seguridad todo ello soportado en el principio de igualdad de derechos y oportunidades.

Tal y como establece nuestro Código de Conducta, ORIGINAL BUFF, S.A respeta y promueve los Derechos Humanos, reconociéndolos como derechos fundamentales y universales y deben ser interpretados y reconocidos de acuerdo con las leyes prácticas internacionales y, en particular, con la Declaración Universal de los Derechos

Humanos de las Naciones Unidas y los principios proclamados por la Organización Internacional del Trabajo.

Todas las relaciones establecidas entre los/as empleados/as deben basarse siempre en el respeto a la dignidad de las personas y la no discriminación.

Todo abuso de autoridad y acoso de cualquier tipo, así como cualquier otra conducta que pueda resultar en un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas, están prohibidos por la empresa. No se tolerará ningún tipo de trabajo infantil o forzado.

La empresa reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los/as empleados/as, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, es un principio subyacente del Área de Personas. y se aplicarán tanto a la contratación como a la formación, las oportunidades profesionales, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación laboral de los/as empleados/as.



El presente ejercicio, ha estado marcado por el BUFF® Transformation Journey, el plan que establece el marco de actuaciones y nuevas estrategias que nos guiarán para alcanzar los objetivos estratégicos en todas las áreas de la Compañía.

La línea de acción Care More, se centra en la mejora del bienestar de las personas y de su comunidad. Cuando se trata de cuidar de los nuestros, no hacemos concesiones. Tratamos a nuestra gente con cariño y respeto para mejorar el bienestar de todos los que trabajan con nosotros y forjar conexiones humanas más estrechas que hagan de nuestro camino juntos una mejor experiencia.

A través de nuestro programa Care More, trabajamos incansablemente para mejorar el bienestar de nuestros/as empleados/as y de la comunidad en su conjunto, haciendo todo lo posible para incluir a todo el mundo.

Desde el Área de People, trabajamos en nuestro día a día a través del despliegue y mejora de procesos y sistemas de gestión de personas con dos líneas de actuación prioritarias:

1. **Consolidación de equipos**, a través de la mejora continua, la formación continua y la política salarial.

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

2. **Gestión del cambio cultural**, a través de la mejora de la productividad, la comunicación interna, la cultura del bienestar y políticas y procedimientos.

BUFF® cuenta a 30 de abril de 2022 con 370 profesionales, 318 son plantilla de ORIGINAL BUFF, S.A mientras que el resto se reparte entre las filiales.

Fomentamos la estabilidad laboral de nuestras personas a través de la priorización de contratos fijos (88,7%), ya que estamos convencidos que conlleva estabilidad en su vida personal.

ORIGINAL BUFF, S.A, reconoce y respeta la libertad sindical y de asociación como un derecho humano, sin embargo, actualmente no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras.

El convenio de aplicación para las personas de ORIGINAL BUFF S.A que desempeñan su trabajo en la sede de Igualada, es el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección 2021, mientras a las personas que trabajan en la red de tiendas les aplica el Convenio colectivo de Comercio textil de Barcelona.

ORIGINAL BUFF S.A, ha experimentado un importante crecimiento desde su creación y especialmente en los



últimos ejercicios con la apertura de filiales en diferentes países. Esto nos ha llevado a trabajar en la definición de políticas corporativas (Política de desarrollo profesional, Política de remuneración, Política comunidad y Política de movilidad) para contribuir al óptimo funcionamiento de la organización, pendientes a cierre de ejercicio fiscal de aprobación y que paulatinamente se desplegarán en todo el Grupo.

En la actualidad, hasta la aprobación de las políticas corporativas, ORIGINAL BUFF S.A cuenta con políticas de gestión de personas específicas mientras que las filiales disponen de un documento, el Handbook, que incorpora información relevante para las personas

---

BUFF UK LTD  
EMPLOYEE HANDBOOK

CONTENTS	
	Page
Contents	001
Employee handbook issue & updates page	002
Introduction	003
Joining our organisation	004
Wages and salaries, etc.	005
Holiday entitlement and conditions	007
Sickness/injury payments and conditions	009
Other benefits	012
Safeguards	013
Standards	016
Health, safety, welfare and hygiene	017
General information and procedures	018
Making a protected disclosure	020
Capability and capability dismissal procedures	021
Disciplinary and disciplinary dismissal procedures	022
Capability/disciplinary appeal procedure	027
General dismissal and appeal procedures	028
Grievance procedure	029
Personal harassment policy and procedure	030
Equal opportunities policy	033
Termination of employment	035

---

1 Issue 0

*UK Handbook*

## Estado de información no financiera 2021-2022

entre la que se encuentra: definición de los valores corporativos, información del código de conducta, políticas, procedimientos y directrices de aplicación a los/as empleados/as, etc... que mantiene los principios de las políticas elaboradas en ORIGINAL BUFF, S.A adaptadas a la normativa de cada país. Estos manuales se comunicaron a la plantilla y se entregan a los/as nuevos/as empleados/as.

La política de remuneración de BUFF®, establece los principios generales del sistema de compensación justo y basado en la evaluación, así como los criterios seguidos para establecer los componentes fijos y variables del salario, bonus por desempeño, asignaciones adicionales y beneficios sociales.

La política de compromiso con la comunidad y asociaciones establece el voluntariado corporativo como uno de los mecanismos que va a desplegar BUFF® con el objetivo de contribuir a la sociedad a través de alianzas con otras organizaciones sin/lucrativas

La política de movilidad da respuesta al impacto ambiental que genera la movilidad global de sus personas. BUFF® cree que una de las formas más significativas que pueden ser útiles para reducir el impacto ambiental de las prácticas de movilidad es limitar la movilidad. Por ello, se ha definido



un proceso para evaluar las necesidades de movilidad ejecutiva y no ejecutiva de los diferentes ámbitos de aplicación. En este sentido, se han implantado iniciativas, con un impacto directo en la conciliación de entre las que se encuentran:

- contratación de un servicio de transporte colectivo para los/as empleados/as de BUFF®.
- sistema de incentivos para promover el uso de transporte ambientalmente amigable por parte de los/as empleados/as (por ejemplo, uso compartido de coches, bicicletas, transporte público, etc....)
- ampliación de la política de Home Office a las personas con domicilio próximo a las instalaciones (menos de 30 km).
- modelo híbrido por el que se permite se puede trabajar desde casa hasta tres días a la semana.
- Fomento de las reuniones virtuales frente a las reuniones presenciales.
- Plus de traslado para las personas que viven a más de 30km de las instalaciones. Este plus comporta que la persona aproxima su residencia a Igualada o alrededores, reduciendo así la huella de carbono en los desplazamientos diarios

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

Para ser sostenibles a largo plazo es imprescindible promover la diversidad en nuestra plantilla.

En este sentido, ORIGINAL BUFF, S.A definió y puso en marcha su I Plan de Igualdad (marzo 2020), con el objetivo de integrar acciones en línea con la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura organizativa, incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa y eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que supongan un trato discriminatorio. En la actualidad, nos encontramos inmersos en la elaboración del II Plan, incorporando todos los nuevos requerimientos legales en vigor (RD901 y RD902). Entre las medidas puestas en marcha para el impulso de la igualdad de oportunidades en ORIGINAL BUFF, S.A se encuentran:

- Actualización de las DPT, siguiendo criterios equitativos para todos los cargos con independencia de la representación mayoritaria del género.
- Implantación de los CV ciegos en los procesos de selección.
- Realización estudio anual interno de las retribuciones de la compañía
- Realizar comunicaciones en relación con la igualdad y la diversidad.



Con el objetivo de explicar qué es un Plan de Igualdad de Oportunidades y transmitir los pasos a realizar, se llevaron a cabo sesiones informativas para todos los/as empleados/as.

Cabe destacar que el Plan de Formación anual incluye la impartición de sesiones de desarrollo del talento diverso.

En esta línea, ORIGINAL BUFF, S.A cuenta con un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo cuyo objetivo es facilitar una protección rápida y eficaz en el caso de que sea necesario, garantizando la máxima confidencialidad.

En el marco del I Plan de Igualdad, se ha realizado un estudio específico de la situación actual en cuanto a medidas de conciliación existentes y la difusión de las medidas existentes a disposición de las personas.

ORIGINAL BUFF, S.A apuesta por la diversidad y fomenta la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión. En este sentido, colabora de manera estrecha con el Centro Especial de Empleo de Igualada Fundació Privada Àuria y es empresa colaboradora del Programa INCORPORA de la Fundación Bancaria La Caixa y de Inserta Empleo por talento de la Fundación ONCE.

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para las personas ha sido siempre una prioridad para BUFF®.

Para ello contamos con un servicio de prevención ajeno, especialista en Prevención de Riesgos Laborales que nos asesora, gestiona y adapta las actividades preventivas exigidas por la Ley 31/1995 en coordinación con nuestro Comité de Seguridad y Salud.

Entre las acciones preventivas planificadas, se han llevado a cabo las siguientes:

- Visitas periódicas al centro de trabajo, para evaluar qué acciones o mejoras se pueden implantar. Entre estas destacamos el cambio de periodicidad de las revisiones de trimestrales a mensuales.
- Formaciones en materia de prevención de riesgos, uso de Plataformas elevadoras, Transpaletas eléctricas y Carretillas elevadoras/ básica inicial para las personas que se incorporan a la empresa /
- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso laboral para las personas integrantes en el Comité y del equipo de prevención.
- Simulacros de emergencia, realizando los recordatorios de los protocolos de actuación en caso de emergencia tanto a nivel general como a las personas de los diferentes equipos.



## 8. Gestión de clientes

BUFF® disponemos de tiendas exclusivas en Cataluña, Andorra y en el País Vasco, así como pop-up stores en centros comerciales, y en eventos deportivos nacionales e internacionales.

Con un número de Clientes de 10.056, estamos presentes en 82 países en todo el mundo a través de nuestras filiales y de 72 distribuidores y mayoristas autorizados.

Nuestras Tiendas:

- BUFF® AIRPORT T1
- BUFF® AIRPORT T2
- BUFF® FACTORY STORE IGUALADA
- BUFF® LA MAQUINISTA
- BUFF® L'ILLA DIAGONAL

Nuestros canales de venta on line se han consolidado a través de venta digital directa por nuestra web a países de Europa y GB; en EE. UU. y Canadá operamos a través de la web de sus filiales y de almacenes propios; para el resto del mundo, a través de partners que operan como operadores logísticos.

Completamos este canal mediante acuerdos con Marketplaces de referencia que nos ha permitido la venta directa a través de e-tailers y desde la pandemia los denominados croosborders a través de los que también vendemos a todo el mundo.

No nos olvidamos de otras vías de comunicación que tenemos con nuestros clientes, como ocurre con nuestras tiendas donde, por ejemplo, hemos colocado expositores con la información de las botellas que hemos reciclado y el proceso de reciclaje de estas fibras.

Es la misma información que contienen nuestras etiquetas, de manera que, con la compra de cualquier producto, el consumidor puede llevarse consigo una breve descripción de la contribución que ha hecho al planeta con su compra.

Además de esta contribución al planeta, para BUFF® es prioritario garantizar la salud y seguridad de los consumidores de nuestros productos y también actuamos en este ámbito.

Uno de los certificados del cual nos sentimos orgullosos de renovar año tras año es el certificado **STANDARD 100 by**



**OEKO-TEX®** de todos los productos producidos en nuestro Headquarter.

Se trata de una de las etiquetas ecológicas más utilizadas en el mundo para garantizar que los productos textiles no conllevan, ni en el producto ni en su proceso de fabricación, sustancias nocivas para la salud o por el contacto con la piel humana. El producto es testeado ante una estricta lista de más de 300 sustancias nocivas con unos valores límite, que en muchos casos superan los requisitos nacionales e internacionales.

En el caso de ORIGINAL BUFF, S.A. tenemos certificados los productos de la línea kids y los productos para adultos con el certificado **STANDARD 100 by OEKO-TEX®** de clase I y clase II, respectivamente.

Puede sorprender identificar una línea de negocio de BUFF® llamada Safety. Este pasado año se ha modificado la nomenclatura de la antigua línea “Professional”, ahora llamada “Safety”. Dicha línea de negocio, la cual está destinada a productos de seguridad laboral, no ha parado de coger peso desde su creación en 2007.

Actualmente, la línea se completa con 38 familias de productos de las cuales 33 están certificadas como accesorios de Equipo de Protección Individual (EPI). Poder

ofrecer la máxima seguridad de forma certificada sin modificar la esencia de nuestros productos es, para nosotros, una prioridad y una prueba más de nuestro compromiso con la máxima calidad del producto a todos los niveles.

La línea de productos Safety es fabricada y certificada en base distintas normas estandarizadas que avalan la protección que ofrecen nuestros productos, al frío, al viento, al fuego y más.



## 9. Gestión de los proveedores

El Código de conducta de proveedores BUFF® es el marco de confianza, cumplimiento normativo y de colaboración de la organización con sus proveedores de bienes y servicios. Este código es el reflejo de un marco de entendimiento mutuo, que permita mantener relaciones comerciales estables y duraderas con el objetivo de conseguir una mejora continua en los procesos de compra basados en la excelencia.

Todos nuestros proveedores cumplen con el código de proveedores de BUFF® donde se comprometen a respetar los derechos humanos, normativas y leyes aplicables, salud y seguridad, remuneración justa, derechos de asociación, así como protección y respeto por el medio ambiente.

Los principios de compra de BUFF®, son los criterios que rigen los procesos de adquisición trasladando nuestros valores, principios y pautas de conducta en cualquier relación cliente-proveedor que se realice en la organización.

Estos principios se han comunicado a todas las personas que trabajan en BUFF®, con el objetivo de que sean las

bases bajo las que se ejecuten las compras de productos y servicios, a fin de establecer un modelo de gestión que garantice la objetividad, transparencia y excelencia en los procesos de compra, y conseguir la optimización de la gestión, así como satisfacer el objetivo perseguido en la compra.

En el año fiscal 21/22 BUFF® ha definido una política de compras corporativa alineada con la cultura y valores que se detallan en el Código Ético, y que asegura que los criterios de selección y homologación de proveedores también tienen en consideración los criterios de Compliance.

Anualmente, el área de compras estratégicas, calidad y sostenibilidad realizan auditorias de las prácticas laborales y medioambientales de nuestros proveedores de acuerdo con los requisitos de responsabilidad social tomando como referencia lo establecido en el código de conducta, los principios de compra, la ISO 14001, ISO 9001, SGE21 y B-corp.



## *Estado de información no financiera 2021-2022*

Para garantizar que los principios y valores de nuestros proveedores están alineados con los nuestros, se despliega un proceso de verificación a distancia en la que los proveedores deben cumplimentar un cuestionario con una batería de preguntas y se solicitan evidencias.

De manera complementaria, se realizan auditorías presenciales a nivel social, económico y ambiental a dos proveedores del top ten en términos de importe de compras.

Y adicionalmente, y con el objetivo de supervisar la producción y verificar el cumplimiento de determinados aspectos vinculados a la calidad de las materias primas,

visitamos una o dos veces al año las instalaciones de nuestros proveedores.



## 10. Gestión del medio ambiente

BUFF® ha considerado primordial desde sus orígenes realizar sus actividades de manera sostenible y por ende de forma respetuosa a nivel ambiental. De esta forma, se cuida la naturaleza de todas las formas posibles tanto en la gestión interna como en la aplicación constante de métodos para minimizar nuestro impacto medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministro.

En dicha línea, las actuaciones de carácter ambiental se encuadran en la **estrategia de sostenibilidad "Do More Now"**, estrategia que pretende ser una filosofía de trabajo para desarrollar acciones e iniciativas que nos llevarán a conseguir los objetivos estratégicos marcados y para contribuir a la sostenibilidad tanto desde el punto de vista empresarial como de cuidado de la naturaleza y entorno en el que vivimos.

"Do More Now" tiene varios pilares de actuación, siendo los siguientes los que más impacto tienen a nivel ambiental:

- **ACT MORE:** para el desarrollo de protocolos y métodos de trabajo que promuevan un menor impacto ligado al desarrollo de la actividad de BUFF® y su cadena de suministro.

- **PROTECT MORE:** para la protección y preservación de espacios outdoor mediante el apoyo a proyectos y asociaciones que impulsan el cuidado del planeta y medio ambiente.

Cabe destacar como pilar fundamental de la gestión ambiental, la **certificación desde el año 2009 de la norma ISO 14001**. La implantación y certificación de dicha norma ha posibilitado la identificación, evaluación y minimización de los diferentes aspectos e impactos ambientales que tiene la compañía. Adicionalmente y para reforzar la sensibilización y compromiso ambiental de toda la plantilla, se realizan formaciones anuales de "buenas prácticas" incluyendo las filiales de BUFF®; de igual modo, tras la contratación de un nuevo empleado, en el proceso de onboarding se tienen en consideración cuestiones formativas de índole ambiental.

A continuación, se describen las principales líneas de trabajo relacionadas con el cuidado de la naturaleza y el medio ambiente.

### **Producción responsable**

La proveniencia de materiales y la trazabilidad de nuestro producto desde el punto de extracción de la materia prima



son conceptos indispensables para garantizar que ofrecemos productos fabricados con materiales responsables, tanto para la sociedad como para el medio ambiente.

La elección de la compañía respecto a materias primas se fundamenta básicamente en la utilización de materiales reciclados como el PET utilizando adicionalmente materiales naturales como la lana.

## **Eficiencia energética**

Más allá de la producción responsable, BUFF® es consciente que debe hacer un consumo responsable tanto de los recursos naturales como de la energía que utiliza.

Las medidas más relevantes realizadas a nivel de eficiencia energética son las siguientes:

- Instalación de placas fotovoltaicas y de autogeneración. Una de las inversiones en infraestructuras más importantes que se han realizado en 2021 han sido la instalación de placas fotovoltaicas (1060 paneles solares de 395p/ut) en el tejado de nuestras instalaciones. Esta acción

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

englobada en ACT MORE se ha convertido en una realidad siendo capaces de autogenerar 30% de la electricidad que consumimos anualmente. Además, el resto de electricidad consumida seguirá proviniendo de fuentes 100% renovables gracias al acuerdo con SOM ENERGIA.

- Implementación de tecnología LED en almacén de materias primas que posibilita un mejor consumo energético en dichas instalaciones.
- Instalación en la planta industrial de un sistema para la regulación automática de la intensidad de la luz LED en función de la luz natural.
- Nuevos termostatos digitales de calefacción que separan la planta de producción de la de almacén de expediciones en Headquarters.
- Reconfiguración del sistema web de controladores y aires acondicionados.
- Nueva iluminaria LED en el exterior de Headquarters.

## **Gestión de consumos**

Al igual que en el resto de los aspectos ambientales, BUFF® se plantea retos de manera continua para seguir optimizando el consumo de recursos naturales y promover así una mayor responsabilidad y eficiencia en las



operaciones que se realizan. A nivel de consumos, las principales sistemáticas que se llevan a cabo (a nivel de consumo de agua, papel y plástico) son las explicadas a continuación:

- Control de consumos en lavandería del agua que se gasta para la identificación de mejoras.
- Sensorización de los grifos de agua de toda la compañía. Esta medida no solo nos ha permitido aumentar la higiene y seguridad dentro del entorno laboral, sino que además nos permite ahorrar agua cuando no hay movimiento o actividad debajo del grifo.
- Implantación de la firma digital. La documentación como contratos, cesión de derechos de imagen o trámites relacionados con la formación han pasado a gestionarse digitalmente. No solo se trata de un proceso de agilización de estos trámites, sino que nos permite reducir energía, tinta y especialmente papel. La documentación contractual suele contener muchas páginas, así que el ahorro de papel es muy significativo.
- Catálogo Digital. Se ha trabajado en una nueva plataforma de B2B para que los catálogos de nuestras colecciones pasen a ser únicamente digitales. De esta manera, nuestros distribuidores pueden personalizar

también el catálogo según el tipo de cliente y hacer pedidos automáticamente a través de la plataforma. Así, dejaremos de imprimir todos los catálogos que se entregaban en papel a distribuidores, agentes y clientes.

- Fuentes de agua. Se han habilitado fuentes de agua para llenar las botellas corporativas, reduciendo de esta forma las botellas de plástico que se generan.

Por último, hay que mencionar que se ha procedido al cambio de las máquinas de vending que tenemos en las zonas de comedor pudiendo usar directamente nuestro vaso de bambú corporativo. Esta medida minimiza el consumo de vasos de un solo uso a pesar de que los mismos son 100% compostables y de papel reciclado.

### **Gestión de residuos**

En el marco de la ISO 14001 certificada y en línea con el cumplimiento legal, así como con el compromiso con la naturaleza, ORIGINAL BUFF, S.A. realiza una segregación de los diferentes residuos, peligrosos y no peligrosos que se generan. Todos los residuos son gestionados de forma responsable a través de empresas especializadas y los gestores de residuos pertinentes.



Año tras año, se desarrollan iniciativas que promueven tanto la economía circular como la minimización de los citados residuos buscando optimizar nuestra cadena de suministro y el impacto asociado. Las principales acciones que se han llevado a cabo son las siguientes:

- Participación en 2021 en el proyecto de Economía Circular conjunto de la UEA (Unión Empresarial del Ansoa) y ARC (Agencia Catalana de Residuos). Un proyecto que ha evaluado qué mejoras potenciales existe para dar segundas oportunidades a los residuos generados por nuestras instalaciones. Durante este año nos hemos focalizado en diferentes tipos de residuos con el objetivo de incorporarlos en el ámbito industrial como materia prima.
- Palets reutilizados, reparados y reincorporados en el proceso productivo. Los palets que recibimos con las entregas de materia prima son un buen ejemplo de la política de reducción de residuos y circularidad que llevamos a cabo. Desde los orígenes de la actividad, los palets que acompañan la materia prima de producción han sido reutilizados para el almacenaje interno. Ahora bien, dependiendo de las dimensiones, la composición o el proveedor que envía los palets, estos no son reutilizables. La estrategia de sostenibilidad de la

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

compañía, marcada por mejorar siempre, nos ha impulsado a buscar alternativas a la salida del residuo. El resultado ha sido la asociación con una empresa local de reparación y venta de palets que aprovecha esta madera que, hasta ahora, era tratada como residuo. De este modo transformamos este residuo, añadiéndole valor para reincorporarlo en la cadena de suministro.

- El poliéster y el tejido ignífugo, de residuo a subproducto. De forma similar aprovechamos los residuos textiles de poliéster blanco y color y el tejido ignífugo. En este caso, nuestro gestor de residuos clasifica, limpia y compacta los restos de tejidos y los envía a plantas de trituración donde se convierte en subproducto. Nuestro tejido textil es aprovechado para fabricar desde tejido para construcción geotextil como las capas aislantes para autopistas y grietas del suelo, hasta material de aislante para automóviles.
- Nuevo cambio de Packaging más sostenible. El empeño que tenemos en reducir nuestro impacto medio ambiental debe residir en nuestro producto y su diseño, además los procesos de producción. Somos conscientes de que el Packaging que acompaña nuestros productos suele convertirse en residuo, por ello nos hemos propuesto disminuir ese impacto. El nuevo packaging de los cuellos de la línea sport e interior de las



balaclava, que se ha empezado a comercializar en la temporada 22/23, es fabricado en papel con un 80% de su contenido de origen reciclado y 100% reciclable, eliminando completamente el plástico.

- Nueva vida para los equipos informáticos. Del mismo modo que buscamos dar salida a los productos de otras temporadas, también lo hacemos con los equipos informáticos que no usaremos más en nuestras instalaciones, bien sea porque hayan dejado de ser necesarios o porque se hayan renovado los dispositivos. En este sentido cabe destacar la iniciativa “Mercat de reciclats” en el que se subasta anónimamente equipos electrónicos en desuso de la compañía entre las personas de ORIGINAL BUFF, S.A.
- Mercado de Intercambio para colaborar con la circularidad del territorio. La Unión Empresarial de la Anoaia puso en marcha un nuevo espacio en su página web dedicado a la economía circular. Se trata del Mercado de Intercambio, iniciativa a través de la cual las empresas pueden intercambiar productos sin contraprestación económica con el objetivo de alargar la vida útil de los productos. Gracias a esta plataforma hemos podido ofrecer a otras empresas productos como puertas, maderas y jaulas metálicas que ya no usábamos para que fueran reaprovechadas. Así

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

generamos un entorno de colaboración para ser más sostenibles y comprometidos con el medio ambiente.

### **Huella de carbono**

Fruto del compromiso, cooperación y responsabilidad de protección del entorno natural, ORIGINAL BUFF, S.A. ha realizado en el año fiscal 20/21 su primer análisis y medición de la Huella de Carbono incluyendo los 3 Scopes, o alcances. ORIGINAL BUFF, S.A. considera que una compañía que produce y vende productos orientados a disfrutar del aire libre y la naturaleza debe ser impulsora de los ecosistemas que nos rodean y promover su respeto.

La medición se ha centrado en los Scopes 1, 2 y 3 utilizando la metodología del GHS Protocol (<https://ghgprotocol.org>) siguiendo el esquema planteado a continuación:

- Scope 1: Emisiones que proceden del uso de combustibles fósiles de fuentes fijas, flota propia o emisiones difusas. Son emisiones producidas por los equipos de calefacción y posibles fugas de equipos refrigerantes.
- Scope 2: Emisiones de energía comprada que se genera en el productor de electricidad. En este sentido el 100% de la energía de los Headquarters que se consume es de origen renovable y/o autogenerado. Esto supone más del 90% de la energía que se consume en BUFF®.



- Scope 3: Emisiones de la cadena de valor, inversiones, desplazamiento de personas, transporte de mercancías o el uso de producto, entre otros.

La medición de la Huella de Carbono abre la puerta a plantear un plan de neutralidad y reducción de emisiones de carbono para los próximos años. No obstante, el propio proceso de análisis de los datos e identificación de la Huella ha posibilitado dos cuestiones de relevancia y utilidad para ORIGINAL BUFF, S.A.:

- La Identificación de los procesos y categorías de emisiones más significativas de la compañía.
- La detección de emisiones potencialmente evitables.

A nivel corporativo BUFF® participa en, entre otras, las siguientes iniciativas que promueven el análisis y reducción de la Huella de Carbono.

**Miembros del Climate Action Corps (CAC) y del European Outdoor Group (EOG).** En esta acción hemos sido acompañados y guiados por el programa Climate Action Corps (CAC) del Outdoor Industry association (OIA), y por el European Outdoor Group (EOG), de los cuales ORIGINAL BUFF, S.A. es miembro fundador. Las dos asociaciones, americana y europea respectivamente, agrupan las compañías outdoor para trabajar conjuntamente y reducir,

hasta la neutralización, el impacto ambiental de este sector textil.

La adhesión a los dos grupos de trabajo es un compromiso y responsabilidad en cuanto a seguimiento continuo del impacto de nuestra organización, el planteamiento de objetivos de reducción y la realización de acciones. Un compromiso y una responsabilidad que forman parte de nuestra forma de ser y de entender el mundo.

**Acuerdo para la reducción de emisiones de CO<sup>2</sup>.** A nivel autonómico y local, una de las primeras acciones que nos ha brindado el cálculo de la huella de carbono dentro del marco de PROTECT MORE ha sido adherirnos al programa “Els Acords Voluntaris per a la reducció de CO<sup>2</sup>”, un programa de ámbito autonómico liderado por la Generalitat de Catalunya y la Oficina Catalana de Cambio Climático. Este programa ofrece herramientas de cálculo, soporte y reconocimiento a esas organizaciones, públicas o privadas, que tienen instalaciones y/o realizan operaciones en la comunidad autonómica de Catalunya y que de forma voluntaria quieren establecer un compromiso con la reducción de sus emisiones. Por ello, con “Els Acords Voluntaris”, nos comprometemos básicamente a dos acciones anualmente: reportar el inventario de emisiones de la compañía y proponer medidas de mitigación.



## 11. Nuestra relación con el Entorno

Como empresa comprometida con su comunidad local y para ser coherentes con nuestros pilares ACT MORE, PROTECT MORE, CARE MORE y SHARE MORE definidos en nuestra estrategia de sostenibilidad, BUFF® dispone de una Política que describe los factores que considera al decidir qué relaciones e iniciativas externas apoyar según criterios ambientales (E), sociales (S) y de gobernanza (G), la **Purpose Activation Policy, Community and Planet**.

La presente política es aplicable a todas las empresas filiales independientemente de su ubicación geográfica, con el fin de alinear los criterios del Grupo para el desarrollo de iniciativas comunitarias.

Esta política involucra dos tipos de iniciativas comunitarias. Las acciones colaborativas locales que se desarrollan en los países donde BUFF® opera directamente, y las transversales que responden a problemáticas globales tales como el cambio climático, materias primas sostenibles o la inclusión social en la industria de la moda.

BUFF®, como empresa comprometida con generar valor a largo plazo para la comunidad local y contribuir a la

resolución de los problemas globales que afectan a toda la humanidad, ha establecido una serie de compromisos cuantitativos que sustentan su estrategia comunitaria.

Estos compromisos cuantitativos se han fijado a dos niveles: a nivel global destinando un porcentaje de los beneficios obtenidos, y a nivel más concreto; por un lado, determinando los importes para las distintas iniciativas y proyectos según nuestra estrategia de Sostenibilidad y, por otro lado, determinando el ámbito geográfico de aplicación de las iniciativas comunitarias.

Al atender las diferentes necesidades de las organizaciones y proyectos solicitantes, las iniciativas comunitarias en BUFF® pueden tomar la forma de asociaciones impulsadas por un propósito en colaboración con organizaciones con y sin ánimo de lucro alineadas con la estrategia de sostenibilidad "Do More Now" de BUFF®.

Se han establecido unos criterios de priorización con el fin de evaluar sus colaboraciones externas en términos de su impacto ambiental, social y de gobernanza y, además, se han definido algunas banderas rojas para resaltar algunos



temas prohibidos de los proyectos y prácticas organizacionales a considerar en el proceso de selección de sus colaboraciones externas.

También se han establecido tres vías más de colaboración fijadas en nuestra Política como son las donaciones en especie a entidades sin ánimo de lucro basadas en elementos tangibles, diferentes al dinero, (p. ej. productos y equipos) e intangibles (p. ej. el uso gratuito de las instalaciones para albergar eventos comunitarios (por ejemplo, escuelas).

El voluntariado corporativo a través de un conjunto de proyectos desarrollados por los/as empleados/as de la empresa con el objetivo de contribuir a la sociedad a través de alianzas con otras organizaciones lucrativas o sin ánimo de lucro.

Y las donaciones en Efectivo a organizaciones sin ánimo de lucro que incluyen la transferencia de dinero a las entidades con las que colaboramos.

Además de las aportaciones económicas, colaboramos con entidades en el lanzamiento de productos para dar un porcentaje de los beneficios de cada unidad vendida, o productos o servicios con descuento para grupos desatendidos.

Las alianzas comunitarias que se materialicen en donaciones en efectivo y en especie se concretan exclusivamente con organizaciones sin ánimo de lucro.

Los proyectos colaborativos en ocasiones pueden estar vinculados a la mejora de la sostenibilidad del modelo de negocio de BUFF® a nivel ambiental (p. ej. iniciativas para promover materias primas innovadoras y sostenibles) y social (p. ej. iniciativas para promover la inclusión social de personas con barreras crónicas de exclusión laboral mercado), como, por ejemplo:

**Patrocinio del “dream team Anoia”, equipo de futbol inclusivo.**

Patrocinio deportivo con el fin de dar soporte a la inclusión social a personas con capacidades diversas a través del futbol como motor del cambio y agente transformador. Este patrocinio es conjunto con Fundació Àuria y Club Aidar, de l' Associació Salut Mental Catalunya, Anoia.

**Participación en la Magic Line – Hospital Sant Joan de Déu.**

Se han creado dos equipos BUFF® con una aportación de 1.000€ por cada equipo. Se trata de una movilización solidaria que ayuda a personas en situación de



vulnerabilidad y fomenta la solidaridad y el compromiso para conseguir un mundo mejor.

#### **“Casting for recovery”.**

Desarrollada a través de nuestras filiales de EE. UU. y Canadá, apoya a los sobrevivientes de cáncer a través de actividades al aire libre y conexión con la naturaleza. Es una organización sin ánimo de lucro enfocada en ayudar a mujeres con cáncer de mama, que buscan recuperación e inspiración en el agua a través de la pesca con mosca.

Otros proyectos colaborativos están vinculados a la generación de valor para la comunidad como por ejemplo el programa Sports Aid, con el que BUFF® colabora cada año.

#### **Programa de Ayudas Deportivas BUFF® 21/22.**

Por tercer año consecutivo, hemos llevado a cabo nuestro programa de ayudas deportivas para entidades sin ánimo de lucro que desarrollan sus proyectos deportivos en la Conca de Òdena.

Una zona que, muy a nuestro pesar, encabezó todas las portadas de diarios e informativos por ser una de las más afectadas por la pandemia del coronavirus. De hecho,

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

algunas entidades nos hicieron saber que esta ayuda económica le ha dado alas al proyecto en unas circunstancias excepcionales.

Saber que entidades de diferentes disciplinas deportivas han podido continuar con su tarea social de fomentar el aprendizaje y la difusión de los valores deportivos le da sentido al programa.

En total, 3015 deportistas pertenecientes a 23 clubs se han visto beneficiados por estas ayudas que este pasado ejercicio ascendieron a 25.000€.

Una iniciativa que refuerza nuestro compromiso con la sociedad y el entorno más directo.

También hemos promocionado la sostenibilidad a través de un compromiso activo con organizaciones con y sin ánimo de lucro para mejorar el impacto social y ambiental de la industria textil a través de campañas en redes sociales, participación en conferencias, presentaciones de paneles u otros foros públicos, peticiones firmadas para mejorar los resultados sociales o ambientales en la industria o apoyo financiero para cooperar con los actores de la industria para mejorar los estándares sociales y ambientales relevantes.

- **Creación de una Escuela de Confección junto con el Ayuntamiento de Igualada y FITEX con un doble**



objetivo: (i) facilitar oportunidades profesionales a colectivos que no pueden acceder al mercado laboral, y (ii) reimpulsar la industria de la moda en la comarca de la Anoia formando profesionales a través programas de formación.

- **MODACC, FITEX y ACCIÓ** Es el caso de nuestras colaboraciones con MODDAC (Clúster Català de la Moda i el Tèxtil), FITEX (Fundació per a la innovació textil) y ACCIÓ (programa de la Generalitat de Catalunya).

Con ellos hemos y estamos colaborando, haciendo introspecciones nuevas de tejido, calculando el impacto de nuestros productos e innovando en nuestros tejidos y fibras. Proyectos que, sin duda, nos benefician a ambos y de los cuales podemos extraer grandes conocimientos y avances.

- **Unió Empresarial de l'Anoia.** Similar es la colaboración con la UEA (Unió Empresarial de l'Anoia) una asociación que engloba las empresas de la comarca y región donde están situados nuestros *Headquarters*. Con ellos hemos participado este año fiscal 21/22 en el Proyecto de Asesoramiento en Eficiencia Energética, Informe, diagnóstico y

viabilidad y en auditorías energéticas o incluso de eficiencia energética. Además de todos los proyectos conjuntos nos permite estar en contacto con otras organizaciones de diferentes sectores con los mismos intereses, potenciando el networking entre empresas de la comarca.

Además de destinar ayudas económicas a diferentes iniciativas medioambientales y sociales, otra de las modalidades de colaboración que llevamos a cabo desde hace años es la donación de producto.

- **Donación a la Fundación Adana.** Donación de productos para el mercado de Navidad que organizan para recaudar fondos para niños con trastornos del Neurodesarrollo.
- **Cruz Roja.** Iniciativa solidaria mediante donación económica inicial en la organización de una jornada solidaria, que además del dinero recaudado por la venta de las entradas y por las ventas de los productos BUFF® durante el evento se destinaron para el conflicto bélico en Ucrania.
- **Gavi Alliance.** Conseguir acceso igualitario a las vacunas en los países con menos recursos. Donación económica para colaborar con la Alianza para la



vacunación infantil, impulsada por la Fundación Bancaria la Caixa y Bill & Melinda Gates Foundation con el soporte de Barcelona Institute for Global Health.

## *Estado de información no financiera 2021-2022*

- **Hospital Oncològic de Día d' Igualada.** Donación de tubulares y soporte económico para la construcción del nuevo Hospital Oncològic de Día de Igualada.



## 12. Tablas de indicadores

### Económicos

Beneficios obtenidos	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>18.275.197,2 €</b>	<b>-3.387.695,1 €</b>
Original Buff S.A.	12.952.903,9 €	-303.659,3 €
Buff Inc	6.959.136,2 €	-715.890,3 €
Buff Canada Ltd	717.973,1 €	236.389,3 €
Buff GmbH	362.552,2 €	-85.368,0 €
Buff UK Limited	297.522,8 €	58.083,7 €

Impuestos sobre beneficios pagados	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>4.820.957,8 €</b>	<b>-385.601,5 €</b>
Original Buff S.A.	2.647.996,5 €	0,0 €
Buff Inc	2.068.197,6 €	-387.248,6 €
Buff Canada Ltd	169.119,6 €	64.177,5 €
Buff GmbH	99.267,0 €	0,0 €
Buff UK Limited	42.054,2 €	15.105,2 €

Subvenciones recibidas	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>46.766,1€</b>	<b>35.261,3€</b>
Original Buff S.A.	0,0 €	0,0 €
Buff Inc	0,0 €	0,0 €
Buff Canada Ltd	46.766,1€	35.261,3€
Buff GmbH	0,0 €	0,0 €
Buff UK Limited	0,0 €	0,0 €



Sanciones administrativas	2020-2021	2021-2022
Global	0,0 €	0,0 €
Original Buff S.A.	0,0 €	0,0 €
Buff Inc	0,0 €	0,0 €
Buff Canada Ltd	0,0 €	0,0 €
Buff GmbH	0,0 €	0,0 €
Buff UK Limited	0,0 €	0,0 €

## Gobierno

Remuneración total de los consejeros	2020-2021	2021-2022
Hombres	532.900,0 €	552.500,0 €
Mujeres	264.500,0 €	250.000,0 €
Total	797.400,0 €	802.500,0 €

Remuneración media de los consejeros	2020-2021	2021-2022
Hombres	177.633,3 €	184.166,7 €
Mujeres	264.500,0 €	125.000,0 €
Total	199.350,0 €	160.500,0 €

% de personas en los órganos de gobierno por género	2020-2021	2021-2022
Hombres	75%	60%
Mujeres	25%	40%

Composición del GEC	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	4	4
Mujeres	2	3
<i>Por edad</i>		
30 o menos	0	0
Entre 30 y 50	3	4



Composición del GEC	2020-2021	2021-2022
50 o más	3	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

## Personas

Original Buff S.A.

Nº de trabajadores por género	2020-2021	2021-2022
Hombres	79	93
Mujeres	204	225
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>318</b>

Nº de trabajadores por categoría laboral	2020-2021	2021-2022
Directores/as	5	5
Mandos intermedios	8	11
Técnicos/as	141	153
Administrativos/as	129	149
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>318</b>

Nº de trabajadores por edad	2020-2021	2021-2022
30 o menos	40	46
Entre 30 y 50	178	197
50 o más	65	75
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>318</b>

Plantilla por categoría profesional y género	2020-2021				2021-2022			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Directores/as	4	1,4%	1	0,4%	4	1,3%	1	0,3%



Estado de información no financiera 2021-2022

Mandos intermedios	3	1,1%	5	1,8%	5	1,6%	6	1,9%
Técnicos/as	59	20,8%	82	29,0%	65	20,4%	88	27,7%
Administrativos/as	13	4,6%	116	41,0%	19	6,0%	130	40,9%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>27,9%</b>	<b>204</b>	<b>72,1%</b>	<b>93</b>	<b>29,2%</b>	<b>225</b>	<b>70,8%</b>

% de empleados/as por categoría profesional y edad	2020-2021						2021-2022					
	30 o menos		Entre 30 y 50		Más de 50		30 o menos		Entre 30 y 50		Más de 50	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Directores/as	0	0,0%	3	1,1%	2	0,7%	0	0,0%	3	0,9%	2	0,6%
Mandos intermedios	0	0,0%	8	2,8%	0	0,0%	0	0,0%	11	3,5%	0	0,0%
Técnicos/as	24	8,5%	104	36,7%	13	4,6%	25	7,9%	114	35,8%	14	4,4%
Administrativos/as	16	5,7%	63	22,3%	50	17,7%	21	6,6%	69	21,7%	59	18,6%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>14,1%</b>	<b>178</b>	<b>62,9%</b>	<b>65</b>	<b>23,0%</b>	<b>46</b>	<b>14,5%</b>	<b>197</b>	<b>61,9%</b>	<b>75</b>	<b>23,6%</b>

% modalidades de contrato	2020-2021	2021-2022
Indefinido	89,0%	88,7%
Temporal	8,1%	8,5%
Tiempo Parcial	2,8%	2,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

% modalidades de contrato por género	2020-2021		2021-2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	94,9%	86,8%	93,5%	86,7%
Temporal	5,1%	9,3%	6,5%	9,3%
Tiempo Parcial	0,0%	3,9%	0,0%	4,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



% de empleados/as por tipo de contrato y por edad	2020-2021			2021-2022		
	30 o menos	Entre 30 y 50	50 o más	30 o menos	Entre 30 y 50	50 o más
Indefinido	77,5%	91,6%	89,2%	78,3%	91,9%	86,7%
Temporal	15,0%	6,2%	9,2%	13,0%	6,6%	10,7%
Tiempo Parcial	7,5%	2,2%	1,5%	8,7%	1,5%	2,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

% de empleados/as por tipo de contrato y categoría laboral	2020-2021			2021-2022		
	Indefinido	Temporal	Tiempo Parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo Parcial
Directores/as	2,0%	0,0%	0,0%	44,3%	70,4%	55,6%
Mandos intermedios	3,2%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%
Técnicos/as	53,2%	8,7%	62,5%	3,9%	0,0%	0,0%
Administrativos/as	41,7%	91,3%	37,5%	50,0%	29,6%	44,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Nº empleados /as a jornada completa	2020-2021	2021-2022
Hombres	79	93
Mujeres	196	216
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>309</b>

Nº empleados/as a jornada parcial	2020-2021	2021-2022
Hombres	0	0
Mujeres	8	9
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

% de empleados/as por tipo de jornada y categoría laboral	2020-2021		2021-2022	
	Jornada completa	Media jornada	Jornada completa	Media jornada
Directores/as	1,8%	0,0%	1,9%	0,0%



Estado de información no financiera 2021-2022

Mandos intermedios	2,8%	0,0%	3,1%	0,0%
Técnicos/as	43,8%	6,0%	42,1%	6,0%
Administrativos/as	43,5%	2,1%	45,0%	1,9%
<b>Global</b>	<b>91,9%</b>	<b>8,1%</b>	<b>92,1%</b>	<b>7,9%</b>

Nuevas contrataciones de empleado/as	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	16	37
Mujeres	67	84
<i>Por edad</i>		
30 o menos	16	16
Entre 30 y 50	45	43
50 o más	22	62
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>121</b>

Empleados/as que han causado baja	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	18	23
Mujeres	36	67
<i>Por edad</i>		
30 o menos	16	5
Entre 30 y 50	29	20
50 o más	9	62
<i>Por categoría laboral</i>		
Directores/as	1	0
Mandos intermedios	0	1
Técnicos/as	33	49
Administrativos/as	20	37
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>90</b>



Bajas voluntarias	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	3	7
Mujeres	9	9
<i>Por edad</i>		
30 o menos	3	1
Entre 30 y 50	9	3
50 o más	0	12
<i>Por categoría laboral</i>		
Directores/as	1	0
Mandos intermedios	0	0
Técnicos/as	10	12
Administrativos/as	1	5
<b>Total bajas voluntarias</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

Bajas involuntarias (despidos)	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	4	4
Mujeres	8	8
<i>Por edad</i>		
30 o menos	0	3
Entre 30 y 50	9	4
50 o más	3	5
<i>Por categoría laboral</i>		
Directores/as	0	0
Mandos intermedios	0	1
Técnicos/as	10	6
Administrativos/as	2	5
<b>Total bajas involuntarias</b>	<b>12</b>	<b>12</b>



Otras bajas (excedencias, no renovaciones, incapacidad, etc.)	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	11	12
Mujeres	19	47
<i>Por edad</i>		
30 o menos	13	1
Entre 30 y 50	11	13
50 o más	6	45
<i>Por categoría laboral</i>		
Directores/as	0	0
Mandos intermedios	0	0
Técnicos/as	13	32
Administrativos/as	17	27
<b>Total otras bajas</b>	<b>30</b>	<b>59</b>

Remuneraciones medias	2020-2021	2021-2022
<i>Por género</i>		
Hombres	40.730,0 €	37.822,6 €
Mujeres	27.987,4 €	23.599,8 €
<i>Por edad</i>		
30 o menos	22.003,24 €	21.830,25
Entre 30 y 50	35.600,24 €	31.358,21
50 o más	27.162,51 €	23.173,06
<i>Por categoría laboral</i>		
Directores/as	187.833,9 €	149.071,8 €
Mandos intermedios	71.751,9 €	65.067,4 €
Técnicos/as	32.109,5 €	29.705,1 €
Administrativos/as	20.106,2 €	16.053,5 €



Remuneraciones medias por categoría laboral	2020-2021		2021-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directores/as	214.960,1 €	144.476,0 €	171.920 €	106.500 €
Mandos intermedios	53.143,1 €	82.723,6 €	52.645 €	73.790 €
Técnicos/as	34.004,1 €	30.740,7 €	31.908 €	28.109 €
Administrativos/as	20.382,6 €	20.075,3 €	15.487 €	16.121 €

Nº horas absentismo	2020-2021	2021-2022
Hombres	1.558	1.494
Mujeres	5.402	5.712
<b>Total</b>	<b>6.960</b>	<b>7.206</b>

Tasa de absentismo laboral (TAL)	2020-2021	2021-2022
Hombres	1,18	0,94
Mujeres	1,70	1,46
<b>Total</b>	<b>1,55</b>	<b>1,31</b>

(Horas absentismo / horas trabajadas) \* 100

Nº de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental	2020-2021	2021-2022
Hombres	4	2
Mujeres	6	5
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

Nº de empleados/as que se han acogido al permiso parental	2020-2021	2021-2022
Hombres	4	2
Mujeres	6	5



Total	10	7
-------	----	---

N° de empleados/as que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	2020-2021	2021-2022
Hombres	4	2
Mujeres	6	5
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

N° accidentes laborales	2020-2021	2021-2022
Hombres	2	2
Mujeres	7	13
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

N° trabajadores con enfermedades profesionales	2020-2021	2021-2022
Hombres	0	0
Mujeres	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tasa de frecuencia de accidentes (TFA)	2020-2021	2021-2022
Hombres	15,18	12,56
Mujeres	22,00	33,28
<b>Total</b>	<b>20,01</b>	<b>27,28</b>

(Accidentes laborales/Horas trabajadas)\*1.000.000

N° de accidentes laborales por su gravedad	2020-2021	2021-2022
Sin baja	4	10
Leves	5	5



*Estado de información no financiera 2021-2022*

Graves	0	0
Mortales	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

% empleados/as cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	2020-2021	2021-2022
Hombres	100%	100%
Mujeres	100%	100%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nº de horas de formación al año por empleado/a y género	2020-2021	2021-2022
Hombres	1.562	1.554
Mujeres	2.149	2.779
<b>Total</b>	<b>3.710</b>	<b>4.333</b>

Media de horas de formación al año por empleado/a y género	2020-2021	2021-2022
Hombres	19,8	16,7
Mujeres	10,5	12,4
<b>Total</b>	<b>13,1</b>	<b>13,6</b>

Media de horas de formación al año por empleado/a y categoría laboral	2020-2021	2021-2022
Directores/as	0,3	0,5
Mandos intermedios	2,3	0,8
Técnicos/as	1,5	1,8
Administrativos/as	0,7	8,2
<b>Total</b>	<b>2,6</b>	<b>1,3</b>



Nº de evaluaciones periódicas por género	2020-2021	2021-2022
Hombres	73	17
Mujeres	183	130
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>147</b>

% de evaluaciones periódicas por género	2020-2021	2021-2022
Hombres	25,8%	18,3%
Mujeres	64,7%	57,8%
<b>% empleados/as</b>	<b>90,5%</b>	<b>46,2%</b>

% de evaluaciones periódicas por categoría laboral	2020-2021	2021-2022
Directores/as	100,0%	0,0%
Mandos intermedios	112,5%	0,0%
Técnicos/as	86,5%	7,8%
Administrativos/as	93,0%	90,6%
<b>% empleados/as</b>	<b>90,5%</b>	<b>46,2%</b>

Empleados/as con discapacidad	2020-2021	2021-2022
Hombres	1	0
Mujeres	4	5
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Nº de casos de discriminación	2020-2021	2021-2022
	0	0



Brecha salarial	2020-2021	2021-2022
	31%	38%

(Remuneraciones medias hombres - Remuneraciones medias mujeres)/Remuneraciones medias hombres)\*100

## Cientes

Nº de contactos recibidos a través de ticketing	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>N/D</b>	<b>7.346</b>
Original Buff S.A.	N/D	7.232
Buff Inc	N/D	N/D
Buff Canada Ltd	N/D	N/D
Buff GmbH	N/D	13
Buff UK Limited	N/D	101

Nº de reclamaciones recibidas	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>N/D</b>	<b>4</b>
Original Buff S.A.	N/D	3
Buff Inc	N/D	N/D
Buff Canada Ltd	N/D	1
Buff GmbH	N/D	N/D
Buff UK Limited	N/D	N/D

Nº de casos de incumplimiento relativos a la información sobre productos y servicios	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Original Buff S.A.	2	N/D



Nº de casos de incumplimiento relativos a la información sobre productos y servicios	2020-2021	2021-2022
Buff Inc	N/D	N/D
Buff Canada Ltd	0	0
Buff GmbH	N/D	N/D
Buff UK Limited	N/D	N/D

Nº de reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Original Buff S.A.	0	0
Buff Inc	N/D	N/D
Buff Canada Ltd	0	0
Buff GmbH	N/D	N/D
Buff UK Limited	N/D	N/D

## Proveedores

Nº de proveedores	2020-2021	2021-2022
Locales	47	58
Nacionales	17	26
Internacionales	38	37
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>121</b>

## Medio Ambiente

### Global

Consumo de agua	Unidad	2020-2021	2021-2022
<b>Total</b>	<b>m3</b>	<b>2.861,6</b>	<b>2.979,3</b>



Consumo de energía	Unidad	2020-2021	2021-2022
Electricidad	Kwh	1.927.648,8	1.295.025,2
Electricidad autogenerada	Kwh	0,0	267.274,0
Gasoil	Litros	49.268,0	40.475,0
Gas natural	Gj	413,9	327,0

Huella de carbono (Desglose emisiones según origen)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Alcance 1: Emisiones directas	Tn CO2 eq	168,4	226,5
Alcance 2: Emisiones indirectas	Tn CO2 eq	18,8	19,9
Alcance 3: Otras emisiones indirectas <sup>1</sup>	Tn CO2 eq	N/D*	N/D*

<sup>1</sup>No se dispone a fecha del presente documento de los datos de Huella de Carbono ligados al alcance/scope 3, estando los mismos en fase de obtención.

% energía proveniente de autoconsumo	Unidad	2020-2021	2021-2022
Total	%	0,0	20,6

% de artículos con más del 85% de material reciclado o natural	Unidad	2020-2021	2021-2022
Suma de referencias con +/-85% material reciclado o natural entre suma referencias totales	%	64,9	64,2

### Original Buff S.A.

Consumo de agua (Headquarters)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Total	m3	2.413	2.579

Huella de carbono (Desglose emisiones según origen)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Alcance 1: Emisiones directas	Tn CO2 eq	147,5	210,0
Alcance 2: Emisiones indirectas	Tn CO2 eq	0	0



Alcance 3: Otras emisiones indirectas <sup>1</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D
--	-----------	-----	-----

<sup>1</sup>No se dispone a fecha del presente documento de los datos de Huella de Carbono ligados al alcance/scope 3, estando los mismos en fase de obtención.

Gestión de residuos no peligrosos	Unidad	2020-2021	2021-2022
Dstrucción archivos	Kg	N/D	4.555
Papel transfer	Kg	217.085	93.930
Papel y cartón	Kg	135.745	71.850
Plástico	Kg	10.400	7.120
Madera	Kg	23.389	8.702
Palets	Kg	0	3.186
Chatarra	Kg	1.140	12.220
Tejido	Kg	18.460	24.600
<b>Total</b>	<b>Kg</b>	<b>406.219</b>	<b>226.163</b>
Unidades producidas	N°	10.547.797	5.351.996
Residuos no peligrosos por unidad producida	(Kg/N°)	0,0385	0,0423

Gestión de residuos peligrosos	Unidad	2020-2021	2021-2022
Paños contaminados	Kg	515	908
Envases de tinta	Kg	0.323	800
Fluorescentes	Kg	34	20
Tinta estampación	Kg	344	905
Aerosoles	Kg	0	19
Disolventes	Kg	0	39
Pilas	Kg	0	18
<b>Total</b>	<b>Kg</b>	<b>2.216</b>	<b>2.709</b>
Unidades producidas	N°	10.547.797	5.351.996
Residuos peligrosos por unidad producida	(Gr/N°)	0,0385	0,0423



Consumo de agua	Unidad	2020-2021	2021-2022
Total	m3	407,0	418,6

Consumo de energía	Unidad	2020-2021	2021-2022
Electricidad	Kwh	46.315,0	45.994,6
Electricidad autogenerada	Kwh	0,0	0,0
Gasoil	Gj	0,0	0,0
Gas natural	Gj	166,2	168,2

Huella de carbono (Desglose emisiones según origen)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Alcance 1: Emisiones directas	Tn CO2 eq	8,4	8,5
Alcance 2: Emisiones indirectas	Tn CO2 eq	10,8	10,7
Alcance 3: Otras emisiones indirectas <sup>1</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D

<sup>1</sup>No se dispone a fecha del presente documento de los datos de Huella de Carbono ligados al alcance/scope 3, estando los mismos en fase de obtención.



### Buff Canada Ltd

Consumo de agua	Unidad	2020-2021	2021-2022
Total	m3	41,6	164,7

Consumo de energía	Unidad	2020-2021	2021-2022
Electricidad	Kwh	11.320,0	9.227,7
Electricidad autogenerada	Kwh	0,0	0,0
Gasoil	Gj	0,0	0,0
Gas natural	Gj	247,6	158,8

Huella de carbono (Desglose emisiones según origen)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Alcance 1: Emisiones directas	Tn CO2 eq	12,5	8,0
Alcance 2: Emisiones indirectas	Tn CO2 eq	5,9	7,0
Alcance 3: Otras emisiones indirectas <sup>1</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D

<sup>1</sup>No se dispone a fecha del presente documento de los datos de Huella de Carbono ligados al alcance/scope 3, estando los mismos en fase de obtención.

### Buff GmbH

Consumo de energía	Unidad	2020-2021	2021-2022
Electricidad	Kwh	4.914,8	4.873,0
Electricidad autogenerada	Kwh	0,0	0,0
Gasoil	Gj	0,0	0,0
Gas natural	Gj	0,0	0,0

Huella de carbono (Desglose emisiones según origen)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Alcance 1: Emisiones directas <sup>1</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D
Alcance 2: Emisiones indirectas	Tn CO2 eq	1,98	2,08
Alcance 3: Otras emisiones indirectas <sup>2</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D

<sup>1</sup>No se dispone de la información al ser un espacio de oficinas compartido.



<sup>2</sup>No se dispone a fecha del presente documento de los datos de Huella de Carbono ligados al alcance/scope 3, estando los mismos en fase de obtención.

## Buff UK Limited

Consumo de energía	Unidad	2020-2021	2021-2022
Electricidad	Kwh	1.222,0	1.672,0
Electricidad autogenerada	Kwh	0,0	0,0
Gasoil	Gj	0,0	0,0
Gas natural	Gj	0,0	0,0

Huella de carbono (Desglose emisiones según origen)	Unidad	2020-2021	2021-2022
Alcance 1: Emisiones directas <sup>1</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D
Alcance 2: Emisiones indirectas	Tn CO2 eq	0,1	0,1
Alcance 3: Otras emisiones indirectas <sup>2</sup>	Tn CO2 eq	N/D	N/D

<sup>1</sup>No se dispone de la información al ser un espacio de oficinas compartido.

<sup>2</sup>No se dispone a fecha del presente documento de los datos de Huella de Carbono ligados al alcance/scope 3, estando los mismos en fase de obtención.

## Sociedad

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2020-2021	2021-2022
<b>Global</b>	<b>105.800,0 €</b>	<b>148.414,0 €</b>
Original Buff S.A.	21.400 €	47.279,0 €
Buff Inc	64.400 €	50.000,0 €
Buff Canada Ltd	10.000 €	2.000,0 €
Buff GmbH	0,0 €	0,0 €
Buff UK Limited	0,0 €	0,0 €



## 13. Acerca de este informe

El Estado de Información no Financiera de Grupo BUFF®, correspondiente al ejercicio cerrado a 30 de abril de 2022 (el “Informe” o el “Estado de Información no Financiera”) forma parte del informe de gestión consolidado de Grupo BUFF®, dando cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad y proporciona información sobre todas las empresas del Grupo.

Al presentar un EINF consolidado, ORIGINAL BUFF, S.A queda eximida de la obligatoriedad de presentar asimismo el EINF individual.

La consolidación de las sociedades dependientes se realiza aplicando el método de integración global en todas ellas, que son las sociedades en las que el Grupo ejerce o puede ejercer, directa o indirectamente su control, entendiéndolo como el poder de dirigir las políticas financieras y de explotación de una empresa para obtener beneficios económicos de sus actividades. Esta circunstancia se manifiesta en general, aunque no únicamente por la titularidad directa o indirecta del 50% o más, de los derechos de voto de la sociedad. Todas las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación tienen el mismo ejercicio económico del Grupo, y la información relacionada con las mismas a 30 de abril de 2021 es la siguiente:

Sociedad/ Dirección	% participación directa	Actividad
Buff Inc * 133 Aviation Blvd., suite 105 Santa Rosa, CA 95403 (USA)	100%	Comercio de artículos textiles
Buff GmbH * Aschheimerstrasse, 13 Feldkirchen (Germany)	100%	Comercio de artículos textiles
Buff Canada Ltd * 120- 105 Bow Meadows Crescent, Canmore, AB T1W2W9 (Canada)	100%	Comercio de artículos textiles
Buff UK Limited Unit 6 The Enterprise Centre Cranborne Road Potters Bar Hertfordshire, EN6 3DQ	100%	Comercio de artículos textiles
Buff Italy S.R.L. * Via Fabio Filzi 27 CAP 20124 Milano (Italia)	100%	Comercio de artículos textiles

\*sociedades no auditadas



Buff Italy S.R.L. se constituyó con fecha 28/04/2022 por lo que no existen datos de gestión de esta.

Con fecha 04/05/2022, por lo tanto, posterior al cierre del ejercicio fiscal del Grupo BUFF®, se ha constituido Buff France S.R.L. con domicilio fiscal en 25-27 rue Tronchet 750008 París, con idéntica participación que el resto de las filiales.

Durante el último ejercicio fiscal Grupo BUFF® ha realizado un importante esfuerzo e inversión para la mejora de sus sistemas de información corporativos que se verá reflejado en el Estado de Información no Financiero correspondiente al ejercicio fiscal 2022-2023. En este documento, se presentan fundamentalmente datos de ORIGINAL BUFF, S.A, empresa con mayor peso en el Grupo y aquellos datos de las sociedades dependientes disponibles al cierre de ejercicio.

El Estado de Información no Financiera de Grupo BUFF® incluye, en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, 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, incluidas 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 su elaboración se han tenido en cuenta las directrices de la Comisión Europea sobre presentación de información no financiera (2017/C 215/01 y 2019/C 209/01). Asimismo, se ha utilizado el marco de GRI Sustainability Reporting Standards (Estándares GRI). Este marco ha sido el empleado para la presentación de los indicadores clave de resultados no financieros. Se ha utilizado una selección de los Estándares GRI o parte de su contenido.

### **Reglamento de la Taxonomía de la UE**

El Plan de Acción de la Unión Europea sobre Finanzas Sostenibles tiene como uno de sus objetivos principales fomentar las inversiones en actividades que estén directamente relacionadas con el crecimiento sostenible. En este contexto se adopta en el año 2020 el Reglamento 2020/852 de la Taxonomía de la UE.

Este Reglamento pretende servir de guía para aquellas compañías sujetas a la Directiva de Información No Financiera, estableciendo un sistema de clasificación estandarizado y obligatorio para determinar qué actividades



económicas de dicha compañía están recogidas en el marco de la sostenibilidad de la UE.

La actividad principal del Grupo BUFF® es la producción y distribución de artículos de moda, esencialmente ropa y complementos, que no está contemplada en la actualidad como actividad elegible en el Reglamento



# 14. Tabla de contenidos

Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
<b>Información general:</b>		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución).	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Grupo BUFF®</li> <li>2. Gobierno corporativo</li> <li>4. Estrategia</li> <li>7. Gestión de clientes</li> <li>5. Modelo de Negocio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>102-1 Nombre de la organización</li> <li>102-2 Actividades, marcas, productos y servicios</li> <li>102-3 Ubicación de la sede</li> <li>102-4 Ubicación de las operaciones</li> <li>102-5 Propiedad y forma jurídica</li> <li>102-6 Mercados servidos</li> <li>102-7 Tamaño de la organización</li> <li>102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta</li> <li>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</li> </ul>
Una descripción de las políticas que aplica el grupo que incluirá: los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo en qué medidas se han adoptado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Grupo BUFF®</li> <li>2. Gobierno corporativo</li> <li>4. Estrategia</li> <li>3. Gestión de riesgos</li> <li>9. Gestión del medio ambiente</li> <li>10. Nuestra relación con el Entorno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>103-2 Explicación del tema material y su cobertura</li> </ul>
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Los resultados se explican a lo largo de todo el documento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo (relaciones comerciales, productos o servicios) que puedan tener un efecto negativo en estos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	1. Grupo BUFF® 2. Gobierno corporativo 3. Gestión de riesgos 7. Gestión de clientes 9. Gestión del medio ambiente	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	7. Gestión de clientes 9. Gestión del medio ambiente	-
<b>Contaminación:</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	9. Gestión del medio ambiente	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones directas de GEI (alcance 2)
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos:</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	9. Gestión del medio ambiente	301-2 Insumos reciclados
<b>Uso sostenible de los recursos:</b>		Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	11. Tablas de indicadores	303-1 Consumo de agua
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	11. Tablas de indicadores	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables.	11. Tablas de indicadores	302-1 Consumo energético dentro de la organización



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
<b>Cambio climático:</b>		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	9. Gestión del medio ambiente	305-1 Emisiones directas (alcance 1) GEI 305-2 Emisiones indirectas (alcance 2) GEI
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	9. Gestión del medio ambiente	-
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	9. Gestión del medio ambiente	-
<b>Protección de la biodiversidad:</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	9. Gestión del medio ambiente	305-5 Reducción de las emisiones de GEI
Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas	9. Gestión del medio ambiente BUFF® no causa impactos por las actividades u operaciones desarrolladas en áreas protegidas	-
<b>Empleo:</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	11. Tablas de indicadores	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Número total y distribución de modalidades de contratos y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, y de contratos a tiempo parcial por: sexo, edad y clasificación profesional.	11. Tablas de indicadores	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Número de despidos por: sexo, edad y clasificación profesional.	11. Tablas de indicadores	-
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por: sexo, edad y clasificación profesional.	11. Tablas de indicadores	102-35 Políticas de remuneración 102-36 Proceso para determinar la remuneración 401-2 Beneficios para los empleados
Brecha salarial y la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	11. Tablas de indicadores	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres -



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desgregada por sexo	11. Tablas de indicadores	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Implantación de políticas de desconexión laboral	6. Nuestras personas	-
Empleados con discapacidad	6. Nuestras personas 11. Tablas de indicadores	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
<b>Organización del trabajo:</b>		
Organización del tiempo de trabajo	6. Nuestras personas	-
Número de horas de absentismo	11. Tablas de indicadores	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	6. Nuestras personas	401-3 Permiso Parental
<b>Salud y seguridad:</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6. Nuestras personas	403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-9 Lesiones por accidente laboral (El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral, el número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) y el número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales. Desagregado por sexo.	11. Tablas de indicadores No se han registrado fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral ni lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	
<b>Relaciones sociales:</b>		
Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	6. Nuestras personas	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6. Nuestras personas	102-41 Acuerdos de negociación colectiva



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo)	6. Nuestras personas	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad 403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos
<b>Formación:</b>		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	6. Nuestras personas	404-1 Media de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
<b>Accesibilidad:</b>		
Accesibilidad universal de las personas	6. Nuestras personas 11. Tablas de indicadores	-
<b>Igualdad:</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	6. Nuestras personas	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
<b>Derechos Humano</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	6. Nuestras personas	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	6. Nuestras personas	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	No se han producido denuncias por vulneración de los derechos humanos	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	6. Nuestras personas	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
<b>Corrupción y Soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2. Gobierno corporativo	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2. Gobierno corporativo	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		-
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	6. Nuestras personas 10. Nuestra relación con el Entorno	-
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	10. Nuestra relación con el Entorno	-
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	10. Nuestra relación con el Entorno	-
Las acciones de asociación o patrocinio	10. Nuestra relación con el Entorno	102-13 Afiliación a asociaciones
<b>Subcontratación y proveedores:</b>		
Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	8. Gestión de los proveedores	-
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad	8. Gestión de los proveedores	-
Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas	8. Gestión de los proveedores	-



Información solicitada por Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Capítulo	Indicador GRI equivalente
<b>Consumidores:</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7. Gestión de clientes	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico
Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	5. Gestión de clientes	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
<b>Información fiscal:</b>		
Los beneficios obtenidos país por país	11. Tablas de indicadores	207-4 Fiscalidad
Los impuestos obtenidos sobre beneficios pagados	11. Tablas de indicadores	207-4 Fiscalidad
Las subvenciones públicas recibidas	11. Tablas de indicadores	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno