

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021-2022

EURO DEPÔT ESPAÑA, S.A.U.



**BRICO
DEPÔT**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. SOBRE NOSOTROS	9
2.1. Nuestro modelo de negocio	10
2.1.1. Historia, actividad y mercados.	10
2.1.2. Entorno empresarial y estructura organizativa	14
2.1.3. Objetivos y estrategias	16
2.1.4. Futura evolución	20
2.2. Políticas que aplicamos	22
2.3. Cómo gestionamos el riesgo	24
3. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL:	29
3.1 Consumo de energía y cambio climático	32
3.2 Consumo de materiales y protección de la biodiversidad	36
3.3 Consumo de agua	39
3.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos	40
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	43
4.1. Empleo	44
4.1.1. Gestión de los recursos humanos desde Brico Depôt	44
4.1.2. La plantilla de Brico Depôt	46
4.1.3. Remuneración	51
4.2. Organización del trabajo	55
4.3. Seguridad y salud laboral	61
4.4. El diálogo social como eje de nuestras relaciones laborales	68
4.5. Formación	69
4.6. Integración de personas con discapacidad	73
4.7. Igualdad	74
5. DERECHOS HUMANOS	79
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	83
7. CADENA DE VALOR	87
7.1. Sostenibilidad en la cadena de proveedores	88
7.2. Protección de los consumidores	92
8. COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE	99
9. FISCALIDAD	103

1

INTRODUCCIÓN



El presente estado de información no financiera se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En su elaboración se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).



En este contexto, a través del estado de información no financiera, Euro Depôt España, S.A.U. (ahora en adelante, “Brico Depôt” o la “Compañía”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales; sociales y relativas al personal; en relación a los derechos humanos; a la lucha contra la corrupción y el soborno; así como en relación a la sociedad que son relevantes para la Compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio, relativas al ejercicio 2021 y con fecha de cierre en el 31 de enero de 2022.

En el presente estado de información no financiera se indica, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, el grado de relevancia para la Compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Nuestro análisis de materialidad de los aspectos no financieros que pueden afectar a nuestro negocio se basa en:

- La materialidad definida por el Grupo Kingfisher a través de un proceso de revisión interna, externa y priorización de los resultados;
- Nuestra actividad local considerando los requerimientos de la Ley 11/2018.

Del análisis se extrae el siguiente listado de temas materiales:

Sostenibilidad del producto, Cambio climático, Derechos humanos, Madera y silvicultura, Trazabilidad de la cadena de suministro, Bienestar, salud y seguridad, Productos químicos, Materias primas, Diversidad e inclusión, Privacidad y seguridad de los datos, Participación e inversión de la comunidad, Embalajes y plásticos, Calidad del producto, Accesibilidad, Capacitación y desarrollo, Residuos en las operaciones.

Igualmente, tal como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

2

SOBRE NOSOTROS

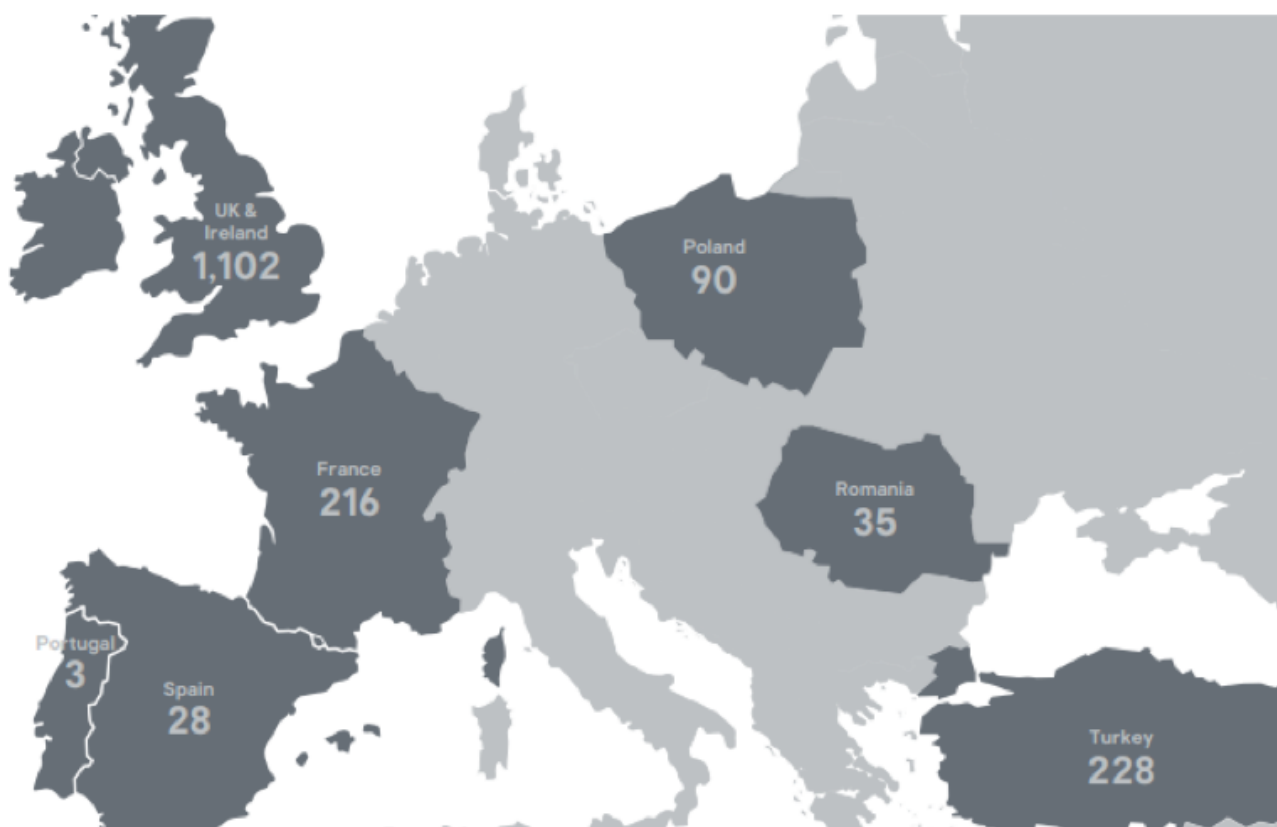
- Nuestro modelo de negocio
- Políticas que aplicamos
- Cómo gestionamos el riesgo

2.1 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

2.1.1 Historia, actividad y mercados.

Comúnmente conocidos por la marca que comercializamos, Brico Dépôt, somos una Compañía que forma parte del Grupo empresarial Kingfisher. El Grupo empresarial Kingfisher es una compañía internacional que distribuye una amplia gama de productos para las mejoras del hogar, y que actualmente cuenta con más de 1.470 tiendas distribuidas en 8 países de Europa sin incluir nuestras alianzas estratégicas en Turquía; además de un despliegue en la estrategia de comercio electrónico.

A continuación, se expone el mapa con la distribución geográfica de las tiendas.



Ver informe



<https://www.kingfisher.com/content/dam/kingfisher/Corporate/Images/Other/2022/Kingfisher-plc-2021-22-Annual-Report.pdf>

El Grupo Kingfisher opera a través de cinco marcas: “B&Q”, que opera en grandes establecimientos comerciales dedicados a la mejora del hogar y la jardinería, líder en el Reino Unido e Irlanda; “Castorama”, una marca que ofrece todo lo que un consumidor común necesita para mejorar su hogar y jardín (opera en Francia y Polonia); “Brico Dépôt”, una cadena de distribución de materiales para el bricolaje y la construcción orientada tanto al público profesional como particular, cuyos productos se caracterizan por su disponibilidad y bajo coste, ofreciendo a sus clientes la mejor relación calidad-precio en el sector (opera en Francia, Rumanía, España y Portugal); “Screwfix”, proveedor de una amplísima gama enfocada al cliente profesional, de herramientas y materiales de fontanería, electricidad, construcción, baños y cocinas en el Reino Unido, referente en comercio on-line y por último, “Koçtaş”, marca líder en mejoras del hogar en Turquía.

El Grupo Kingfisher ha dejado de ejercer su actividad en Alemania y Rusia, no obstante, ha apostado por la expansión y optimización de localización de los puntos de venta, así como el crecimiento del canal de venta online.

La marca y el concepto Brico Dépôt nace en 1993, en Reims, Francia, trayendo al mercado un nuevo concepto de comercialización de productos del hogar: la tienda-almacén con precios competitivos y grandes stocks disponibles para todo tipo de perfiles, ya sean particulares o profesionales. Euro Dépôt España nace en 1999, como parte de la expansión internacional de la marca Brico Dépôt Francia, pero no es hasta 2003 que abre su primera tienda en España.

Hoy en día, operamos en el mercado español y contamos con nuestra sede corporativa en España y 28 establecimientos comerciales que ofertan una amplia gama de productos y servicios destinados a mejoras del hogar. Así mismo durante el ejercicio 2020 se implementó el nuevo canal de venta online, que permite la venta a distancia con recogida tanto en tienda como envío a cliente.

En 2014, el Grupo abrió la primera tienda en Loures, Portugal. Actualmente el grupo cuenta con 3 establecimientos comerciales en dicho país y el nuevo canal de venta online implementado a finales de 2020.



De forma no exhaustiva, a continuación, se exponen los servicios que presta la Compañía y sus características:

- Comercializamos con productos de baño; cerámica; climatización y ventilación; cocinas; construcción; electricidad; exterior y jardín; ferretería; fontanería; herramientas comunes; iluminación y decoración; ordenación; pintura y droguería; puertas y ventanas; maderas, etc. Ofrecemos marcas conocidas y también marcas propias con precios muy competitivos y muy buena relación calidad-precio.
- Asimismo, ofrecemos en muchos de nuestros establecimientos servicios de corte de madera, pintura a la carta; proyectos de cocina, puertas, ventanas y platos de ducha a medida.

- En algunas de nuestras tiendas, y a través de partners especializados, se puede acceder también a otros servicios como los de cafetería, financiación, transporte e instalación de los productos, así como reformas parciales y totales del hogar.
- Brindamos a nuestros clientes la venta online de nuestros productos a través de nuestra página transaccional con servicio de recogida en tienda (Click&Collect 30 minutos) o entrega a domicilio (Click&Delivery).

Nuestra forma de hacer las cosas nos caracteriza y nos diferencia de los demás. Nuestra Compañía se rige por los siguientes valores:



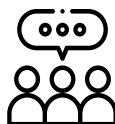
EQUIPO

Trabajaremos como un gran equipo. Nos encanta hablar con las personas y hacerles sentir como en casa contagiándoles nuestra energía y entusiasmo.



CURIOSIDAD

Siempre estamos preguntándonos como mejorar las cosas para nuestros clientes y para nosotros mismos. Desarrollamos nuestras habilidades a través de nuestra Home Improvement Academy y aprendiendo unos de otros.



SIMPLICIDAD

Siempre estamos buscando nuevas maneras de simplificar las cosas para nuestros clientes y nuestros colaboradores, y haciendo esto podemos ayudar a hacer su vida más fácil.



HUMILDAD

Nos preocupamos por las personas. Somos educados y respetuosos y tratamos a nuestros clientes y a los demás como nos gustaría ser tratados.



EXCELENCIA

Nos entusiasma el cambio y luchamos por la excelencia en todo lo que hacemos, siempre buscando lo mejor de nosotros mismos.

En junio de 2020, el Grupo Kingfisher lanzó el nuevo plan “Powered by Kingfisher” para abordar las importantes oportunidades de crecimiento que existen dentro del mercado de mejoras para el hogar.

También seguimos trabajando en nuestro Plan de Personas y Cultura que ayudará a llevar a cabo esta nueva estrategia.

Hemos identificado cuatro prioridades clave a nivel de Personas y Cultura:

- a) Crear un modelo operativo equilibrado**
- b) Desarrollar capacidades para impulsar el crecimiento**
- c) Crear una cultura ágil basada en la confianza**
- d) Desarrollar líderes que impulsen el crecimiento, inspiren orgullo y creen una cultura inclusiva**



2.1 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

2.1.2 Entorno empresarial y estructura organizativa

Tal y como se desprende del informe de cuentas de 2021-2022 del Grupo Kingfisher, este dispone de establecimientos comerciales en diversas unidades locales, concretamente, 28 tiendas en España; 3 en Portugal; 216 en Francia; 1.102 en Irlanda y Reino Unido; 90 en Polonia, 35 en Rumanía; y negocio en Turquía (en 228 tiendas).

A continuación, se detalla un reparto geográfico de las tiendas en las que vende Brico Dépôt en España:



28

**Establecimientos
comerciales
en toda España**

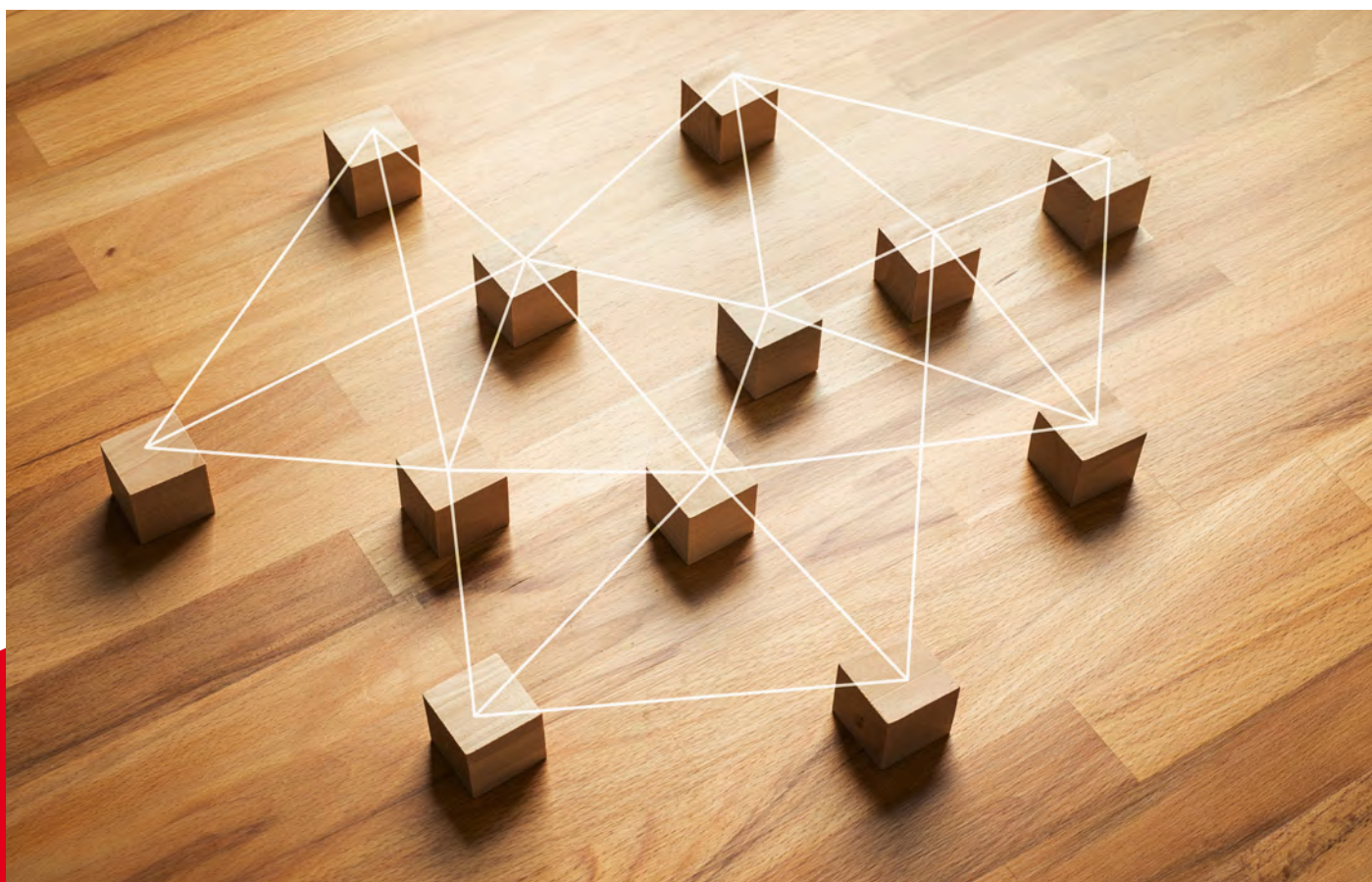


Considerando la anterior distribución geográfica, el Grupo Kingfisher define las políticas comunes para las compañías del Grupo, al tiempo que las unidades locales se dedican a su adaptación y aplicación desde el conocimiento de las características y necesidades propias de cada mercado.

En este sentido, el Grupo Kingfisher define, entre otros aspectos, la cultura y valores, el modelo de negocio común, las ambiciones y propósitos, un plan de acción a largo plazo, etc., mientras que Brico Dépôt se centra en conocer el mercado ibérico y desarrollar para éste un modelo de negocio específico y adaptado que permita implementar la estrategia común.

Dicha estrategia está enfocada en las grandes oportunidades de crecimiento del mercado de mejora del hogar, buscando una mayor digitalización y servicio al cliente, manteniendo las fortalezas que ya tenemos actualmente en nuestras tiendas físicas.

El teletrabajo, que se ha establecido como medida de continuación de actividad para muchas empresas, así como el periodo de reflexión que ha conllevado el confinamiento, han impulsado el crecimiento del mercado del bricolaje en el territorio español. Este hecho ha acelerado nuestros planes de digitalización y hemos visto oportunidades de crecimiento, que junto con el apoyo del Grupo Kingfisher y su nueva estrategia, nos ha permitido reaccionar con agilidad ante la crisis.



2.1 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

2.1.3 Objetivos y estrategias

En los ejercicios 2016 a 2019, el Grupo Kingfisher pasó de tener un modelo de negocio expansivo a un modelo transformador, centrándose en cuatro principales objetivos: una oferta unificada y única, impulsar la capacidad digital, operar eficientemente y, por último, ofrecer los mejores precios al por menor.

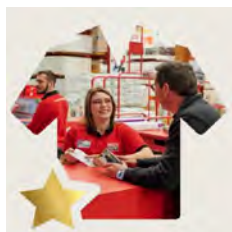
En junio 2020, se anunció la estrategia “Powered by Kingfisher” (Propulsado por Kingfisher). En el corazón de esta estrategia se encuentran los banners, los cuales atienden a diferentes necesidades de clientes, en este sentido, el Grupo Kingfisher les otorga mayor autonomía en cuanto a la implantación y selección de sus gamas y les brinda una oferta de marcas propias. Los banners, así mismo son impulsados por el Grupo en áreas claves como el desarrollo de marcas propias exclusivas, compras, e-commerce, tecnología y servicios.

A pesar de los retos de la pandemia, la estrategia de “Powered by Kingfisher” se ha lanzado sin demora, e incluso se han acelerado muchas áreas, como en el caso de España, con el e-commerce. Los banners están ahora más empoderados y son mucho más ágiles, lo que les permite reaccionar rápido en lo que ha sido una situación muy volátil.

Así mismo, el Grupo Kingfisher mantiene una estrategia basada en crear experiencia en el cliente y ser una compañía realmente sostenible. En este sentido, cabe indicar que forma parte de los siguientes índices y ratings de sostenibilidad: MSCI (rating AAA), CDP Climate Change (rating A-), CDP Forests (rating B) o FTSE4Good (rating 4,6 sobre 5), entre otros.



En materia de sostenibilidad, el Grupo ha definido cuatro prioridades centradas en Colaboradores, Clientes, el Planeta y la Comunidad:



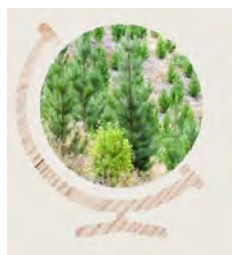
COLABORADORES:

Tenemos planes de acción de inclusividad en cada uno de nuestros banners. Tenemos el objetivo para 2025/26 de mejorar el equilibrio de género, alcanzando un 35% de mujeres en la alta dirección y un 40% de mujeres en la gestión. Así mismo, tenemos el objetivo de alcanzar para el 2025/26, 5 millones de horas de aprendizaje a través de nuestro programa “skills for life” (habilidades para la vida)



CLIENTE:

Queremos alcanzar para el ejercicio 2025/26 que el 60% de nuestras ventas sean de productos que hagan los hogares de nuestros clientes más verdes y saludables.



PLANETA:

Queremos un impacto positivo en nuestros bosques, así como enfrentarnos al cambio climático. Para ello tenemos los objetivos de: tener un 100% de madera y papel de origen responsable para nuestros productos y catálogos para 2025/26, convertirnos en Forest Positive para 2025/26, lograr nuestro objetivo de reducción de carbono basado en la ciencia aprobado para 2025/26, y alcanzar emisiones netas cero para nuestras operaciones para 2040/41.



COMUNIDAD:

Nuestro objetivo es ayudar a más de 2 millones de personas cuyas necesidades de vivienda son mayores para 2025/26.

El Grupo Kingfisher ha publicado este plan de sostenibilidad en su página web, así como información más amplia y actualizada sobre los informes de sostenibilidad, los cuales pueden encontrarse en los siguientes links:

<https://www.kingfisher.com/en/responsible-business.html>

<https://www.kingfisher.com/content/kingfisher/corporate/en/responsible-business/reports-publications/2022.html>

El presente informe está basado en los últimos Informes Anuales y de Sostenibilidad del Grupo Kingfisher, disponibles en las mencionadas páginas web.

Nuestra estrategia

A nivel de Brico Dépôt, en línea con la estrategia del Grupo Kingfisher, la hoja de ruta para el ejercicio 2021 se ha seguido basando en cuatro pilares: la Satisfacción del Cliente, la Oferta Adecuada, la Digitalización y la Motivación de las Personas. A continuación, se exponen las acciones que la Compañía ha llevado a cabo para conseguir los pilares descritos.

- 1 Para lograr la mayor satisfacción de nuestros clientes, en Brico Dépôt partimos de la base de conocerlos profundamente, adoptando una estrategia de precios accesibles, así como el desarrollo y unificación de nuestros, todo ello encaminado a crear la mejor experiencia de compra.
- 2 Para disponer de una oferta adecuada, en Brico Dépôt nos centramos en ofrecer a nuestros clientes una gama pensada para responder a sus necesidades y proyectos de mejora del hogar. Nos comprometemos a ofrecer productos a precios bajos todos los días, con una calidad adecuada, servicios sencillos y eficaces.
- 3 Nos adaptamos a las necesidades de nuestros clientes apostando por la digitalización y la omnicanalidad, pero a la vez manteniendo a nuestras tiendas en el centro, tanto como punto de venta, recogida y envío a domicilio.
- 4 Para mantener la motivación de cada una de las personas que colabora en Brico Dépôt, nuestra compañía se basa en el siguiente lema: escuchar y responder. Asimismo, y con proyección a 2022, trabajamos en el diseño de planes específicos de desarrollo y formaciones, así como en la implementación de proyectos motivadores.

Ponemos al cliente en el corazón de nuestra estrategia y nuestro modelo de negocio, buscando siempre soluciones para sus necesidades de mejora de hogar.

A efectos prácticos, este enfoque se traslada en un personal curioso que se interesa por el feedback de nuestros consumidores.



Los valores y pilares sobre los que se desarrolla nuestra estrategia se vienen reflejando en nuestro día a día desde hace años, tanto es así que nuestra Compañía ha llegado a ser reconocida en varias ocasiones con el premio Best Workplace del instituto “Great Place to Work”. Operamos de manera eficiente, uno de los objetivos fundamentales de la estrategia de nuestro Grupo Kingfisher.

Anualmente, todos los banners del grupo realizamos una encuesta interna de clima laboral de la mano de Workday Peakon, lo que nos permite asegurar la completa confidencialidad de los datos. En 2021, y a pesar de las circunstancias excepcionales causadas por la pandemia de la COVID-19, logramos mantener una participación de más del 89% y un resultado de compromiso de 8.5 puntos, por encima de la media de los banners que integran nuestro grupo.

Tras un año de teletrabajo full time y en previsión a una futura reincorporación a las oficinas, en 2021 se llevó a cabo una encuesta entre los equipos de Sede con el objetivo de conocer: el clima laboral durante este periodo de teletrabajo y la preferencia de los equipos respecto al retorno a oficinas, la percepción en términos organizativos y comunicativos de la empresa, la percepción y realización de la Desconexión Digital y el clima de los equipos vinculado al liderazgo en remoto.

Entre los resultados más destacados: el 96% indicó estar satisfecho o muy satisfecho con los ajustes y la organización respecto al teletrabajo; y el 70% optó por un futuro sistema de trabajo híbrido, que se implementaría a partir de 2022, con la flexibilización de las medidas contra la COVID-19.

Respecto a nuestros compradores, a efectos de trabajar en la mejora constante de nuestro servicio, seguimos impulsando un plan de acción que, tras implementarse en 2019, nos permite recibir feedback actualizado y directo a través de las redes sociales, así como tener disponibles encuestas de satisfacción para nuestros clientes.

Nuestra premisa es ofrecer soluciones simples, tener un trato cercano (tanto con nuestros equipos como con los consumidores), mejorar la experiencia cliente en nuestras tiendas físicas y en el canal de venta online y trabajar de forma excelente en equipo.



2.1 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

2.1.4 Futura evolución

Nuestra Compañía se dedica a la comercialización al por menor de productos del hogar, un mercado limitado y altamente competitivo en España. Así, las tendencias propias del mercado, y en concreto, las que conciernen al sector al que pertenecemos, pueden influir significativamente en nuestra futura evolución. Una vez hecha la evaluación de los posibles riesgos que pudieran afectar a las previsiones de los futuros años, la Sociedad considera que el mercado del bricolaje en España continuará en desarrollo esperando un incremento significativo del consumo familiar en bricolaje hasta aproximarse a niveles europeos.

El año 2021 se ha visto todavía impactado por la crisis sanitaria y económica causada por el Coronavirus COVID-19. Dicha crisis ha sido afrontada, reaccionando rápidamente, y adaptándonos a las necesidades de los clientes, velando en todo momento por la seguridad y salud de los clientes y nuestros colaboradores. Adicionalmente, hemos dado apoyo a la comunidad haciendo aportaciones de equipos de seguridad y bienes de primera necesidad y velamos por la continuidad de nuestro negocio a largo plazo, invirtiendo en tecnología y en nuestros colaboradores.

El año anterior la Dirección de la Compañía acordó centrar todos sus esfuerzos en acelerar el lanzamiento de su principal proyecto para el ejercicio 19/20: la puesta en marcha de la página web transaccional. En concreto, esta decisión se ejecutó con el lanzamiento de la venta online con entrega a domicilio (Click& Delivery) a partir de la primera semana del mes de abril de 2020. Posteriormente se adaptó y extendió el canal del Click&Collect para los profesionales, y para los clientes particulares, a todas las tiendas en tiempo récord.

A raíz de la implementación de estas medidas, se ha constatado que se trata de una apuesta que se alinea con las tendencias, la propia percepción y necesidades de los consumidores, siendo actualmente y para el futuro una prioridad definida en nuestra estrategia para el desarrollo del negocio.

Asimismo, se trata de una apuesta decidida, que en el caso de Brico Dépôt y a través de la toma de decisiones rápidas y pragmáticas para conseguir de forma continua la satisfacción de los clientes (p.e. reducción continuada de los plazos de preparación, entrega o recogida, evolución del modelo de marketing, etc...) deben conducir a la Compañía a un posicionamiento de liderazgo en el mercado de los comerciantes de Bricolaje y mejora del hogar “Omnichannel”.

En octubre de 2020, se comunicó nuestra estrategia local “HAGÁMOSLO”, estrategia que se ha ido implementando progresivamente a lo largo de este año 2021, y siguientes. Dicha estrategia, está basada en los siguientes pilares:

- 1 Liderazgo en Precio:** ofreciendo los mejores precios del mercado con la dedicación de equipos y herramientas especializadas que nos permitieran garantizar el precio mínimo en el mercado.
- 2 Oferta adecuada:** adaptándonos a las necesidades de los clientes y posicionando nuestras categorías.
- 3 Impulso del e-commerce y el omnichannel:** apostando fuertemente, con una nueva plataforma online, nuevos sistemas informáticos y adaptación de nuestras operaciones.
- 4 Implantación de nuevos sistemas y herramientas:** Integrando nuevos sistemas que nos permitieran ser más eficientes.

CUESTIONES AMBIENTALES

Tanto en tienda como en nuestra sede central, se mantiene un foco en la mejora de las actividades de tratamiento, recuperación y eliminación de residuos. Así mismo se trabaja para mejorar nuestra oferta de productos que ayuden a mejorar la eficiencia energética de nuestros clientes, siendo un claro foco en los productos de nuestras marcas propias.

CUESTIONES RELATIVAS A LA SALUD Y LA SEGURIDAD

La Compañía, ha mantenido su protocolo específico para evitar la propagación del COVID-19; protocolo que se ha ido mejorando y ampliando con medidas específicas tendentes a garantizar la actividad comercial sin riesgo ni para los clientes ni para los propios empleados.

Para España (y Portugal, ya que se gestiona también dicha partida) se han continuado adquiriendo mascarillas, gel hidroalcohólico, pantallas de protección, entre otras medidas. Ver más detalle en el apartado de Seguridad y Salud Laboral.

Igualmente, desde el departamento de mantenimiento se ha mantenido la programación de las máquinas de ventilación de los establecimientos para garantizar la mejor calidad del aire posible y se han conservado los protocolos y servicios de limpieza e higienización.

CUESTIONES RELATIVAS A LA CADENA DE SUMINISTRO

Este año 2021 ha sido un año de fuertes disrupciones en la cadena de suministro debido al impacto del COVID en países productores, especialmente China, con sus medidas de cierre de áreas / ciudades estratégicas a este nivel, así como los posteriores colapsos de las empresas encargadas del transporte marítimo. Brico Dépôt ha sido capaz de garantizar la disponibilidad de la mayoría de sus productos, sin verse afectado de forma significativa su actividad comercial, en algunos casos buscando alternativas de proximidad a esos productos importados.

CONTINUIDAD DE LAS OPERACIONES

Durante este año 2021 ha habido pocas afectaciones a nuestras operaciones, con algunas restricciones de acceso perimetral en alguna tienda durante el primer trimestre del año, que se han conseguido gestionar sin impactos relevantes en la actividad global.

2.2 POLÍTICAS QUE APLICAMOS

Desde la creación de Brico Dépôt, desarrollamos nuestra actividad con pleno respeto a la legislación vigente y partiendo de los principios de responsabilidad en las actuaciones; honestidad en la comunicación, que debe ser veraz y sincera; pasión por la actividad; transparencia en todos los sentidos y adaptabilidad.

Dichos principios se recogen en nuestro código de conducta, el cual pretende servir de guía de actuación para todo el grupo Kingfisher. En este sentido, el código de conducta no es negociable y supone una normativa de obligado cumplimiento.

El conocimiento del presente código implica el compromiso de denunciar, a través del canal habilitado a estos efectos, cualquier comportamiento individual o colectivo que lo vulnere. A parte del canal de denuncias habilitado a nivel de Grupo (vía correo electrónico en la dirección de Kingfisher.ethicspoint.com o telefónicamente), hemos habilitado un canal interno, gestionado por un tercero el cual reporta las denuncias al Grupo Kingfisher, a los miembros del Comité de Compliance, a la responsable de Auditoría Interna, así como al director de Recursos Humanos, al Responsable de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales; y al responsable de relaciones laborales de la Compañía. Estas personas se encargan de la difusión, correcta interpretación y cumplimiento del código, estableciendo las medidas que consideren oportunas en el caso de comportamientos inadecuados.

En el mes de noviembre de 2021 se lanzó para todo el grupo Kingfisher, una nueva versión del canal interno que permite una mejor identificación de las posibles denuncias y una mejor gestión de los casos por parte de la Compañía, además de acordarse un nuevo protocolo de investigación. Los principales responsables de la gestión de estos casos, tanto del departamento de Recursos Humanos, como del Departamento de Legal/Compliance recibieron formación específica, tanto del uso de la herramienta como de técnicas de investigación para garantizar altos estándares de imparcialidad y protección al denunciante como al denunciado. Los casos son analizados y revisados continuamente por el Comité de Compliance en su conjunto, que decide las acciones a adoptar (si son estrictamente locales) y se reporta el estado de los mismos al Comité de Riesgos (anteriormente denominado Comité de Auditoría) durante las reuniones trimestrales de este comité.

El código de conducta que aplicamos en su última versión, desde el año 2019, no pretende ser una norma que abarque todas las eventualidades posibles. Para las situaciones no previstas en el código, se espera de nuestros colaboradores que empleen su juicio sobre la línea de actuación más apropiada, teniendo en cuenta la siguiente declaración de principios:

- “Todo lo que hacemos debe ser en beneficio de nuestros clientes;
- La seguridad es lo primero: todos tenemos el derecho a volver cada día indemnes a casa;
- Cumplimiento de la ley;
- Llevaremos a cabo nuestra actividad con ética y entendemos toda la cadena de suministro;
- En nuestras negociaciones comerciales, seremos exigentes pero justos;
- Todos nuestros productos serán seguros y adecuados para su uso. La calidad es importante;
- Si constatamos algún error, lo notificamos;
- Mostraremos respeto a todas las personas con las que trabajamos;
- Haremos siempre lo que es correcto sin importar las dificultades.”

El código de conducta está compuesto, principalmente, por los siguientes apartados:

- Nuestro Código de Conducta;
- Su responsabilidad personal;
- Puesta en práctica del Código;
- ¿Qué entendemos “por hacer lo correcto”?;
- ¿Qué debo hacer en caso de duda?;
- ¿Qué ocurre a continuación?;
- Sostenibilidad y comportamiento ético;
- Cómo protegemos y mejoramos el medio ambiente;
- Cómo trabajamos el medio ambiente;
- Cómo trabajamos con los proveedores;
- Cómo tratamos a los demás;
- Esclavitud moderna;
- Contra el soborno y la corrupción;
- Obsequios y atenciones;
- Conflictos de interés;
- Cómo competimos;
- Prevención de la facilitación de la evasión de impuestos;
- Protección de la información confidencial y los datos personales;
- Datos personales;
- Salud y seguridad;
- Divulgaciones anuales;
- Obtenga más información sobre nuestro código de conducta;
- Acuerdo.

Asimismo, también aplicamos normas corporativas del Grupo Kingfisher, consistentes en unas directrices empresariales que se han convertido en estándares de referencia, en materia de diversidad e igualdad, corrupción y antisoborno, prevención de riesgos laborales, etc., las cuales, junto con sus resultados, se desarrollan en detalle en el apartado de “cuestiones sociales y relativas al personal”. Por ejemplo, y con lo que respecta la sostenibilidad, nuestra Compañía se rige por las siguientes políticas:

- Políticas relacionadas con la Ética y Derechos Humanos, las cuales recogen las normas mínimas de trabajo y de la cadena de suministro.
- Políticas de comunidad, que promueven acciones de responsabilidad social y ayuda a la comunidad.

- Políticas de sostenibilidad, las cuales refieren a las siguientes áreas: medioambiental; deforestación; papel y madera; embalaje sostenible; productos químicos; derechos humanos; adquisición ética y política de garantías éticas y ambientales en el lugar de trabajo; bienestar animal y para la comunidad, etc.

Ver detalle de las políticas en:

www.kingfisher.com/sustainabilitypolicies

y en el apartado de Investors:

www.kingfisher.com/en/investors.html

Por otro lado, nuestra Compañía se rige por el Convenio Colectivo de Euro Depôt España, S.A.U., convenio colectivo propio que regula las relaciones laborales con nuestros empleados, abarcando todos los aspectos más relevantes en materia de empleo, organización del trabajo, seguridad y salud, relaciones sociales, igualdad, etc.

2.3 CÓMO GESTIONAMOS EL RIESGO

Hemos implementado un sistema que garantiza la visibilidad de los riesgos principales y las oportunidades, para regularmente gestionar los riesgos que derivan de nuestra actividad, con la mayor eficacia operativa posible.

Gestionamos nuestros riesgos de forma continua, teniendo en cuenta nuestro entorno económico y empresarial, así como las tendencias y futuros retos para nuestra Compañía. Durante los últimos años, hemos consolidado un procedimiento de gestión del riesgo que se divide fundamentalmente en tres fases:

FASE 1

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

FASE 2

ASESORAMIENTO DEL RIESGO

FASE 3

GESTIÓN DEL RIESGO

Los principales riesgos no financieros que se han detectado a nivel de Grupo son los relacionados con la resiliencia de la cadena de suministro, los cambios en las preferencias de los consumidores, el personal (especialmente en relación con la necesidad recurrente de incrementar y potenciar las habilidades y competencias de las personas trabajadoras), y el medio ambiente (especialmente en relación con el cambio climático y la gestión forestal).

Nuestra Compañía cuenta con un protocolo denominado “Top 10 risks”, el cual evalúa cuáles son los riesgos más importantes a nivel de Brico Dépôt.

Para gestionar los riesgos que afectan directamente a nuestra Compañía, contamos con un Comité de Dirección compuesto, en la actualidad por seis directivos que se reúnen, como norma general, de forma semanal, a los efectos de llevar a cabo una óptima gestión de riesgos. Específicamente, el Comité de Dirección está compuesto por el CEO, el Director Financiero y de Expansión, el Director de Recursos Humanos, el Director de Operaciones, el Director de Supply & Logistics y IT, y la Directora de Trading (Comercio, Marketing, Digital y Merchandising).

Asimismo, y para la gestión interna de los riesgos que derivan de nuestra actividad, disponemos de un Comité de Compliance y un Comité de Riesgos, que básicamente recoge las funciones que tenía el Comité de Auditoría. El Comité de Compliance, tal y como desprende de su propio nombre, se dedica a velar por la Compañía, para que observe y cumpla con todas las políticas que dispone.

Este comité está compuesto por el Responsable Legal Jurídico, el Responsable de Control Interno, el Compliance Officer del Grupo Kingfisher y un miembro del Consejo de Administración y desde el año 2020, alineándonos con cambios realizados a nivel del grupo Kingfisher, también el Director de Recursos Humanos. A efectos de conseguir una mayor transparencia y objetividad, el miembro del Consejo de Administración del Comité de Compliance se asigna de forma rotativa, esto es, cambia cada año. El Comité de Compliance se reúne prácticamente cada semana y, está previsto que al menos, tres veces al año con el Comité de Riesgo, al cual reportará periódicamente el desarrollo del programa de compliance que aprueba el Consejo de Administración anualmente. No obstante, durante el 2019 y 2020, debido a la situación excepcional ante el anuncio de la salida de Brico Dépôt del Grupo Kingfisher, el Comité de Compliance ha reportado directamente al Consejo de Administración local.

Además, en caso de detectar cualquier irregularidad, el Comité de Compliance informa al Comité de Riesgos (antes de Auditoría), el cual lleva a cabo un análisis detallado. Hay que destacar que son miembros natos del Comité de Riesgos, que asisten obligatoriamente todos los miembros del Consejo de Administración, siendo también miembros invitados el resto de los miembros del Comité de Dirección o Comité Ejecutivo. Además, este órgano aprueba al inicio de cada ejercicio los respectivos planes o programas de las diferentes unidades o departamentos que gestionan riesgos y que se citarán a continuación.

Este Comité se reúne, como mínimo, de forma trimestral y además de los miembros anteriormente citados, forman parte del mismo y reportan el avance en sus respectivos programas de control las siguientes funciones:

- a) Auditoría interna (auditorías operativas de negocio, procesos y especiales que se puedan aprobar en su plan Anual).
- b) Control Interno (programa de control interno regular y áreas de riesgo o mejora detectados durante sus ciclos de revisión ordinarios y extraordinarios).
- c) Comité de Compliance (programa de compliance, casos e investigaciones denunciados fuera o en el canal de denuncias y programa de protección de datos).
- d) Legal (riesgos legales y litigation report cada dos meses).
- e) Seguridad y Salud (riesgos en el área, datos de siniestralidad, bajas, enfermedades, proyectos de seguridad e higiene, incidentes, etc...).



Excepcionalmente durante el 2019 y parte del 2020, las funciones de auditoría interna se apoyaron en el equipo de Auditoría de Kingfisher, sin embargo, ya desde mediados de 2020 se incorporó en el departamento de Auditoría Interna un auditor que se dedica completamente a las tareas de auditoría interna, particularmente operativa en los centros de Brico Dépôt.

Consiguientemente desde 2021 se ha desarrollado con normalidad el programa de auditorías internas, particularmente focalizadas en la comprobación del cumplimiento de procedimientos en las distintas áreas de control, tales como Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad, Protección de Datos y muy especialmente procedimientos operativos relacionados con la disciplina contable y operacional (logística, gestión de recursos humanos, etc.). La actividad y resultado de las auditorías internas, se reporta trimestralmente al Comité de Riesgos de la Compañía, acordándose, en caso de ser necesario medidas correctivas o de mejora, a las que se da seguimiento.

Por debajo de estos comités, la Compañía está trabajando en un programa detallado para la asignación de determinadas actividades de control y de recopilación de evidencias en otros equipos de la organización, que coadyuven en la gestión del riesgo a una escala menor (divisiones internas específicas y los responsables de los departamentos).

Así mismo, de cara a la protección de datos y privacidad se ha creado un Comité formado por varios representantes de los departamentos de Marketing, Tecnología, Recursos Humanos, Finanzas, Operaciones y Legal, con el objetivo de identificar, evaluar y proteger los datos personales en el desarrollo de la actividad.

La actividad de este Comité se realiza a través de Comité de Compliance y éste a su vez, al Comité de Riesgos.

Con respecto a la gestión de riesgos, en cuanto a los productos de oferta comercial, disponemos de controles rutinarios que valoran la calidad del producto, entre los que cabe destacar la existencia de un Departamento de Calidad que tiene como principal cometido garantizar la calidad de los productos, tanto de marcas propias y exclusivas, como marcas de proveedor, que comercializa Brico Dépôt.

A estos efectos se prepara un Plan de Calidad (revisado anualmente) que, basado en prioridades y riesgos por tipo de producto aplica programas de revisión de calidad de productos y homologación de los proveedores. Además, el equipo de calidad se encarga de gestionar parte del ciclo de post-venta del producto tanto en caso de incidencias de calidad (retiradas de mercado, provisionales o definitivas) o como en caso de actuaciones de las autoridades de consumo o reclamaciones de clientes en los que la calidad de algún producto se haya podido ver comprometida.

El departamento de Calidad también tiene un rol creciente en la fase de selección de los proveedores y productos cuando se realiza un cambio o una revisión de una gama de productos.

Además, el departamento de calidad, en colaboración con los departamentos de Legal y Compliance, trabaja para proponer mejoras en los procedimientos. La plantilla del departamento de Calidad se dimensiona en función de los nuevos procesos aplicados y siempre dentro del programa de calidad aprobado por la Dirección Ejecutiva de la Compañía y supervisada por el Consejo de Administración.

Debido al estado de alarma producido por el COVID-19, las reuniones planificadas de dichos comités se vieron alteradas, no obstante, a modo de cubrir el riesgo surgido por la situación excepcional, tanto el Comité de Dirección como el Consejo de Administración aumentaron la periodicidad de sus reuniones evaluando continuamente los riesgos con el objetivo de asegurar la seguridad y salud de los colaboradores y clientes, así como la continuidad del negocio.

3

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

- Consumo de energía y cambio climático
- Consumo de materiales y protección de la biodiversidad
- Consumo de agua
- Economía circular y prevención y gestión de residuos

En términos de nuestros principales impactos ambientales, éstos se centran de manera directa en los consumos de energía de nuestras tiendas, plataformas logísticas, oficinas, vehículos e instalaciones, así como en la generación de residuos. Asimismo, tenemos un impacto también a través de los productos que comercializamos y nuestra cadena de aprovisionamiento, y es por ello que trabajamos para la integración de la sostenibilidad en nuestros productos, aspecto clave en la gestión sostenible de nuestro negocio.

Dentro de la Política de sostenibilidad medioambiental del Grupo Kingfisher se recoge el objetivo de proteger el medio ambiente y facilitar a nuestros clientes la elección de una opción sostenible, junto con el compromiso de prevenir la contaminación y evaluar periódicamente el impacto medioambiental, impulsando la mejora continua. Para ello, se abordan los principales impactos medioambientales mediante:

- La promoción de productos y soluciones sostenibles para el hogar que ayuden a los clientes a ahorrar recursos y dinero.
- La reducción de las emisiones de carbono.
- La adquisición de materias primas de fuentes sostenibles y el uso eficiente de los recursos.
- La promoción de la reutilización y el reciclaje de materiales, y el objetivo de cero residuos en los vertederos para nuestras operaciones.
- La contribución a la innovación y a las soluciones de economía circular para combatir la creciente escasez de recursos.

Junto con esta Política de sostenibilidad medioambiental de Grupo, se han desarrollado otras políticas en materia de protección medioambiental como son la Política de deforestación, la Política de madera y papel, la Política de materiales de embalaje sostenibles, o la Política de productos químicos.

En Brico Dépôt integramos la sostenibilidad en nuestro porfolio de productos y utilizamos nuestras directrices Sustainable Home Product, desarrolladas a nivel de Grupo Kingfisher junto con expertos de Bioregional, para mejorar nuestro desempeño en todas las gamas de productos y medir el progreso.

La sostenibilidad es también uno de los cinco principios de diseño que se utilizan en el desarrollo de nuestras marcas propias, junto con el precio, la calidad, la forma y la función. En este sentido, tenemos planes de trabajo de sostenibilidad para cada una de nuestras siete categorías, donde establecemos acciones de mejora a corto, medio y largo plazo. Cada hoja de ruta incluye iniciativas de desarrollo de nuevos productos y servicios innovadores para ayudar a nuestros clientes a crear hogares sostenibles.

Asimismo, trabajamos para el uso sostenible de los recursos, en nuestras marcas, a través tanto de la evaluación de nuestras operaciones, como mediante el análisis integral de nuestras categorías de productos y su impacto en sostenibilidad, en relación con aspectos como la energía, el uso del agua, la calidad del aire, los residuos y los materiales. Por ejemplo, estamos explorando cómo podemos aumentar el uso de plástico reciclado en nuestras gamas de producto.

Las instalaciones y tiendas de Brico Dépôt se encuentran en parques comerciales, por lo que el impacto a nivel de ruido y contaminación lumínica que pudieran tener en el propio entorno es muy reducido. Además, la Compañía aprobó formalmente en el año 2012 una política de gestión de residuos que establece una serie de obligaciones con relación al tratamiento, gestión y valorización de los residuos generados en la operativa comercial de la tienda. Esta política se concreta en la fijación de objetivos anuales de tratamiento que se van renovando y en relación con los cuales se realiza un seguimiento, como trataremos más específicamente en adelante. Los recursos obtenidos de la valorización de los residuos gestionados han sido reinvertidos en políticas de recuperación o concienciación ambiental de las que hablaremos más adelante.



3.1 CONSUMO DE ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Estamos trabajando para reducir el uso de energía y las emisiones de carbono en nuestro negocio, mejorando la eficiencia en nuestras tiendas, oficinas y transporte, e invirtiendo en fuentes de energía renovables y bajas en carbono.

Asimismo, los clientes desean un hogar cómodo que se pueda mantener a la temperatura adecuada sin facturas de energía elevadas. Ofrecemos una gama de productos y servicios de ahorro de energía, desde aislamiento hasta bombillas y electrodomésticos eficientes.

Para lograr nuestro objetivo, ampliaremos nuestro portfolio con nuevos productos de ahorro de energía, trabajando para mejorar asimismo el rendimiento y la eficiencia energética en todas las gamas. Por ejemplo, estamos cambiando todas las bombillas que comercializamos a LED, ya que el LED es altamente eficiente y duradero, ahorrando dinero a los clientes durante el ciclo de vida del producto.



Desde 2014, a través de varios proyectos, estamos reduciendo el consumo energético de nuestras tiendas a través de mejoras en la gestión y el acondicionamiento de instalaciones. Nos hemos focalizado en 4 proyectos:

- **CAMBIO DE ILUMINACIÓN INTERIOR A LA TECNOLOGÍA LED:**

Del parque de 28 tiendas hay 22 con tecnología LED y en 2022 hay previsión que sean su totalidad.

- **CAMBIO DE ALUMBRADO EXTERIOR A FOCOS LED:**

Se están cambiando focos de halogenuro de 400W por focos LED más eficientes de 150W, con el ahorro energético que esto supone. Actualmente quedan 8 tiendas por cambiar su iluminación exterior, de las cuales 2 está previsto hacerlo en 2022

- **CAMBIO DE ROOFTOPS:**

Desde 2015 se están cambiando las máquinas de clima con una antigüedad superior a 10 años por modelos entre un 20-25% más eficientes. La previsión es terminar 2022 sin ninguna máquina que supere los 10 años de antigüedad. Para ello este año 2022 se va a realizar el cambio de las 5 tiendas restantes.

- **NUEVO SISTEMA DOMÓTICO:** Desde 2018 se está implementando un nuevo sistema de gestión domótica que controla iluminación y máquinas de clima (los dos principales consumos de nuestras tiendas). Los datos de estos tres primeros años de uso apuntan a una reducción entre el 10-20% de consumos eléctricos respecto al sistema antiguo. La previsión es implementarlo en las 2 tiendas que quedan.

Consumo directo de energía (kWh)	2020	2021
Gas Licuado de Petróleo (GLP)	1.471.459	2.136.486
Electricidad	13.630.947	14.427.684

Desde 2017, estamos contratando electricidad 100% verde para fomentar una mayor inversión en energía renovable, valorando asimismo la posibilidad de generación de energía renovable en nuestros centros a través de la instalación por ejemplo de paneles solares o paneles fotovoltaicos.



También estamos reduciendo nuestra huella de carbono. Para evitar los peores impactos del cambio climático, el mundo debe alcanzar emisiones netas cero para 2050 a más tardar. Desde Kingfisher estamos comprometidos a hacer nuestra parte y, de hecho, queremos ir más rápido. En concreto, a nivel de Grupo Kingfisher, nuestro nuevo objetivo es llegar a emisiones netas cero para nuestras operaciones (alcance 1 y 2) para finales de 2040. Esto significa que reduciremos las emisiones absolutas en al menos un 90% en comparación con nuestra línea de base de 2016/17 y neutralizaremos nuestras emisiones residuales, de acuerdo con los requisitos del estándar Corporate Net-Zero de la iniciativa Science Based Target (SBTi). Alcanzar el cero neto no es una tarea fácil y durante 2022 estamos desarrollando los planes detallados que necesitamos para guiar nuestro progreso en nuestras tiendas, centros de distribución y flota, centrándonos en cinco pasos clave: mejora de la eficiencia energética, garantizar electricidad con cero emisiones de carbono, electrificación de la calefacción en tiendas, descarbonización de nuestros vehículos, y eliminación de carbono.

Para apoyar el cumplimiento de nuestro objetivo, desarrollaremos un Plan de Transición Climática.

También estamos trabajando en un objetivo de cero emisiones netas para el resto de nuestra cadena de valor (emisiones de alcance 3), incluida nuestra base de suministro y los productos que vendemos. Esto es complejo y requiere una estrecha colaboración con los proveedores y otros. Nuestro primer paso es mejorar nuestros datos para comprender mejor nuestra huella de alcance 3.

Las emisiones de gases de efecto invernadero de Brico Dépôt en España son las siguientes, considerando nuestros consumos de energía:

Huella de carbono (Tn CO _{2eq}) ¹	2020	2021
Alcance 1 (emisiones directas)	356.768	477.710
Alcance 2 (emisiones indirectas del consumo de energía eléctrica)	0	0

El transporte de nuestros productos también forma parte de nuestra huella de carbono. Estamos trabajando con nuestro socio de logística para reducir esta cifra, enfocándonos en la eficiencia del vehículo, la planificación de rutas, la carga eficiente y la capacitación del conductor.

En este sentido, trabajamos con proveedores logísticos que realizan este tipo de acciones de reducción del impacto ambiental, concentrando sus esfuerzos en la reducción de energía, el transporte modal, el uso de la tecnología, la conducción eficiente y la compensación de emisiones.

Hemos acordado con nuestro proveedor de transporte el uso de camiones (GLP o normativa Euro 6) con el ánimo de adecuarnos a las normativas del transporte por carretera con el objetivo de reducir la emisión de óxido de nitrógeno (NOx), tan altamente nocivo para el ser humano y agresivo para su salud. Hemos conseguido incrementar al 52% la proporción de camiones utilizados con Euro 6 en el 2021 (4% más que en 2020).

En relación con el cambio climático, desde el Grupo Kingfisher se apoya el trabajo del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), del Financial Stability Board de los países del G20, y a continuación se resume el enfoque adoptado por el Grupo en este sentido. Durante los próximos años, se realizará un análisis de escenarios de riesgos y oportunidades climáticos, que nos ayudará a alinearnos aún más con las recomendaciones del TCFD.

- **Gobernanza:** La gobernanza de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima está integrada en nuestras estructuras generales de gobernanza de sostenibilidad y gestión de riesgos. El CEO del Grupo tiene la máxima responsabilidad en relación con los aspectos de energía y cambio climático. La Junta recibe actualizaciones periódicas sobre nuestros objetivos de cambio climático. Los riesgos y oportunidades climáticos son revisados por nuestro Comité de Negocio Responsable, un comité de la Junta que se reúne al menos dos veces al año.
- **Estrategia:** La identificación y gestión de los riesgos climáticos se incorpora a nuestros procesos de evaluación de riesgos estratégicos. La oportunidad más importante proviene del creciente mercado de productos y servicios energéticamente eficientes en una economía con bajas emisiones de carbono. Los riesgos más importantes incluyen el impacto potencial del aumento de los costes de energía y seguros en nuestro negocio y cadena de suministro. Otros riesgos incluyen la dificultad potencial para obtener materias primas. Para todos nuestros riesgos, incluidos los aspectos de nuestros riesgos relacionados con el clima, evaluamos el impacto recurrente o único en (i) efectivo, (ii) ventas comparables, (iii) margen neto o (iv) coste. Asimismo, seguimos desarrollando nuestro enfoque para evaluar el impacto financiero de los riesgos climáticos.

En este sentido, durante los próximos años, realizaremos proyectos de análisis de escenarios enfocados en nuestros impactos más materiales para profundizar en la comprensión de cómo nuestra estrategia puede verse afectada por el cambio climático y los posibles impactos financieros para el negocio. Este trabajo comenzará con el análisis de nuestra cartera de propiedades, enfocándose en los riesgos físicos (como inundaciones, olas de calor o eventos climáticos extremos) para nuestras tiendas, centros de distribución y centros de datos. Posteriormente, analizaremos los riesgos y oportunidades asociados con una transición cero neta, el mercado de productos y servicios bajos en carbono y los impactos de la cadena de suministro.

- **Gestión de riesgos:** Monitoreamos los riesgos de sostenibilidad a corto (1-3 años) y a medio y largo plazo (más de 3 años), su probabilidad, impacto potencial en nuestro negocio y nuestras medidas de mitigación. Como se ha comentado en el apartado de 2.3. Cómo gestionamos el riesgo, consideramos el cambio climático como parte de nuestros riesgos medioambientales. Nuestros riesgos más importantes están incluidos en nuestro registro interno de riesgos de sostenibilidad (que forma parte de nuestro proceso general de gestión de riesgos del Grupo). A nivel de activos, gestionamos los riesgos relacionados con el clima a través de nuestros programas de seguros e incorporando factores de cambio climático en nuestra planificación y diseño de nuevas tiendas, proyectos de remodelación y programas de mantenimiento preventivo.
- **Métricas y objetivos:** Hemos establecido objetivos de reducción de carbono y KPIs para ayudarnos a gestionar estos riesgos y monitorear el progreso.

3.2 CONSUMO DE MATERIALES Y PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La creciente demanda de recursos está ejerciendo una presión cada vez mayor en el medio ambiente y conduce a aumentos de precios y volatilidad de la cadena de suministro.

Desde Brico Dépôt queremos desempeñar nuestro papel en la protección de los recursos naturales, con el objetivo de utilizar los materiales de manera eficiente y sostenible y ofrecer a nuestros clientes productos con una menor huella ambiental. Esto es también positivo para nuestro negocio, ya que ayuda a aumentar la capacidad de recuperación de nuestra cadena de suministro y nos protege ante el aumento de los precios.



A nivel de Grupo Kingfisher y en colaboración con Bio regional, se han analizado el uso de recursos y las emisiones de carbono de la cadena de suministro y se han identificado seis materiales que representan más de la mitad de la huella de carbono de la cadena de aprovisionamiento. Estos materiales son: cemento y hormigón; madera; pintura; plásticos; cerámica; y turba.

Actualmente, hemos establecido un enfoque para el abastecimiento responsable de madera y turba, el cual continuaremos desarrollando. Las turberas almacenan más carbono que los bosques y son un hábitat único e importante. Eliminar la turba de nuestras gamas de jardín es una de las acciones más importantes que podemos tomar para ayudar a abordar el cambio climático. Para el resto de los materiales, se han creado hojas de ruta sostenibles con el objetivo de reducir los impactos a lo largo del ciclo de vida del material y del producto desde la extracción hasta el final de la vida útil.

Estos se centrarán en áreas como el abastecimiento responsable, la incorporación de principios de economía circular y el diseño para el reciclaje, la mejora de la eficiencia en la fabricación

y el transporte, la reducción del uso de productos químicos, el abastecimiento local y la sustitución con materiales alternativos sostenibles.

Nuestro enfoque fomentará la innovación de productos y materiales.

También hemos centrado nuestro trabajo en una serie de materiales que son menos importantes para nuestro negocio, pero que pueden generar riesgos ambientales, tales como el cuero y algunos minerales. En este aspecto, estamos desarrollando nuestro enfoque para el suministro de dichos materiales, alentando por ejemplo a nuestros proveedores de cuero a garantizar que las curtidurías sean auditadas según los estándares de mejores prácticas de la industria.

Madera y papel

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



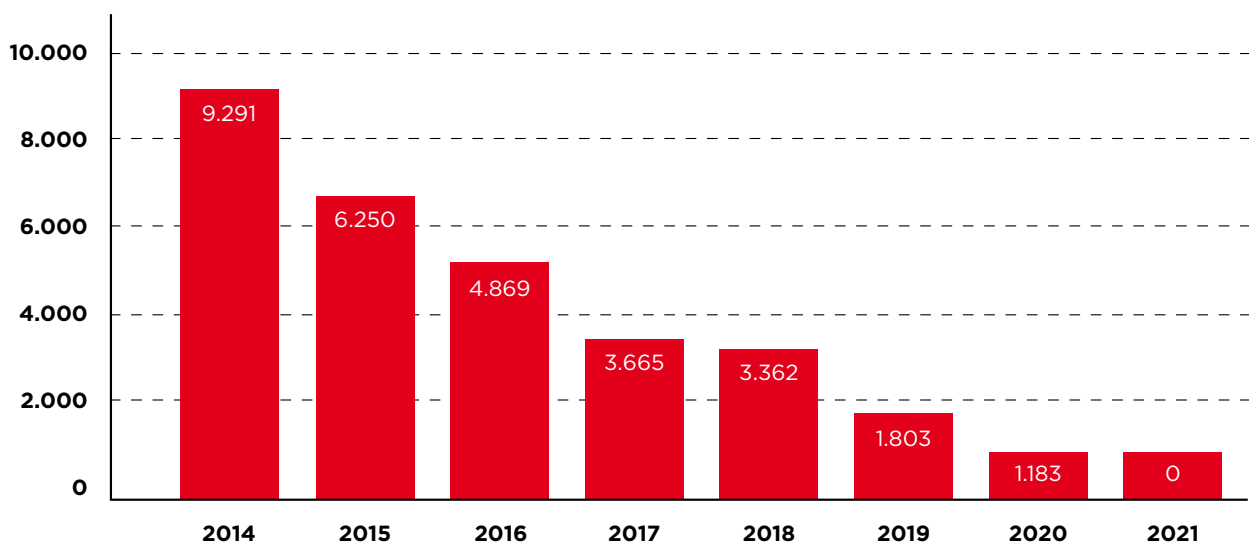
La madera es uno de nuestros recursos más importantes ya que este recurso natural vital se encuentra en aproximadamente un tercio de nuestros productos. A nivel de Grupo Kingfisher, durante 25 años se ha estado trabajando para obtener madera y papel de manera responsable de bosques gestionados adecuadamente.

Durante el año 2021, el 90,7% de los productos que contienen madera y que vendemos en nuestras tiendas dispone de los certificados FSC o PEFC y mantienen el seguimiento de la cadena de custodia. Trabajamos activamente para conseguir que el 100% de la madera que vendemos esté certificada en 2025/26. En este sentido, trabajamos con diversos socios en temas relacionados con el abastecimiento sostenible de madera, y somos socios de Forest Stewardship Council (FSC) y PEFC (Programa de reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal, o Programme for the Endorsement of Forest Certification por sus siglas en inglés) para contribuir a la gestión forestal sostenible.

Asimismo, nos hemos comprometido a ser Forest Positive para 2025/26 y para ello hemos creado una alianza con Rainforest Alliance, expertos en reforestación y que nos permitirá alcanzar este objetivo. Kingfisher invertirá en proyectos de reforestación y restauración en algunas de nuestras regiones clave de origen tropical y promoverá la colaboración intersectorial en la reforestación.

Nuestro compromiso con el abastecimiento responsable también cubre la madera y el papel que utilizamos en nuestro negocio, incluidos nuestros envases, catálogos, papel de oficina y madera utilizada en la construcción. Seguimos trabajando para eliminar nuestro consumo de papel. Gracias a ello, hemos reducido nuestro consumo de papel utilizado para elaborar folletos en un 100% en el último año.

Consumo anual de papel para producción de folletos (toneladas)



Igualmente, entendemos que nuestros proveedores de madera y papel deben cumplir con los principios de responsabilidad social y ambiental de Brico Dépôt y Grupo Kingfisher. Por tanto, exigimos que todos nuestros proveedores que cumplan con la legislación laboral y ambiental del país de producción, y rechazamos aquellas materias primas o productos manufacturados que pudieran haber utilizado cualquier forma de trabajo forzoso o infantil o bien que puedan representar una amenaza para el medio ambiente.

Estamos trabajando para mejorar la recopilación de datos para la madera y el papel utilizado en la construcción y el embalaje.

En la preparación de nuestros productos garantizamos que los envases cumplan con las normas de sostenibilidad indicados en la Política de Packaging del grupo. De este modo, aseguramos que los envases que se utilicen en los productos de venta cumplan con la legislación aplicable; maximicen el uso de contenido reutilizado y/o reciclado verificable, siempre que sea posible; representen un riesgo bajo para el medio ambiente y la salud de las personas y cumplan la Política sobre productos químicos del Grupo; y cumplan con los criterios específicos para materiales.

A continuación, se resumen las cantidades de envases y embalajes puestos en el mercado, de acuerdo con la declaración relacionada con el Punto Verde:

Puesta en el mercado de materiales de envase (Kg)²	2020	2021
Madera/corcho	45.480	70.196
Papel cartón	1.172.111	1.346.136
Metales (acero y aluminio)	5.863	5.107
Plásticos	256.522	278.421
Otros	2.339	2.330
TOTAL	1.482.315	1.702.191

En este sentido, los recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales, y en concreto los pagos al sistema integrado de gestión de envases y residuos de envases al que estamos adheridos en España (Ecoembes), han ascendido a un total de 321.833 € en 2021 (261.906 €. en 2020).

Complementariamente, trabajamos con diversos socios en temas relacionados con el crecimiento sostenible y somos socios de Forética.

3.3 CONSUMO DE AGUA

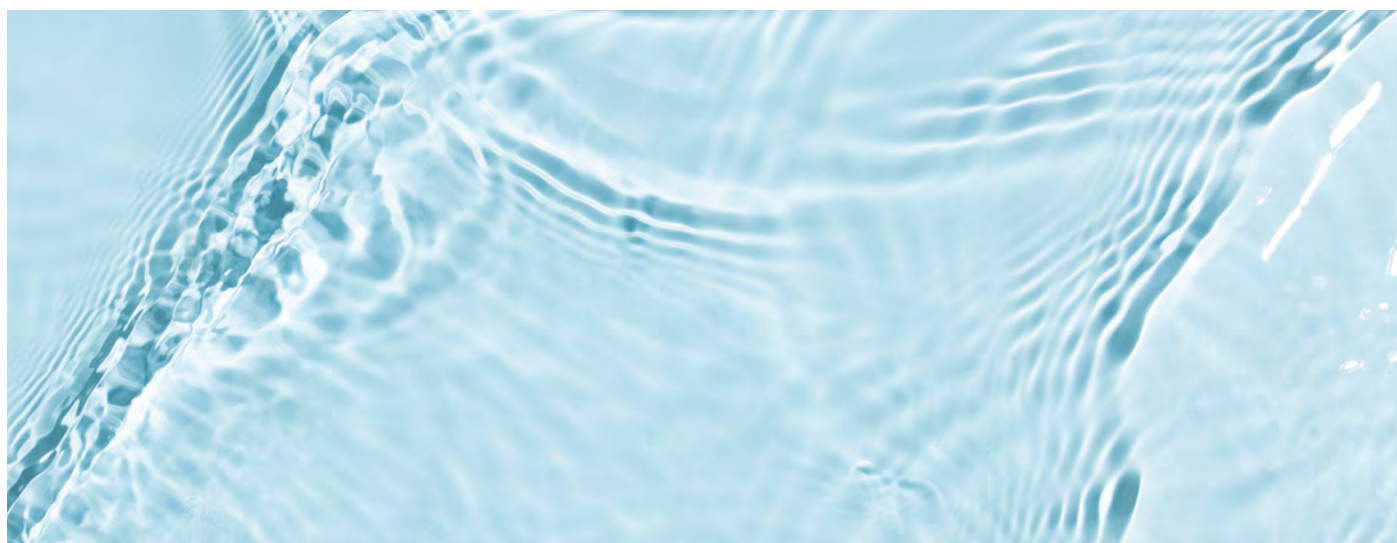
Estamos mejorando la eficiencia del agua de nuestras gamas de productos, incluidos nuestros grifos, inodoros y electrodomésticos. Los productos actuales a nivel de Grupo Kingfisher que utilizan agua permiten una mejora estimada del 44,1% en la eficiencia del agua en el hogar y se está trabajando para alcanzar el 60% en 2025/26.



Nuestro objetivo es ayudar a reducir el consumo de agua de nuestros clientes, mediante la venta de productos eficientes que permiten ahorrar agua. En los últimos años hemos lanzado nuevas gamas unificadas de grifos de cocina, de baño, inodoros y baños que cumplen con nuestros estándares de mejores prácticas de eficiencia de agua. Concretamente, el 73% de nuestros productos de la categoría Kitchen son eficientes (ahorran agua), así como el 53% de los productos que vendemos en la categoría Bathroom.

Asimismo, estamos explorando nuevas soluciones para ayudar a los clientes a administrar el uso del agua en toda la casa, incluidos productos que pueden mejorar la recolección y el almacenamiento del agua de lluvia.

En relación con el consumo de agua de las instalaciones propias de Brico Dépôt en España, este se considera no material, ya que se debe principalmente al uso sanitario de sus empleados o limpieza.



3.4 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La mayoría de las personas nunca han oído hablar de la economía circular, pero saben que quieren productos de calidad que sean duraderos, generen menos residuos y sean fáciles de reciclar.

Con este objetivo, nos centramos en el uso sostenible de los recursos en nuestros productos, proveedores y negocios. Es por ello que a nivel de Grupo Kingfisher se han establecido una serie de metas en este sentido:

Para nuestros clientes:

- El objetivo que tenemos para 2025/26 es que el 60% de las ventas del Grupo sean de nuestros productos para el hogar sostenibles, incluyendo el 70% de las ventas de nuestros propios productos de marca exclusiva.

Para el negocio:

- Asegurar la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos clave para 2025/26, incluida la madera y el papel de procedencia 100% responsable.
- Eliminar los residuos de nuestro negocio, con el objetivo de cero residuos en vertederos y un 90% de reciclaje de nuestros residuos. En este sentido, en 2021, hemos conseguido una tasa de reciclaje del 48% en España, lo que nos indica que tenemos que seguir trabajando y nos queda camino por recorrer para conseguir este objetivo.

Desde el Grupo Kingfisher se lleva muchos años integrando los principios de la economía circular en el diseño de los productos, trabajando con socios como Bioregional y la Fundación Ellen MacArthur. En este sentido, se utilizan los Principios para el diseño de productos circulares, que fueron desarrollados junto con Bioregional, expertos en sostenibilidad, para desarrollar nuestras gamas e identificar productos y servicios circulares.



Estos cubren seis áreas de impacto, desde materiales que se reciclan fácil y ampliamente, hasta el diseño para la longevidad, la baja energía y el carbono y las condiciones de trabajo en la cadena de suministro. Para contar de cara a la consecución de nuestro objetivo, los productos y servicios deben evaluarse de acuerdo con estos Principios. El proceso de evaluación es riguroso: los productos deben estar ampliamente disponibles para los clientes, no en la fase piloto, y solo los productos con un nivel de bronce o superior contarán para nuestro objetivo.

Nuestro objetivo es compartir lo que hemos aprendido mediante el uso de nuestros Principios y nuestro proceso para evaluar las cadenas de valor circulares. Como primer paso, desde el Grupo Kingfisher se han presentado los hallazgos sobre el uso de la herramienta y se están explorando las posibilidades de colaboración con otras empresas que afrontan desafíos similares, a través de la Fundación Ellen MacArthur.

Entre los materiales que más se reciclan, destaca el papel y cartón, la madera y los palets.

	Unidad	2020	2021
Residuos destinados a vertedero	Tm	3225,28	4464,603
Residuos destinados a incineración sin recuperación energética	Tm	0	0
Residuos destinados a incineración con recuperación energética	Tm	0	0
Papel y cartón reciclado	Tm	971,03	963,211
Plástico reciclado	Tm	184,12	146,126
Metal reciclado	Tm	61,92	57,29
Madera reciclada	Tm	4069,41	2851,211
Escombros reciclados	Tm	1754,37	1217,973
WEE (aparatos eléctricos y electrónicos) reciclados	Tm	0,12	2,34
Residuos peligrosos reciclados	Tm	30,47	18,944
Otros materiales reciclados	Tm	0	0

En años anteriores no fue posible determinar la manera en que se dividió cada fracción de residuo. En 2021 se asumió que los materiales reflejados como “no mezclados” en los certificados de los proveedores eran destinados a reciclaje. Todo lo que constaba como “mezclado” fue incluido como residuo con destino vertedero y por tanto no reciclado. Por esta razón existen diferencias significativas entre los datos de 2020 y los de 2021.

En este sentido, estamos trabajando desde 2017 en un proyecto de reutilización de palets, lo que nos ha permitido reducir su consumo. El 2021 viene marcado por la recuperación de las actividades normales de movimientos de palets (envíos y devoluciones entre plataforma y tiendas) tras un 2020 paralizado por la pandemia. Hemos mejorado la tasa de reutilización de los palets un 13% lo que combinado a un 250% de más compras de palets, ha supuesto un ahorro de más de 6.000 árboles usados.

En relación con las emisiones de NOx:

	2020	2021
Palets comprados	2.711	6.881
Tasa de reutilización	1,15	1,3
árboles ahorrados	5.959	11.595

	2020	2021
Kms recorridos	5.747.400	5.429.400
Proporción camiones euro 6	50%	52%
Toneladas ahorradas NOX	5.959	11.595

Hemos conseguido incrementar al 52% la proporción de camiones utilizados con Euro 6 en el 2021 (4% más que en 2020). No obstante, las toneladas evitadas de NOx han disminuido un 3,9% debido a que hemos recorrido un 5,5% de kms menos.

Por otro lado, desde Brico Dépôt España estamos adheridos a Ecoembes, sistema integrado de gestión de envases y residuos de envases, contribuyendo al reciclaje y gestión de los envases que ponemos en el mercado a través de nuestros productos y, asimismo, disponemos en nuestras tiendas de contenedores para la recogida de RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) para su correcta gestión.

4

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

- Empleo
- Organización del trabajo
- Seguridad y salud laboral
- El diálogo social como eje de nuestras relaciones
- Formación
- Integración de personas con discapacidad
- Igualdad

4.1 EMPLEO

4.1.1 Gestión de los recursos humanos desde Brico Dépôt

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Brico Dépôt ha querido crear un buen ambiente entre sus colaboradores y, para ello se ha enfocado en los momentos que son importantes para los mismos, considerando que es una manera eficiente de contribuir al crecimiento de la compañía.

La clave para conseguirlo ha sido crear la correcta cultura conforme a los valores que tienen arraigados de curiosidad, simplicidad, humildad, excelencia y, trabajar todos ellos en equipo.

Uno de nuestros principios básicos es conseguir que los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por lo que hacen, sea cual sea su posición y el sector en el que trabajen dentro de la empresa.

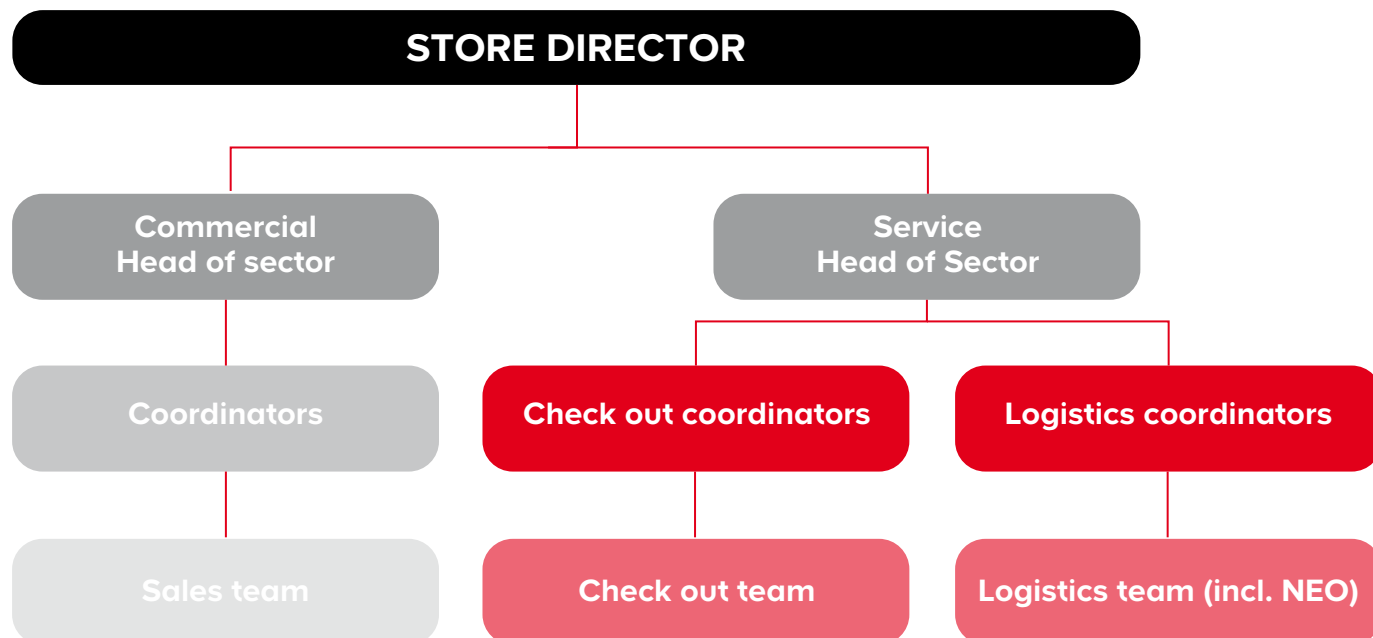
También estamos trabajando activamente para garantizar que los planes de sucesión reflejen la naturaleza internacional de su negocio. Adicionalmente, el uso de la nueva plataforma de experiencia empleado-empleado (Balance Humano) nos ha dado un mecanismo de feedback más simple, más oportuno y relevante para compartir sus opiniones sobre su día a día en la empresa.

Otro de nuestros objetivos es garantizar la equidad y la eficiencia entre todos los empleados de la compañía. Para ello estamos implementando distintas políticas que garantizan la transparencia y la simplicidad, principios basados en nuestra política corporativa que tiene como objetivo incentivar a la persona trabajadora junto con el establecimiento de una remuneración justa, significativa y competitiva, acorde con el desempeño realizado.

La gestión de Brico Dépôt se centraliza desde las oficinas centrales ubicadas en El Prat de Llobregat, que dan servicio a las tiendas a nivel de recursos humanos, financiero y comercial. Desde allí opera el director general y los siguientes departamentos:

- **Departamento Comercial**
- **Departamento Financiero y expansión,**
- **Departamento de RRHH,**
- **Departamento de Operaciones,**
- **Departamento de Marketing y Customer**
- **Departamento de Supply & Logistics y IT.**

La organización en las propias tiendas responde al siguiente organigrama:

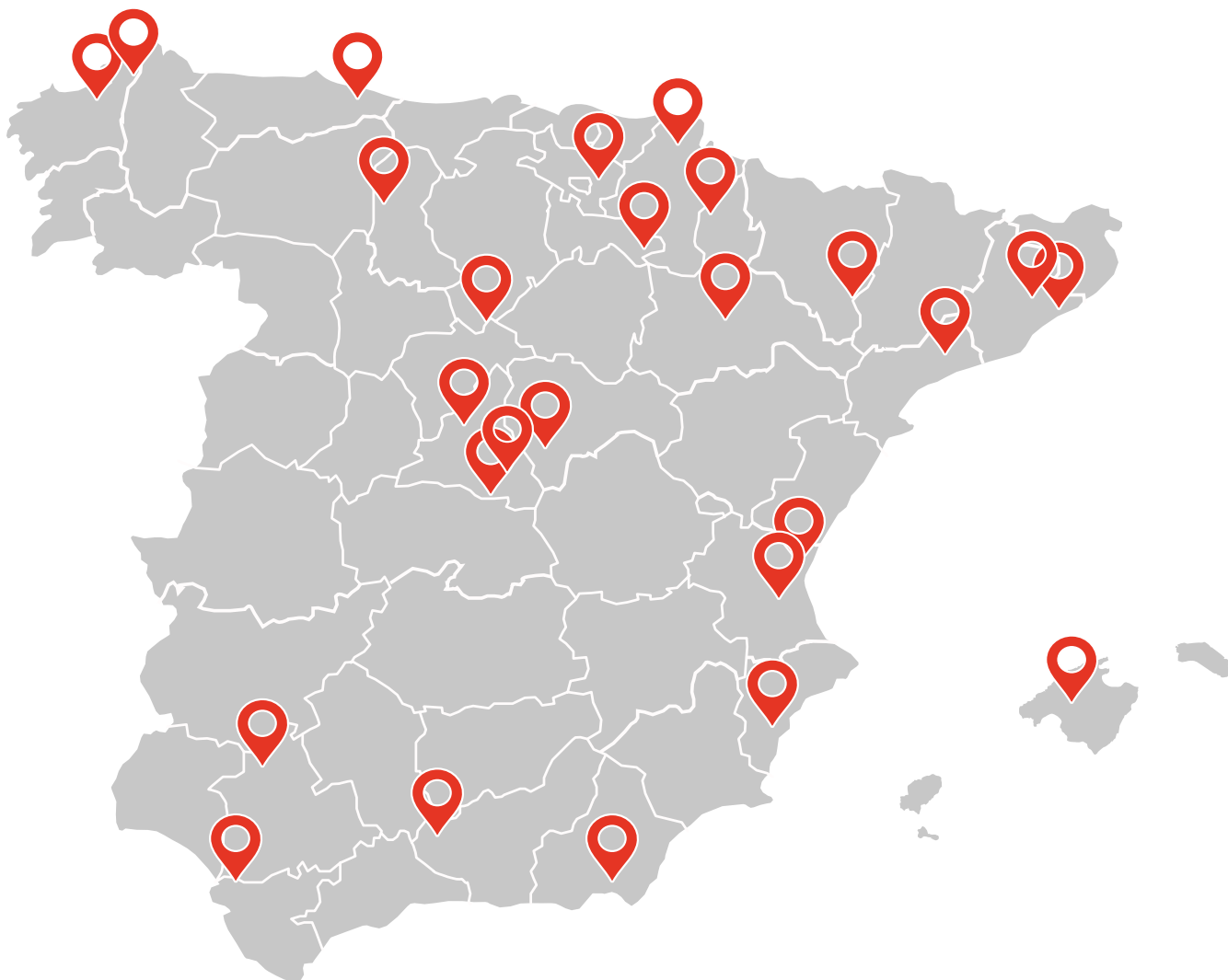


4.1 EMPLEO

4.1.2 La plantilla de Brico Dépôt

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS SEGÚN EDAD, GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

A 31 de enero de 2022, Brico Dépôt, en España cuenta con una plantilla total media de 1.870 (1.513 en 2020), empleados distribuidos en 28 tiendas por todo el territorio nacional y en nuestra sede corporativa.



Edad	Grupo 0		Grupo I		Grupo II		Grupo III		Grupo IV		Grupo V		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
18 a 24	0	0	0	0	1	1	5	2	10	3	43	44	60	49
25 a 50	22	9	77	51	107	114	279	235	80	42	158	127	723	578
más de 50	13	0	9	3	8	3	20	21	5	4	14	4	69	34

(*) Plantilla media 31 de enero de 2021

H: Hombre · M: Mujer

Edad	Grupo 0		Grupo I		Grupo II		Grupo III		Grupo IV		Grupo V		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
18 a 24	0	0	0	0	1	0	3	3	8	3	40	39	52	45
25 a 50	22	8	90	67	124	135	363	309	98	55	171	150	868	724
más de 50	14	2	16	6	18	7	39	41	10	5	16	7	113	68

(*) Plantilla media 31 de enero de 2022

H: Hombre · M: Mujer

Nuestros empleados quedan encuadrados en los Grupos Profesionales que se desarrollan en el punto 2.º del artículo 11 de su Convenio Colectivo:

Grupo 0: Formado por profesionales que desarrollan labores propias de dirección, ejerciendo directamente o por delegación el mando de modo directo.

Grupo I: Formado por profesionales que desarrollan funciones de coordinar el trabajo de un equipo y funciones de velar por la formación de las personas bajo su dependencia.

Grupo II: Formado por profesionales que realizan trabajos muy cualificados con autonomía (como responsables de servicios generales; responsables de sección; conductor/a de obras; asistente a la dirección general, etc.).

Grupo III: Formado por profesionales que realizan trabajos cualificados que requieren iniciativa y responsabilidad (por ejemplo, cajero/a; vendedor/a, recepcionista; cajero/a principal; administrativo/a y al operador de datos etc.).

Grupo IV: Formado por personas que realizan tareas que requieren conocimientos a nivel elemental. Los trabajos de este grupo requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total (por ejemplo, etiquetador/a, reponedor/a, auxiliar administrativo/a, vigilante, auxiliar contable o recepcionista, etc.).

Grupo V: Se denomina “Grupo de iniciación” y hace referencia a las personas trabajadoras que se incorporan a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en tareas propias de Brico Dépôt.

Brico Dépôt está trabajando en el fomento de la contratación de mujeres en todos los perfiles con el motivo de conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres. Para ello, desde el Departamento de Recursos Humanos se ha impulsado esta iniciativa con las empresas colaboradoras de búsqueda de personal, sobre todo en aquellos niveles donde haya más descompensación como son cargos directivos y responsables de equipos.

En Brico Dépôt agrupamos la tipología de contratos en las siguientes modalidades: contratos por tiempo indefinido; contrato temporal; contrato a tiempo parcial; contrato formativo o en prácticas y, contrato fijo-discontinuo. A continuación, se refleja un cuadro al respecto, en base al promedio anual de la plantilla de nuestra Compañía.

EJERCICIO 2021

		Entre 18 y 24				Entre 25 y 50				Mayores de 50			
		%		Núm. Total		%		Núm. Total		%		Núm. Total	
Tipo de contrato		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0	Indefinido	0	0	0	0	56,63%	43,37%	87,25	66,83	73,41%		16,33	5,92
	Temporal	0	0	0	0	73,08%	26,92%	3,17	1,17	0	0	0	0
	Parcial	0	0	0	0	0		0	6,00	0	0	0	0
	Formativo/Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	Indefinido	0	0	0,67	0	48,18%	51,82%	118,25	127,17	72,57%		17,42	6,58
	Temporal	0	0	0,08	0,42	31,13%	68,87%	3,92	8,67		0	0,08	0
	Parcial	0	0	0,42	1,58	14,10%	85,90%	26,75	163,00	32,81%	67,19%	3,50	7,17
	Formativo/Prácticas	0	0	0,83	0	57,14%	42,86%	2,00	1,50	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Indefinido	0	0	1,00	0,42	52,12%	47,88%	337,42	309,92		51,55%	36,58	
	Temporal	16,67%		2,00	2,42	44,15%	55,85%	30,83	39,00			3,92	4,67
	Parcial	20,83%	79,17%	0,42	1,58	14,10%	85,90%	26,75	163,00	32,81%	67,19%	3,50	7,17
	Formativo/Prácticas	0		0,67	0,00	45,16%	54,84%	1,17	1,42	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Indefinido	70,59%		6,83	2,00	62,69%	37,31%	83,58	49,75			7,17	4,67
	Temporal	45,28%		4,08	2,58	61,14%	38,86%	20,58	13,08		17,31%	3,58	0,75
	Parcial	20,83%	79,17%	6,17	3,33	43,15%	56,85%	22,58	29,75			2,25	1,58
	Formativo/Prácticas			0,67	2,83	61,03%	38,97%	32,50	20,75	76,27%		3,75	1,17
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Indefinido	77,36%		0,67	2,83	61,03%	38,97%	32,50	20,75	76,27%		3,75	1,17
	Temporal	61,25%		54,92	55,75	49,47%	50,53%	192,17	196,25			15,50	7,75
	Parcial	64,91%		49,25	56,83	45,95%	54,05%	150,83	177,42	61,11%		7,33	4,67
	Formativo/Prácticas	19,05%		3,17	3,25		0	0,33	0	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	00	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Indefinido	19,05%		12,37	3,22	2,40%	2,06%	43,56	37,42	0,15%	0	2,76	0
	Temporal	49,62%		43,04	35,44	9,27%	7,07%	167,96	128,05	0,79%	0,41%	14,23	7,45
	Parcial	46,43%		24,21	29,27	2,86%	4,76%	51,79	86,18	0,22%	0,24%	4,07	4,36
	Formativo/Prácticas	49,35%		0,5	1,75	0,049%	0,041%	0,89	0,75	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Datos a 31 de enero 2022

H: Hombre · M: Mujer

EJERCICIO 2020

		Entre 18 y 24				Entre 25 y 50				Mayores de 50			
		%		Núm. Total		%		Núm. Total		%		Núm. Total	
Tipo de contrato		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0	Indefinido	0	0	0	0	71,55%	28,45%	21,92	8,71	99,35%	0,65%	12,78	0,08
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Formativo/Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	Indefinido	0	0	0	0	60,50%	39,50%	76,31	49,83	77,82%	22,18%	9,45	2,69
	Temporal	0	0	0	0	37,50%	62,50%	0,75	1,25	0	0	0	0
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Formativo/Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Indefinido	0	100%	0	0,28	50,74%	49,26%	103,01	100,02	80,37%	19,63%	8,50	2,08
	Temporal	74%	26%	0,67	0,23	24,56%	75,44%	4,46	13,69	0	100%	0	0,58
	Parcial	0	0	0	0	0	100%	0	3,09	0	0	0	0
	Formativo/Prácticas	74%	26%	0,67	0,23	30,74	69,26%	2,42	5,44	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Indefinido	62%	38%	1,79	1,07	55,39%	44,61%	265,68	214,00	47,10%	52,90%	17,29	19,42
	Temporal	73%	27%	3,60	1,33	37,92%	62,08%	12,84	21,03	67,65%	32,35%	2,57	1,23
	Parcial	63%	37%	1,97	1,14	15,70%	84,30%	14,27	76,60	38,03%	61,97%	1,71	2,79
	Formativo/Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Indefinido	77%	23%	8,05	2,37	66,99%	33,01%	65,74	32,39	60,93%	39,07%	3,63	2,33
	Temporal	85%	15%	2,29	0,39	59,47%	40,53%	14,60	9,95	50,38%	49,62%	1,44	1,41
	Parcial	65%	35%	2,51	1,36	42,44%	57,56%	12,77	17,32	22,25%	77,75%	0,73	2,54
	Formativo/Prácticas	0	0	0	0	0	100%	0	0,17	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Indefinido	68%	32%	8,78	4,14	56,20%	43,80%	41,84	32,61	77,77%	22,23%	3,13	0,90
	Temporal	47%	53%	34,49	39,54	55,17%	44,83%	116,31	94,50	78,72%	21,28%	10,63	2,87
	Parcial	42%	58%	26,26	36,63	40,07%	59,93%	49,48	73,99	59,96%	40,04%	2,83	1,89
	Formativo/Prácticas	0	0	0	0	40,70%	59,30%	0,29	0,43	0	0	0	0
	Fijo-Discontinuo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Datos a 31 de enero 2021

H: Hombre · M: Mujer

NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD, SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En Euro Depôt la visión de negocio se basa en el largo plazo y esta visión se transmite a los empleados y a sus carreras profesionales promoviendo un entorno de trabajo motivador que asegure el reconocimiento interno de la cultura del esfuerzo y la autonomía, esta filosofía se traduce en los resultados que se plasman en los siguientes cuadros. Como es de ver, los despidos llevados a cabo en 2021 representan un 1,4% de la plantilla. Se evidencia que el mayor número de extinciones se comprende en el grupo profesional 3 que es precisamente el grupo profesional que engloba al mayor número de personas trabajadoras (representa aproximadamente un 20% de la plantilla total).

Despidos por categoría profesional, edad y género:

Despidos ejercicio 2021:

	Entre 18 y 24 años		Entre 25 y 50 años		Más de 50 años	
	H	M	H	M	H	M
Grupo 0			1	1	1	
Grupo I			2	2		
Grupo II			3	2		
Grupo III			13	8		1
Grupo IV			4	1		
Grupo V	1		1	1	2	

H: Hombre · M: Mujer

Despidos ejercicio 2020:

	Entre 18 y 24 años		Entre 25 y 50 años		Más de 50 años	
	H	M	H	M	H	M
Grupo 0						
Grupo I			2			
Grupo II				1		
Grupo III			8	1		
Grupo IV			1			
Grupo V	4	2	5	1		

H: Hombre · M: Mujer

4.1 EMPLEO

4.1.3 Remuneración

Retribución y compensación

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



En Brico Depôt hemos establecido el nivel retributivo de los empleados en base al convenio colectivo donde se establecen las remuneraciones medias en función del grupo y subgrupo profesional al que pertenecen.

Las retribuciones de nuestros colaboradores incluyen, de una parte, el salario base como retribución fija, por la otra parte, los complementos salariales en los que se incluyen

complementos personales (títulos, idiomas...), así como complementos derivados del puesto de trabajo o de la cantidad de trabajo. Adicionalmente, existen complementos extrasalariales y retribuciones en especie, tales como la prestación derivada de la manutención, alojamiento o cualquier otro suministro similar. Este tipo de retribución se percibe mensualmente en 14 pagas.

Así mismo, las personas trabajadoras tienen derecho a obtener una retribución variable que, puede ser de dos tipos: PIFA (una prima individual que se percibe según la adquisición de los objetivos marcados al final del año) y la PROGRESIÓN (una variable adicional que viene condicionada por la consecución de los objetivos de la tienda).

Adicionalmente, se ofrecen beneficios sociales como descuento a empleados y seguro médico privado con condiciones económicas especiales para los dos primeros años de antigüedad, así como coste asumido por Brico Depôt a partir del tercer año.

Para aquellas personas trabajadoras no incluidas dentro del convenio colectivo, las retribuciones se definen individualmente, según el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.

Además, hemos establecido una cláusula de revisión salarial y un incremento del mismo en un 1% en los ejercicios 2020 y 2021. Para el año 2021 se aplicó un incremento formado por el 1% de convenio. Sin embargo, cabe mencionar que estamos trabajando en el desarrollo de medidas que fomenten la promoción de las mujeres a ocupar funciones directivas, tanto en sede como en tienda.

A continuación, se expone una tabla con los salarios por grupo profesional, en euros.

		Entre 18 y 24 años		Entre 25 y 50 años		Más de 50 años	
		H	M	H	M	H	M
2016	Grupo 0	0	0	54.053,51	43.110,95	90.153,47	0
	Grupo I	0	0	32.723,39	30.015,30	47.405,35	30.941,38
	Grupo II	0	0	20.226,92	18.952,33	21.497,88	21.191,89
	Grupo III	10.129,61	0	16.539,47	14.613,46	14.632,63	16.874,28
	Grupo IV	9.060,26	8.922,33	13.528,06	11.942,81	14.693,49	11.727,80
	Grupo V	9.395,34	9.231,16	10.719,41	9.884,93	11.478,47	9.422,67
2017	Grupo 0	0	0	56.351,99	43.538,64	92.791,33	0
	Grupo I	0	0	33.348,64	31.980,34	48.251,05	31.333,06
	Grupo II	0	14.421,53	20.477,46	19.546,13	21.824,98	21.281,37
	Grupo III	13.354,83	14.854,31	17.079,04	14.954,14	15.262,40	16.891,91
	Grupo IV	11.319,54	9.692,26	14.462,52	12.398,18	13.669,44	8.888,33
	Grupo V	10.475,86	9.182,04	11.588,21	10.459,58	12.138,75	9.405,68
2018	Grupo 0	0	0	58.840,38	46.704,89	91.510,83	0
	Grupo I	0	0	34.195,46	33.567,85	48.781,63	31.529,88
	Grupo II	14.800,00	15.020,17	21.563,50	20.320,53	22.625,87	21.551,60
	Grupo III	15.245,69	16.871,85	17.336,03	15.373,31	15.831,33	17.108,84
	Grupo IV	11.841,06	11.674,51	15.188,87	12.858,45	14.565,26	11.033,54
	Grupo V	10.881,76	9.694,30	12.634,06	11.002,06	13.068,96	10.099,45
2019	Grupo 0	0	0	60.151,57	53.866,35	68.023,95	0
	Grupo I	0	0	34.310,77	33.452,37	44.512,35	44.672,36
	Grupo II	0	16.816,50	22.439,18	21.466,32	22.572,81	28.788,41
	Grupo III	17.394,25	15.944,73	17.706,17	15.799,38	16.741,46	17.718,63
	Grupo IV	14.066,11	14.917,25	15.922,63	13.893,46	15.532,16	15.074,24
	Grupo V	9.938,46	12.017,12	13.606,25	11.955,03	14.188,90	13.722,16
2020	Grupo 0	0	0	61.955,38	52.244,86	68.278,04	67.497,64
	Grupo I	0	0	35.174,07	36.275,98	43.338,24	37.968,13
	Grupo II	0	0	22.749,67	22.753,44	24.080,74	26.620,44
	Grupo III	16.794,35	16.363,97	18.216,76	18.173,32	18.240,08	18.828,56
	Grupo IV	16.477,46	15.085,00	16.703,28	16.793,54	16.904,60	16.809,38
	Grupo V	15.105,39	15.091,23	15.103,85	15.121,27	15.126,53	15.099,95
2021	Grupo 0	0	0	63.371,20	54.044,46	68.690,26	61.889,92
	Grupo I	0	0	36.215,25	37.230,16	41.916,83	35.864,83
	Grupo II	21.443,31	20.111,66	23.026,61	23.239,16	23.971,81	25.246,39
	Grupo III	17.852,61	17.686,09	18.345,43	18.284,09	18.210,25	18.974,08
	Grupo IV	17.032,23	17.048,93	17.016,90	17.002,55	17.091,73	16.999,91
	Grupo V	15.231,67	15.228,24	15.226,65	15.230,43	15.459,26	15.233,47

H: Hombre · M: Mujer

BRECHA SALARIAL

Uno de los retos que perseguimos, es incrementar la representatividad de la mujer en todo tipo de posiciones, así como garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres respecto a un mismo puesto y nivel profesional. Actualmente tenemos una brecha salarial del 5,28%.

A continuación, se detalla la media de brecha salarial por categoría, según la cual un % superior a cero representa el % que la mujer cobra menos que el hombre:

	2020	2021
	15,63%	14,54%
Grupo I	-0,27%	-0,04%
Grupo II	-0,17%	-0,85%
Grupo III	-0,11%	-0,15%
Grupo IV	-0,41%	0,11%
Grupo V	-0,06%	0,08%

El porcentaje se ha calculado partiendo de las remuneraciones medias desagregadas por género y categoría profesional.

De dichas remuneraciones se ha calculado la diferencia entre hombres y mujeres en cada categoría y dicha diferencia se ha dividido por el salario del hombre en la correspondiente categoría.

Dentro de la categoría profesional del grupo 0, se observa como la brecha salarial ha disminuido en comparación al ejercicio 2020

Sin embargo, para el ejercicio 2021 se sitúa en 14,54% lo que se puede explicar dado que en dicho grupo profesional se agrupan distintas subcategorías que evidencia diferencias salariales en función de la subcategoría (Estas subcategorías incluyen la Dirección General, Directores de departamentos de sede, Directores regionales y Directores de tienda).



DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital se incorporó a nuestro ordenamiento por primera vez a través del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales con el objetivo de establecer la obligación de garantizar a las personas trabajadoras, fuera del tiempo legalmente establecido, el respeto a su descanso, vacaciones y permisos, así como a su intimidad personal y familiar, y para ello, la jornada laboral no ha de ser sobrepasada a través de la utilización de medios electrónicos puestos a disposición.

La desconexión digital no se implementa de forma automática, sino que requiere un cambio cultural y de forma de trabajar basada en la

consecución de objetivos y con un modelo de relaciones laborales diferentes.

Brico Dépôt tomó en consideración el contenido de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales publicada en el mes de diciembre de 2018, a través de su Comité de Protección de Datos, trasladando al Departamento de RRHH la necesidad de reconocer e implementar dichos derechos digitales en la Compañía. En este contexto, en Brico Dépôt hemos desarrollado una política específica de desconexión digital, que está pendiente de ser aprobada por la Dirección General para posteriormente ser presentada en el marco de la negociación colectiva.

Entre otras medidas, la Política de desconexión digital aprobada en Julio 2021 introduce los siguientes aspectos:

- a.** Los colaboradores tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.
- b.** Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, EURO DEPOT ESPAÑA, S.A.U garantizará su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas, en los términos previstos en el apartado anterior.
- c.** La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes y/o proveedores, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no sea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.
- d.** Se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (teletrabajo), todo ello de conformidad con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- e.** Se realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización.

4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Debe considerarse que nos dedicamos a la comercialización de productos del hogar, es decir, somos una empresa de carácter comercial minorista.

A día de hoy, contamos con personal en tienda y personal en sede central de la compañía. Para los primeros, la distribución del tiempo de trabajo según el Convenio Colectivo aplicable es de lunes a domingo y en régimen de turnos de trabajo de mañanas y tardes, mientras que, para los segundos, la distribución, por regla general, es de lunes a viernes. Hay que destacar que esta distribución puede variar, en función de dónde se encuentre localizado el establecimiento comercial. De este modo, la organización de nuestro tiempo de trabajo depende de las normativas que marca cada provincia (las festividades locales concretas, si se permite o no la apertura en domingos y festivos, etc.).

La duración máxima de nuestra jornada laboral es de cuarenta horas a la semana, 1.770 horas en cómputo anual.

Los colaboradores encuadrados en el grupo profesional 0 y 1 en nuestros centros de trabajo, disponen de cierta flexibilidad horaria, de forma que, respetando los límites anteriormente mencionados, pueden modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicas de su puesto de trabajo o, coordinándolos con otros colaboradores de su misma responsabilidad. Esta flexibilidad está sujeta a que quede garantizada una prestación de servicios correcta y adecuada, tal y como establece el artículo 21.6 del Convenio Colectivo de aplicación.

Por su parte, las personas trabajadoras que prestan servicios en Oficinas Centrales de la compañía disponen de flexibilidad horaria,

pudiendo distribuir su jornada de trabajo dentro de un margen horario comprendido entre las 8:00 y las 19:30 horas.

Así mismo, el pasado 11 de diciembre de 2019 se alcanzó un acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores ("RLT") de Oficinas Centrales y la Empresa, en cuanto a la integración del teletrabajo como forma de desempeño de funciones, en aras de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Durante este año 2021 con motivo de la pandemia y el despliegue del teletrabajo forzoso todos los días de la semana para el personal de las oficinas centrales durante los meses del confinamiento, la se está replanteando el sistema de teletrabajo aprobado antes de la pandemia consistente en un día a la semana, con el objetivo de analizar cuál será la mejor forma de organización del trabajo, buscando un equilibrio entre teletrabajo y trabajo presencial siempre y cuando la situación lo permita.

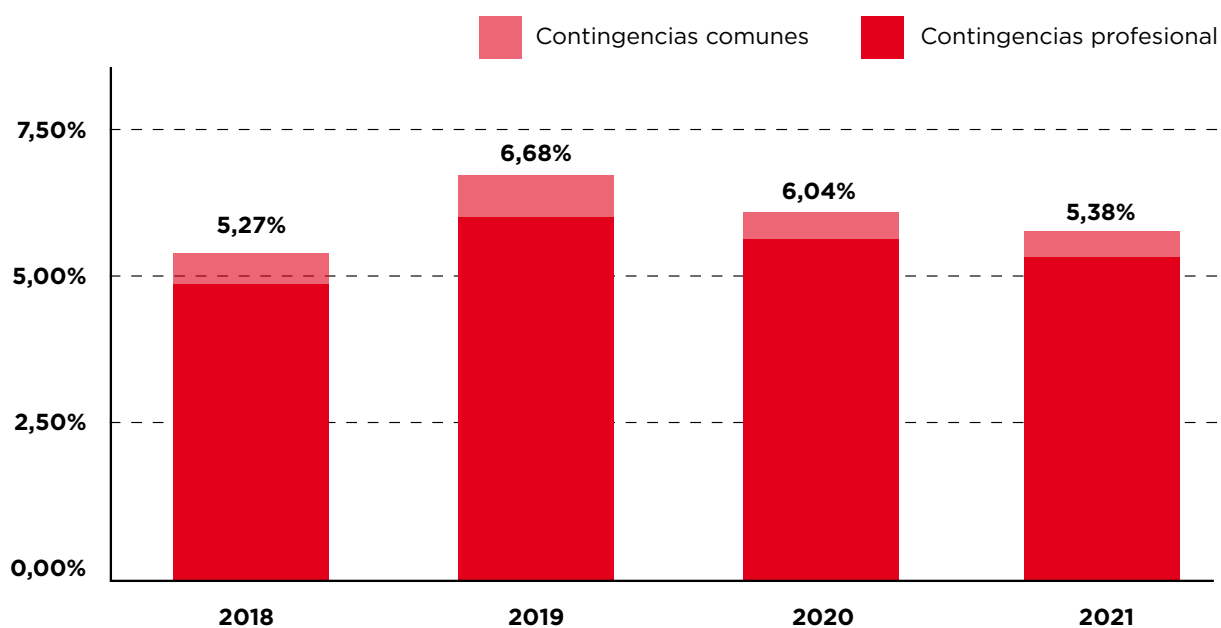
En Brico Dépôt, tenemos implementado un sistema de guardias retribuidas exclusivamente para el personal de tienda, que gratifica mediante el plus de permanente a aquellos que, por exigencias del puesto, han de estar disponibles fuera del estricto horario laboral.

Concretamente, el plus del permanente aplica únicamente a aquellos colaboradores de las tiendas a los que se les asigne una permanencia fuera del periodo de actividad de los establecimientos de Brico Dépôt. Se entiende como labores de permanencia aquellas que el colaborador tuviera que realizar durante el periodo de inactividad del centro, periodo que comprende desde la partida del último colaborador del establecimiento y la activación de la alarma a la finalización de la jornada laboral a la llegada del primer colaborador y desactivación de la alarma al siguiente día laborable (una franja aproximada, desde las 21:00 horas hasta las 08:30 horas del día siguiente). Dicha actuación no comporta en ningún caso un exceso en las jornadas de trabajo.

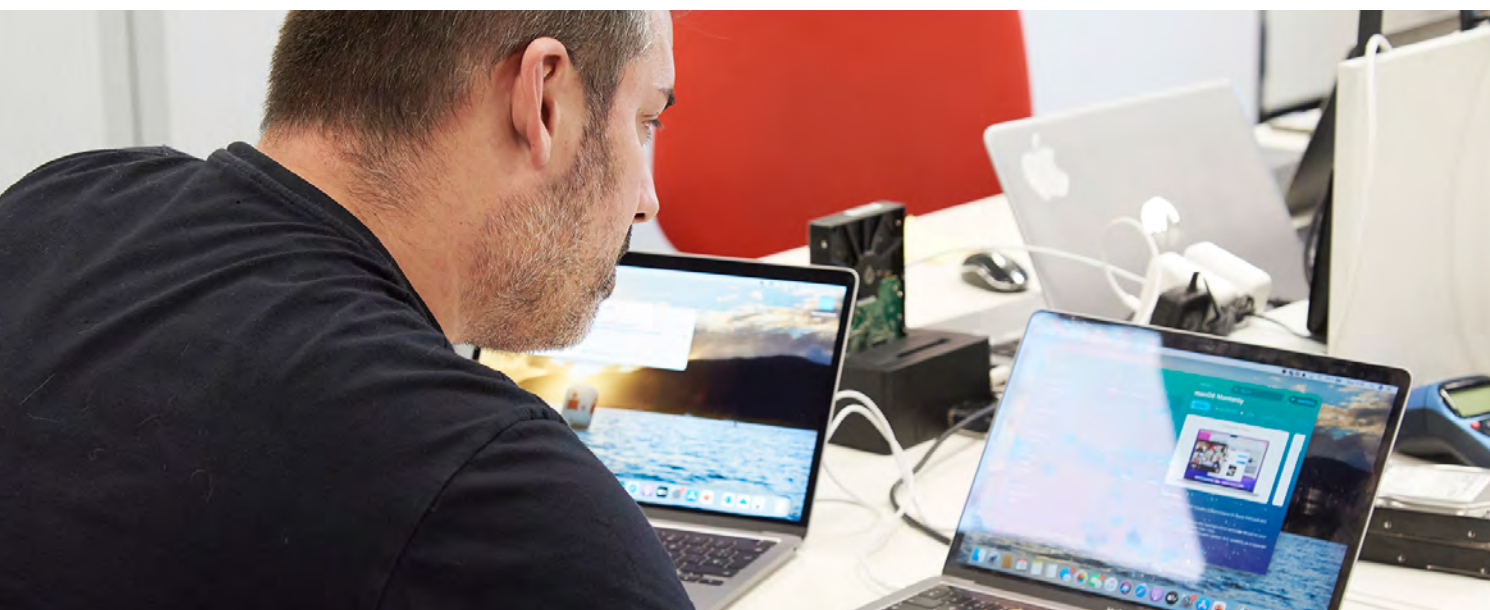
ABSENTISMO

Externalizamos a través de nuestra mutua de accidentes y enfermedades profesionales - MC Mutual, el seguimiento y análisis de nuestro absentismo, desagregado por contingencia común y contingencia profesional (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

El periodo de reporting comienza en el mes de febrero del año en curso y finaliza en el mes de enero del año siguiente. Teniendo en cuenta estos lapsos de tiempo, a continuación, se muestra la evolución del absentismo en Brico Dépôt durante los últimos 4 años:



Y seguidamente se muestran datos de absentismo, pero desglosados por tipo de contingencia: común y profesional:



Absentismo por contingencias comunes:

Datos ejercicio 2021

Meses	Nº Trab.	Nº Bajas	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absentismo	Coste Empresa	Coste Trabajador
02/2021	1.816	56	67	4.860	2.810	3,1%	1,5	5,09%	100.035	55,09
03/2021	1.944	82	84	4.665	2.859	4,2%	1,5	4,84%	105.531	54,29
04/2021	2.039	87	82	4.771	2.881	4,3%	1,4	4,65%	120.447	59,07
05/2021	2.079	89	90	3.197	3.025	4,3%	1,5	4,78%	118.781	57,13
06/2021	2.121	113	112	5.118	3.157	5,3%	1,5	4,89%	122.805	57,90
07/2021	2.148	124	130	3.737	2.937	5,8%	1,4	4,50%	112.615	52,43
08/2021	2.115	153	146	2.196	3.155	7,2%	1,5	4,90%	117.821	55,71
09/2021	2.023	137	124	2.938	3.249	6,8%	1,6	5,28%	127.853	63,20
10/2021	1.999	141	123	4.528	3.859	7,1%	1,9	6,35%	157.954	79,02
11/2021	2.014	146	138	4.322	4.299	7,2%	2,1	6,90%	171.202	85,01
12/2021	1.997	98	127	4.445	4.021	4,9%	2	6,62%	152.981	76,61
01/2022	1.999	130	129	3.619	3.737	6,5%	1,9	6,15%	147.074	73,57

Datos ejercicio 2020

Meses	Nº Trab.	Nº Bajas	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absentismo	Coste Empresa	Coste Trabajador
02/2020	1.808	133	148	5.778	3.232	7,4%	1,8	5,88%	135.938	75,19
03/2020	1.769	78	94	2.279	3.187	4,4%	1,8	5,92%	124.842	70,57
04/2020	1.756	2	10	955	2.506	0,1%	1,4	4,69%	74.207	42,26
05/2020	1.749	9	7	250	2.542	0,5%	1,5	4,78%	79.868	45,66
06/2020	1.906	62	52	3.018	2.786	3,3%	1,5	4,81%	100.609	52,79
07/2020	2.033	89	85	3.827	3.126	4,4%	1,5	5,06%	112.818	55,49
08/2020	2.021	67	56	1.910	3.227	3,3%	1,6	5,25%	112.365	55,60
09/2020	1.962	95	88	2.967	3.283	4,8%	1,7	5,50%	122.519	62,45
10/2020	1.955	103	93	3.887	3.735	5,3%	1,9	6,28%	142.382	72,83
11/2020	1.901	90	102	3.667	3.630	4,7%	1,9	6,28%	132.162	69,52
12/2020	1.860	64	69	4.496	3.437	3,4%	1,8	6,08%	120.834	64,96
01/2021	1.810	77	75	2.354	3.393	4,3%	1,9	6,16%	116.331	64,27

Para el cálculo de los índices que se muestran, no se han tenido en cuenta los casos de afectados tanto por diagnóstico de Covid-19 como por confinamiento

Leyenda:	Días TAM	Días acumulados de baja por los procesos que son alta en el periodo
	Incidencia	(Nº de bajas / nº de trabajador es) x 100
	Nº Bajas	Número de casos que se producen en el periodo
	Nº Altas	Número de procesos que son alta en el periodo
	Coste Empresa	Coste durante el periodo para la empresa
	Días Reales	Días naturales perdidos en el periodo
	Tasa Absentismo	(Días Reales / (Nº de trabajador es x 30) x 100
	JP/T	Jornadas perdidas por trabajador
	Coste/Trabajador	Coste durante el periodo para la empresa, por trabajador

Absentismo por contingencia profesional:

Datos ejercicio 2021

Meses	Nº Trab.	Nº Bajas	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absentismo	Coste Empresa	Coste Trabajador
02/2021	1.816	7	6	262	202	0,39%	0,11	0,37%	7.637	4,21
03/2021	1.944	10	9	113	276	0,51%	0,14	0,47%	9.643	4,96
04/2021	2.039	9	6	114	243	0,44%	0,12	0,39%	7.810	3,83
05/2021	2.079	7	9	209	336	0,34%	0,16	0,53%	10.486	5,04
06/2021	2.121	13	13	158	269	0,61%	0,13	0,42%	7.790	3,67
07/2021	2.148	10	11	1.072	214	0,47%	0,10	0,33%	5.869	2,73
08/2021	2.115	10	8	412	297	0,47%	0,14	0,46%	8.914	4,21
09/2021	2.023	9	7	128	311	0,44%	0,15	0,51%	9.171	4,53
10/2021	1.999	3	9	278	319	0,15%	0,16	0,52%	9.206	4,61
11/2021	2.014	4	3	137	196	0,20%	0,10	0,32%	5.722	2,84
12/2021	1.997	4	5	539	150	0,20%	0,08	0,25%	4.346	2,18
01/2022	1.999	6	9	222	106	0,30%	0,05	0,17%	3.151	1,58

Datos ejercicio 2020

Meses	Nº Trab.	Nº Bajas	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absentismo	Coste Empresa	Coste Trabajador
02/2020	1.808	14	11	192	380	0,77%	0,21	0,69%	11.520	6,37
03/2020	1.769	6	9	156	393	0,34%	0,22	0,73%	12.015	6,79
04/2020	1.756	0	2	73	278	0,00%	0,16	0,52%	8.637	4,92
05/2020	1.749	0	1	49	250	0,00%	0,14	0,47%	7.312	4,18
06/2020	1.906	7	7	390	270	0,37%	0,14	0,47%	8.058	4,23
07/2020	2.033	11	8	116	308	0,54%	0,15	0,50%	8.138	4,00
08/2020	2.021	12	11	179	433	0,59%	0,21	0,70%	10.036	4,97
09/2020	1.962	9	7	60	340	0,46%	0,17	0,57%	7.636	3,89
10/2020	1.955	12	12	471	428	0,61%	0,22	0,72%	11.169	5,71
11/2020	1.901	4	8	1.775	289	0,21%	0,15	0,50%	7.280	3,83
12/2020	1.860	5	6	192	232	0,27%	0,12	0,41%	6.439	3,46
01/2021	1.810	6	8	367	239	0,33%	0,13	0,43%	6.808	3,76

Para el cálculo de los índices que se muestran, no se han tenido en cuenta los casos de afectados tanto por diagnóstico de Covid-19 como por confinamiento

Leyenda:	Días TAM	Días acumulados de baja por los procesos que son alta en el periodo
Incidencia	(Nº de bajas / nº de trabajador es) x 100	
Nº Expedientes	Número de casos que se producen en el periodo	
Nº Altas	Número de procesos que son alta en el periodo	
Coste Empresa	Coste durante el período para la empresa	
Días Reales	Días naturales perdidos en el periodo	
Tasa Absentismo	(Días Reales / (Nº de trabajador es x 30) x 100	
JP/T	Jornadas perdidas por trabajador	
Coste/Trabajador	Coste durante el período para la empresa, por trabajador	

Durante el ejercicio 2021-2022 nuestra tasa de absentismo por Contingencia Común osciló entre 4,50% y el 6,90%, mientras que nuestra tasa de absentismo por Contingencia Profesional varió entre el 0,17% y el 0,53%.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores:

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Somos conscientes de la importancia de las medidas destinadas al disfrute de la conciliación y fomento de su ejercicio por parte de ambos progenitores, con independencia del género. Por lo tanto, dicha práctica se lleva a cabo bajo el estricto cumplimiento de la legislación europea y nacional.

El diálogo social une ejes en las relaciones laborales de nuestra Compañía. Esto se ve reflejado en el Convenio Colectivo que nos es de aplicación, el cual dispone de determinadas medidas que mejoran la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A modo de ejemplo, se destaca que la prestación de servicios en domingos y festivos en nuestros establecimientos comerciales tiene carácter voluntario, siempre que se garantice un mínimo del 50% de la plantilla del centro (de no alcanzarse este porcentaje, designamos los colaboradores que deben prestar sus servicios, notificándolos con un preaviso mínimo de cuatro días laborables).

Asimismo, el sistema de turnos que implementamos garantiza que cada ocho semanas, los colaboradores presten servicios en un máximo de seis domingos. Los dos domingos de descanso se acumulan de la siguiente manera: en el sábado anterior y en el lunes posterior. A ello se le aplica un límite de no trabajar más del 50% de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente.

Así, hemos implementado mecanismos de control y organización de turnos de trabajo que mitigan el impacto que pudiera derivar de trabajar los domingos y festivos, garantizando un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada en domingo o festivo con la adición de un día de descanso alternativo, medidas de descanso y conciliación que cualitativamente, están muy por encima en comparación con las ofertadas en otras Compañías del sector.

De la misma manera, nuestro Convenio Colectivo mejora las licencias retributivas establecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los colaboradores. En la misma línea, disponemos de licencias no retributivas sustancialmente mejores, en comparación con la normativa nacional.

Otra medida destinada para favorecer el disfrute de la conciliación se refleja en el artículo 28 del Convenio Colectivo de aplicación, relativo a la reducción de jornada por lactancia. Cualquier progenitor (madre o padre) puede solicitar durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo, el traslado al centro de trabajo que más convenga, medida que se alargará mientras dure el permiso de lactancia.

Así mismo, hemos atendido todas las solicitudes de adaptación de jornada que se han producido en nuestros centros comerciales.

A continuación, se adjunta un cuadro que refleja la cantidad de empleados que han sido madres y padres en 2021 y 2020 en Brico Dépôt:

Datos ejercicio 2021

	Padre	Madre	Total
Grupo 0	1	0	1
Grupo I	11	4	15
Grupo II	5	7	12
Grupo III	19	7	26
Grupo IV	4	3	7
Grupo V	5	2	7

Datos ejercicio 2020

	Padre	Madre	Total
Grupo 0	1	0	1
Grupo I	10	2	12
Grupo II	4	5	9
Grupo III	11	11	22
Grupo IV	5	3	8
Grupo V	4	2	6

Así, y a través del diálogo social, hemos implementado una serie de medidas de conciliación específicas al sector, permitiendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como impulsando que dichas medidas se disfruten por ambos progenitores.

Adicionalmente cabe destacar que desde el ejercicio 2017, se instauró la jornada flexible en las oficinas centrales (sede), que permite modular la entrada y salida en hora y media con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar. Así mismo, como ya hemos adelantado, en el ejercicio 2019 se implementó un nuevo método de trabajo en Oficinas Centrales, el teletrabajo.

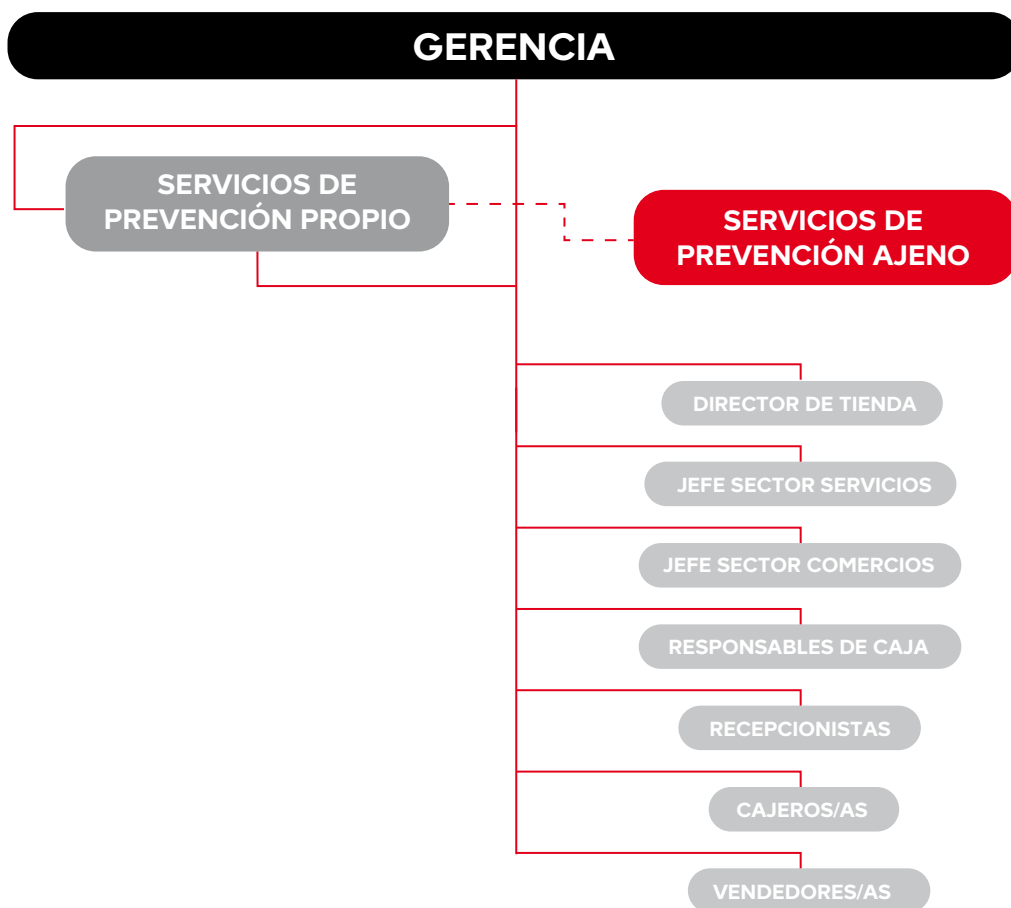
4.3 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

LAS CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:



La seguridad y salud laboral en el trabajo es un principio básico y fundamental para nosotros, basado en la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de nuestras actividades, desde el personal comercial hasta el personal de oficina, y en todos los niveles jerárquicos de nuestros colaboradores. Todo ello con la finalidad de asegurar una protección eficaz frente a los riesgos laborales presentes, así como una mejora continua de las condiciones de trabajo y entorno laboral.

Así, nos comprometemos a que la atención a la salud y prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral. Por ello, la implantación y desarrollo de la actividad preventiva se integra en nuestra Compañía en su núcleo principal, a través de su estructura organizativa, tal y como se desprende del siguiente organigrama:



En esta estructura organizativa, se distinguen tres líneas principales:

- i. **Una línea ejecutiva.** Compuesta por la Dirección de Operaciones, los Directores Regionales, los directores, los Directores de Tienda, los responsables de departamentos, los Mandos medios y los colaboradores. La línea ejecutiva se encarga de establecer y difundir la política de prevención; definir, difundir e implementar el plan de prevención y liderar el cambio de la cultura preventiva, su progreso y mejora.
- ii. **Una línea funcional.** Compuesta por la Dirección de Recursos Humanos, el Técnico de prevención y el Servicio de Prevención Ajeno. La línea funcional se encarga de asumir la política establecida; coordinar y realizar un seguimiento del servicio de prevención: impulsar la implantación y aplicación del plan de prevención; potenciar el cambio de la cultura de seguridad; participar en el diseño, coordinación y aplicación del plan y gestionar la documentación, todo ello, con apoyo de un Servicio de Prevención Ajeno (quien asume las especialidades de Ergonomía, Psicosociología y Vigilancia de la Salud).
- iii. **Una línea consultiva.** Compuesta por el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención. La línea consultiva se encarga de asumir la política establecida; potenciar el cambio de cultura de seguridad y participar en el diseño, coordinación y aplicación del plan de prevención de la Compañía.

Tal y como se desprende de nuestra memoria de vigilancia y salud, nos regimos por los siguientes objetivos en materia de Seguridad y Salud:

- i. **Detectar** precozmente posibles patologías en los colaboradores, posibilitando la adopción de medidas preventivas.
- ii. **Valorar** la eventual relación entre el estado de salud colectivo y la exposición a riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.
- iii. **Establecer** propuestas para desarrollar actuaciones específicas en la planificación de actividades correspondientes a la vigilancia de la salud.
- iv. **Proponer** medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el entorno laboral de trabajo.



En aras de cumplir estos objetivos, cada año llevamos a cabo un estudio transversal de la salud de nuestros colaboradores y a efectos de disminuir las prevalencias que han resultado por encima de lo esperado, siguiendo las recomendaciones elaboradas por nuestro Servicio de Prevención Ajeno. A través de nuestra estructura organizativa, hemos tomado las medidas oportunas tales como la actualización del plan de prevención de riesgos laborales; difusión de la información a través de tableros de comunicación en los establecimientos comerciales, la publicación de newsletters, información publicada en la intranet, alertas de accidentes graves; cuando resulta necesario, la adopción de determinadas formaciones presenciales o en formato e-learning, tal y como se desprende de la memoria anual de seguridad de la Compañía.

Nos regimos por una estructura organizativa eficaz y determinada; el establecimiento de protocolos rígidos en materia de prevención; una línea de actuación definida; evaluaciones continuas; estudios transversales, etc. De todo ello, se denota nuestro compromiso en materia de Seguridad y Salud. Es más, hemos posicionado la Seguridad y Salud laboral como una cultura de trabajo inherente a nuestros empleados.



LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Disponemos de Delegados de Prevención y un Comité Intercentros de Seguridad y Salud integrado paritariamente por los representantes de nuestra Compañía y los representantes legales de los colaboradores de los distintos centros, tres miembros en representación de cada una de las partes. Por nuestra parte, el Comité está compuesto por el responsable de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, el Director de Recursos Humanos y el Responsable de Relaciones Laborales.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud ejerce las mismas facultades y competencias que la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales, en sus artículos 36 y 39.

Tanto es nuestro compromiso en esta materia que hemos establecido un crédito horario especial para los representantes legales de los colaboradores que forman parte del Comité. El crédito horario es de quince horas adicionales e independientes al crédito horario que pudieran tener por su cargo representativo, conceptuándose como tiempo de trabajo efectivo, sin imputar las reuniones que convocamos.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reúne, como mínimo, una vez al semestre, tal y como dispone el artículo 55 del Convenio Colectivo de aplicación. No obstante, y durante el ejercicio 2021, el Comité se ha reunido de forma extraordinaria en diversas ocasiones diferentes.



Situación de siniestralidad laboral, bajo los parámetros GRI

EJERCICIO 2021

Datos ejercicio 2021

Accidentes de trabajo	Hombres		
	Fallecimiento	Graves consecuencias	Accidentes registrados
	0	0	65 con baja 63 sin baja
	Mujeres		
	0	0	45 con baja 25 sin baja

Enfermedades profesionales	Hombres		
	Fallecimiento	Graves consecuencias	Dolencias o enfermedades registradas
	0	0	0
	Mujeres		
	0	0	0

EJERCICIO 2020

Datos ejercicio 2020

Accidentes de trabajo	Hombres		
	Fallecimiento	Graves consecuencias	Accidentes registrados
	0	0	59 con baja 42 sin baja
	Mujeres		
	0	0	26 con baja 17 sin baja

Enfermedades profesionales	Hombres		
	Fallecimiento	Graves consecuencias	Dolencias o enfermedades registradas
	0	0	0
	Mujeres		
	0	0	0

personas trabajadoras entre 35 y 44 años, un 27,96 % en personas trabajadoras entre 25 y 34 años de edad, un 22,58 % por personas trabajadoras de 45 a 54 años, un 9,68 % en personas trabajadoras menores de 24 años y un índice muy bajo de 4,30 % de bajas laborales en colectivos de trabajadores de mayor edad (55 a 64 años). Estos mismos ratios se transponen en los accidentes de trabajo sin baja laboral, siendo de un 51,14 %; 28,41 %; 12,50 %; 4,55 % y 3,41 %, respectivamente.

Del mismo informe, se desprende que la gran mayoría de accidentes se deben a sobreesfuerzos, golpes o caídas, con una afectación general en las siguientes zonas: extremidades superiores, cuello y espalda y extremidades inferiores. La gran mayoría de accidentes laborales se concentran en el colectivo masculino (un 61,29 % con baja y un 71,59 % sin baja).

No obstante, debe mencionarse que los índices de accidentes laborales con baja y sin baja han decrecido sustancialmente, puesto que durante el ejercicio 2017 tuvimos un Índice de Incidencia de 7.011,87 mientras que en el ejercicio 2021 cerramos el año con un Índice de 4.592,59; lo cual refleja la buena gestión de la accidentalidad por parte de la Compañía.

Prueba de nuestro compromiso es la nula existencia de accidentes graves, muy graves o mortales y también la inexistencia de enfermedades profesionales registradas. La tasa de frecuencia de los accidentes registrados, con y sin baja, representa una frecuencia del 49,02. Debe tenerse en cuenta que la tasa de frecuencia se ha calculado con las horas teóricas que se desprenden del convenio colectivo de aplicación (2.937.438,90 horas). El índice de frecuencia está calculado en base a 1.000.000 horas.

Durante el año 2021 la Compañía ha mantenido diversas medidas enfocadas, todas ellas en garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras y clientes de Brico Dépôt. Algunas de esas medidas son resumidas a continuación:

- **Formación** al 100 % de los colaboradores para garantizar la seguridad en sus puestos de trabajo.
- **Material de protección 100 % disponible:** Gel hidroalcohólico, mascarillas de seguridad, guantes, gafas y pantallas de protección, etc.
- **Control de los aforos:** Cálculos efectuados para garantizar en todo momento el distanciamiento social independientemente de lo estipulado en nuestras licencias de actividad.
- **Mamparas** y protecciones instaladas en cajas, mostradores y puntos informativos.
- Modificaciones en **zonas comunes del back office**; así como planificación de los descansos para evitar la simultaneidad de muchas personas utilizando estos espacios.
- **Ventilación** programada, más horas de **limpieza** y protocolo de **desinfección** completa de los centros de trabajo.
- **Certificación Global Safe Site (Bureau Veritas):** Auditorías en tiendas y sede para garantizar que son entornos seguros frente a la Covid-19
- **Campaña de vacunación frente a la gripe común:** Un total aproximado de 800 colaboradores fueron vacunados frente a la gripe común.

Y a continuación se muestran cifras que ilustran el impacto de esta pandemia en los índices de absentismo en la compañía durante el pasado ejercicio:

- 695 colaboradores que han estado de baja médica o en aislamiento preventivo por Covid-19.
- 224 colaboradores que han dado positivo en alguna prueba efectuada para la detección de la Covid-19.
- 5.972 jornadas perdidas derivadas de bajas por Covid-19



4.4 EL DIÁLOGO SOCIAL COMO EJE DE NUESTRAS RELACIONES LABORALES

Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz son elementos presentes en la historia de nuestra Compañía. Tanto es así, que disponemos de un Convenio Colectivo a nivel de empresa desde el año 2003, año en que abrimos nuestro primer establecimiento comercial. Así pues, desde el inicio de nuestra actividad, el diálogo social ha sido un eje central en nuestro funcionamiento.

A día de hoy, nos regimos por el Convenio Colectivo de Euro Depôt España, S.A.U., vigente desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022 (código convenio núm. 90016762012007). Todos los colaboradores de nuestra Compañía, con las salvedades dispuestas en la Ley (p.e., personal de alta dirección, personal no laboral, etc.), están representados por este Convenio Colectivo.

Es relevante destacar que contamos con representación unitaria en todos nuestros centros de trabajo, ya sea a través de tres delegados de personal o un comité de empresa compuesto por cinco miembros. Asimismo, nuestra sede central cuenta con un comité de empresa compuesto por nueve miembros.

En cuanto a la negociación colectiva de materias que afectan a más de un centro de trabajo, disponemos de un Comité Intercentros compuesto por nueve miembros, seis de los cuales pertenecen al sindicato FETICO, dos en representación de CCOO y el restante, en representación de UGT. Cabe destacar que la presidenta del Comité Intercentros está liberada de las funciones propias de su puesto de trabajo, pudiendo destinar toda su jornada laboral al diálogo social y la representación eficaz de los intereses de nuestros colaboradores.

Actualmente, contamos con 133 representantes legales, lo cual supone un 6,3% sobre el total de la plantilla. De ello se desprende nuestro compromiso en el diálogo social y el buen funcionamiento de nuestras relaciones laborales.

Cabe indicar que disponemos de un Comité de Igualdad, integrado por representantes de la empresa y aquellos sindicatos que tienen presencia en el Comité Intercentros. Este Comité centra sus esfuerzos en el seguimiento y el cumplimiento del Plan de Igualdad aprobado el 26 de marzo de 2019.

Finalmente, cabe destacar que disponemos de un Comité Intercentros en materia de Seguridad y Salud, tal y como se desprende del apartado anterior. Ello, junto con las previsiones establecidas en el Convenio Colectivo que nos es de aplicación en esta materia, nos permite concluir que aplicamos una cultura de prevención que tiene como prioridad la eliminación o reducción de los riesgos laborales.

4.5 FORMACIÓN

LA FORMACIÓN: LA APUESTA CONTINUA DE BRICO DEPÔT POR CARRERAS PROFESIONALES DE CALIDAD

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



En Brico Depôt, mantenemos como uno de nuestros principales objetivos que nuestros empleados se desarrollen profesionalmente y para ello ofrecemos según el rango que ocupan dentro de la Compañía, distintos programas de soporte a su carrera. Asimismo, hemos establecido convenios de colaboración con universidades y escuelas de negocio para reclutar aprendices para su posterior incorporación como colaboradores/as en alguna de nuestras tiendas.

Las convocatorias a los programas de formación, las hemos proporcionado en su gran mayoría de manera online mediante la herramienta Teams a causa del teletrabajo a causa del Covid-19 y pueden ser de tres tipos:

- **Autoasignable:** El colaborador/a podrá acceder al programa de formación en el momento que desee.
- **Solicitable:** El colaborador/a interesado/a en realizar un determinado programa de formación acorde con su grupo profesional, deberá inscribirse.
- **Centralizada:** Formación enfocada a un determinado colectivo. Es decisión del departamento de Recursos Humanos decidir quién va a participar en el programa de formación.



Se ha reclasificado la oferta formativa de manera que sea más abierta a todas las personas de la compañía, y de acceso más claro. Pasamos de una formación organizada con temáticas globales por un lado (fundamentos, producto, competencias y cliente) y en niveles estancos (aprendiz, avanzado y maestro, pudiendo acceder al siguiente nivel solo si se tienen las formaciones del nivel anterior), a una organización en dos grandes bloques:

TUS IMPRESCINDIBLES:

con la formación obligatoria y adaptada a cada puesto de trabajo en función del perfil profesional.

ESCUELA ABIERTA:

con todo el contenido disponible y accesible en cualquier momento, organizado por escuelas:

- Experiencia cliente
- Producto
- Desarrollo del negocio
- Seguridad y bienestar
- Habilidades personales
- Habilidades de liderazgo
- Cultura y RSC
- Competencias digitales
- Idiomas

El objetivo que perseguimos con esta reclasificación es salir de la formación meramente prescriptiva para fomentar una cultura del aprendizaje y la autonomía de cada persona con su aprendizaje en función de sus intereses, sin dejar de lado la obligatoriedad de ciertas formaciones necesarias para cada puesto.

Como política de la compañía, se ha establecido de manera cualitativa y cuantitativa el número de programas de formación que se han desarrollado según el grupo profesional y el sector que ocupan dentro de Brico Dépôt en el ejercicio 2021,

así como el número de los empleados que han participado y las horas de formación que se han dedicado dentro de los siguientes sectores de formación: Básico, Cliente, Comercio, Finanzas, Programas de desarrollo, Habilidades, Idiomas, Ofimática, Producto y, Seguridad y Salud;



Datos ejercicio 2020

BÁSICOS	Nº programas	60
	Participantes	567
	Horas de formación	551
CLIENTE	Nº programas	35
	Participantes	377
	Horas de formación	1.211
COMERCIO	Nº programas	101
	Participantes	1.880
	Horas de formación	1.905
FINANZAS	Nº programas	6
	Participantes	10
	Horas de formación	10
HABILIDADES	Nº programas	191
	Participantes	826
	Horas de formación	2.828
IDIOMAS	Nº programas	17
	Participantes	87
	Horas de formación	252
OFIMÁTICA	Nº programas	21
	Participantes	197
	Horas de formación	530
PRODUCTO	Nº programas	237
	Participantes	1.546
	Horas de formación	2.845
PROGRAMAS DE DESARROLLO	Nº programas	4
	Participantes	17
	Horas de formación	714
SEGURIDAD Y SALUD	Nº programas	57
	Participantes	3.488
	Horas de formación	28.076
ANTI-CORRUPCIÓN	Nº programas	46
	Participantes	1.458
	Horas de formación	2.059
DERECHOS HUMANOS	Nº programas	12
	Participantes	128
	Horas de formación	274
Número de programas		787
Participantes		10.581
Horas de formación		41.255

Datos ejercicio 2021

BÁSICOS	Nº programas	146
	Participantes	1.770
	Horas de formación	3.469
CLIENTE	Nº programas	11
	Participantes	105
	Horas de formación	440
COMERCIO	Nº programas	57
	Participantes	608
	Horas de formación	2.006
FINANZAS	Nº programas	7
	Participantes	63
	Horas de formación	81
HABILIDADES	Nº programas	168
	Participantes	901
	Horas de formación	3.919
IDIOMAS	Nº programas	12
	Participantes	126
	Horas de formación	5.426
OFIMÁTICA	Nº programas	25
	Participantes	64
	Horas de formación	118
PRODUCTO	Nº programas	505
	Participantes	533
	Horas de formación	2.223
PROGRAMAS DE DESARROLLO	Nº programas	2
	Participantes	14
	Horas de formación	168
SEGURIDAD Y SALUD	Nº programas	69
	Participantes	1.672
	Horas de formación	18.443
ANTI-CORRUPCIÓN	Nº programas	73
	Participantes	3.076
	Horas de formación	14.658
DERECHOS HUMANOS	Nº programas	23
	Participantes	724
	Horas de formación	880
Número de programas		1.096
Participantes		9.642
Horas de formación		51.662

Proporcionamos todas las herramientas que tenemos a nuestra disposición para que nuestros/as colaboradores/as puedan desarrollar y potenciar sus habilidades, mejorar la comunicación con el equipo, auto liderazgo, profundizar en las utilidades, características y tipos de un determinado producto, identificar sus gamas, así como adquirir técnicas para escuchar y asesorar al cliente. De este modo, promovemos el desarrollo personal y profesional de nuestros/as colaboradores/as.

FORMACIONES DESTACADAS:

Se dan algunas diferencias significativas en formación respecto al año anterior, que se pasan a explicar a continuación:

- **Anti-corrupción:** en 2021 se ha llevado a cabo por parte de Kingfisher una campaña de refresh de formación en materia de código de conducta, anti-corrupción, protección de datos y competencia leal a nivel de todos los banners del grupo, con el objetivo de mantener un buen nivel de conocimiento en estas materias por parte de todos los equipos a la hora de aplicarlas en su misión. Es una materia muy importante para el grupo para que todos los colaboradores y colaboradoras actúen de manera responsable desde su misión y acorde con las políticas de compliance y código de conducta del grupo Kingfisher. Esta campaña de refresh se refleja en la diferencia presentada, con 3.000 participantes y 14.600 horas de formación en 2021, frente a 1.400 y 2.000 respectivamente en 2020.
- **Seguridad y salud:** una gran diferencia entre la formación en Seguridad y Salud de 2020 y 2021 es la formación específica que se realizó en 2020 en el contexto de pandemia Covid-19 (medidas de seguridad a seguir tanto en tiendas como en Sede tras el confinamiento de 2020) y que por lo tanto no ha sido necesaria en 2021. Se trata de la diferencia más significativa en número de participantes y en horas de formación (1.670 participantes y 18.400 horas en 2021 frente a 3.400 y 28.000 respectivamente en 2020).
- **Idiomas:** Se ha iniciado formación en inglés, abierta a todos los colaboradores y colaboradoras de Sede. Veníamos de un modelo de formación en idiomas exclusivamente orientado a miembros de dirección y a colaboradores y colaboradoras con impacto importante de inglés en su puesto de trabajo. El objetivo de este cambio viene dado por la permanencia dentro del grupo Kingfisher, para mantener un nivel adecuado de inglés y preparar a los equipos a presentes y futuras necesidades de inglés. Esto hace que hayamos pasado a ofrecerlo a 126 personas con un total de más de 5.400 horas (respecto a 87 personas y 252 horas en 2020).
- **Habilidades:** en 2021 hemos lanzado el proyecto Conversaciones para el Desarrollo. Se trata de un proyecto dirigido a managers con el objetivo de fomentar las conversaciones honestas, constructivas y continuas con el equipo dentro de un entorno de seguridad y basadas en la cultura del feedback continuo. Para ello se han llevado a cabo talleres en formato virtual síncrono que se han ofrecido a los y las managers de la compañía. Lo cual, junto con el resto de formación en habilidades ha supuesto formar a 900 participantes en programas de habilidades personales y de management en 3.900 horas en 2021, frente a 820 participantes y 2.800 horas en 2020 respectivamente.
- **Básicos**
 - De acuerdo a la nueva regulación de sobre la comercialización y utilización de precursores explosivos, se ha lanzado en 2021 una formación específica elaborada junto al departamento de calidad para preparar a los equipos en esta materia.
 - Con la implantación de EASIER el proceso de inventario ha cambiado en 2021. Como cada año, se ha formado a los equipos en el proceso, si bien se ha invertido más tiempo por la nueva manera de realizarlo.
 - Por otro lado, para el contexto de la preparación para la implantación del modelo NOC en las tiendas (Nueva Organización Comercial), que ha implicado la redefinición de misiones en tienda, se ha preparado la formación "Descubre tu puesto" que acompañará el cambio de organización para cada puesto de trabajo. Si bien el lanzamiento generalizado de la formación "Descubre tu puesto" tendrá lugar con la implantación en 2022, hemos dado la opción de acceder para preparar a los equipos para el cambio, y los equipos han mostrado curiosidad por este contenido.
 - Estas novedades en la formación de Básicos han implicado la diferencia significativa en la formación realizada en estas temáticas respecto a 2020 (1770 personas y 3.400 horas en 2021 frente a 567 y 551 en 2020 respectivamente).

4.6 INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Brico Dépôt es una empresa responsable con su comunidad, por ello uno de los ejes de Diversidad e Inclusión es el de Discapacidad, para poder trabajar con nuestros equipos en integrar aquellos colectivos que tienen dificultades para poder acceder al mercado laboral.

Desde esa perspectiva durante el 2021 hemos trabajado con nuestros managers para sensibilizarlos en materia de diversidad e inclusión laboral. A través de la Fundación de Eurofirms se realizó una formación en Diversidad e Inclusión: El futuro es inclusivo, en septiembre de 2021, donde los managers y mandos intermedios pudieron participar y resolver dudas sobre como trabajar en uno de los ejes estratégicos que tenemos dentro de nuestro plan de Diversidad e Inclusión.

Actualmente en Brico Dépôt tenemos contratadas a 42 personas, que suponen un porcentaje del 2,3% del total de nuestra plantilla.

Partíamos de una cifra en 2020 de 31 personas (29,30 FTC) y un porcentaje del 1,62%. Gracias al trabajo e implicación de todos los equipos hemos podido revertir esta situación y contratar a 11 personas más.

Este año hemos continuado colaborando con la Fundación Eurofirms para realizar campañas de sensibilización para todos nuestros trabajadores en España y Portugal y también hemos llegado a colaborar con la Fundación Adecco mediante una charla de uno de sus embajadores en nuestra convención anual. De la misma forma, algunas tiendas han empezado a trabajar con Asindown, para incorporar a estas personas en nuestras tiendas.

Hemos renovado nuestro acuerdo con el portal de empleo DISJOB, especializado en la selección de personas con discapacidad para publicar todas nuestras vacantes de tienda en España y sede de manera ilimitada.

Asistiremos en 2022 a la “Feria de la discapacidad” que Disjob organiza anualmente para promover la contratación de personas con discapacidad.

También realizamos una formación de sensibilización impartida por Disjob a todas nuestras jefes de sector servicios de tienda para el uso y promoción de este portal de empleo especializado para personas con discapacidad, donde poder publicar todas nuestras ofertas. Asimismo, somos una empresa colaboradora en el plan nacional “INCORPORA” de la Fundación La Caixa, un programa que impulsa la integración socio laboral de personas en riesgo de exclusión. Se ha trabajado mediante las diferentes fundaciones y asociaciones locales y regionales que colaboran en el programa “INCORPORA”, favoreciendo la contratación de un mayor número de personas con certificado de discapacidad.

Paralelamente a estas acciones, se ha realizado un seguimiento regular junto con el departamento de Recursos Humanos en todas las tiendas de España para sensibilizar y fomentar las contrataciones de personas con discapacidad. Hemos de destacar que Brico Dépôt Iberia sigue apostando por la contratación de personas con discapacidad y que, como parte de sus políticas, apuesta por la contratación frente a la otra posibilidad que es optar por las medidas alternativas.

También destacamos que seguimos colaborando con el proveedor ESBO, para los servicios de catering de nuestras oficinas.

Nuestro departamento de selección está trabajando en nuestro proceso de atracción de talento, donde estableceremos las bases para hacer procesos cada vez más Diversos e inclusivos.

4.7 IGUALDAD



DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Medidas para promover el empleo

En Brico Depôt apostamos por la promoción interna como la mejor forma de impulsar el crecimiento de las personas trabajadoras y de la Compañía. Valoramos el compromiso de las personas trabajadoras a defender nuestros intereses, actuando con honestidad y cumpliendo con los compromisos adquiridos y se aboga por una larga carrera profesional dentro de Brico Depôt.

En Brico Depôt seguimos trabajando para que la promoción interna sea real. La herramienta utilizada para impulsar las promociones internas se denomina “Conversaciones para el desarrollo” que consiste en evaluar si se cumplimentan los logros y objetivos del año. De los actuales Jefes de Sector Comercio y Jefes de Sector Servicios, un 11% han sido promocionados, lo cual significa que antes han ocupado los puestos de trabajo de vendedores o cajeros. De los actuales Directores de Tienda y Directores Regionales, un 25% y 50% respectivamente, fueron promocionados internamente. En las posiciones de nivel intermedio en las tiendas ha habido un 8% de promociones a coordinadores de área, asesores proyecto y responsables.

Por otro lado, el uso de la nueva plataforma de experiencia empleado-empleado nos ha dado un mecanismo de feedback más simple, más oportuno y relevante para compartir nuestras opiniones sobre su día a día en la empresa y favorecer la carrera interna.

En Brico Depôt apostamos por un equipo joven y dinámico, y promovemos el empleo local sobre todo en las tiendas, apostando por la estabilidad laboral.

Igualdad y Diversidad cultural

Brico Depôt ha mostrado compromiso en materia de diversidad, en su sentido más amplio. De esta manera, hemos estado trabajando en implementar y desarrollar medidas para fomentar la inserción del género femenino en posiciones directivas.

Así pues, la Compañía incluye como diversidad lo siguiente: raza, discapacidad, género, sexo, orientación, creencias y edad, así como de personalidad cultural y estilo de trabajo. En Brico Depôt hemos considerado que el valor está justamente en la diversidad cultural, en la igualdad de oportunidades

para nuestros empleados y en la capacidad de crear equipos basados en estos principios.

En este sentido, nos hemos querido enfocar en permitir que todos nuestros empleados, independientemente de su sexo, raza o cualquier otra característica, alcancen su máximo potencial, para poder crear una representación justa ya que, es estratégicamente importante y genera valor para todos los equipos.

Desde el Grupo Kingfisher, se aprobó e implementó un código de conducta, donde ya se ponía de manifiesto el principio de igualdad de trato y tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación, así como el interés en ser un Grupo donde hubiera igualdad de trato y de condiciones entre hombres y mujeres efectiva y real.

En Brico Dépôt estamos promoviendo la accesibilidad universal a través de varias iniciativas enfocadas en mejorar este aspecto; programas

de soporte a la mujer para su regreso al trabajo y revisión de los beneficios parentales; creación de un mayor número de puestos de trabajo que ostenten la categoría de Grupo IV con un horario flexible y reducción de horas. La igualdad en Brico Dépôt está presidida por el principio a la no discriminación. Como tal, nos comprometemos a no tolerar ningún tipo de discriminación, que afecte a hombres y mujeres ya sea por razón de edad, sexo, origen, raza, estado civil, condición social o ideas religiosas o políticas.

Respecto a los grupos profesionales, concretamente en el Grupo Profesional II las mujeres tienen un mayor porcentaje de participación que en el resto de los grupos con un 51%. En cuanto a los grupos III y V las mujeres representan un 46% y 45% respectivamente y se acercan a la paridad. Por último, los grupos 0, I y IV la mayor representatividad corresponde a los hombres con un 80%, 62% y 66%. Estas diferencias están en línea con el sector al que pertenecemos donde la mayor presencia es masculina.

Datos ejercicio 2021

Grupo	HOMBRE		MUJER		TOTAL
	nº	%	nº	%	nº
0	35,50	77,88%	10,08	22,12%	45,58
I	106,75	59,09%	73,92	40,91%	180,67
II	143,25	49,81%	144,33	50,19%	287,58
III	413,58	51,04%	396,75	48,96%	810,33
IV	125,83	63,34%	72,83	36,66%	198,67
V	303,00	51,29%	287,75	48,71%	590,75
TOTAL GENERAL	1.127,92	53,37%	985,67	46,63%	2.113,58

Datos ejercicio 2020

Grupo	HOMBRE		MUJER		TOTAL
	nº	%	nº	%	nº
0	34,69	79,77%	8,80	20,23%	43,49
I	86,51	61,67%	53,77	38,33%	140,28
II	116,63	49,95%	116,87	50,05%	233,50
III	303,77	54,07%	258,08	45,93%	561,85
IV	95,75	66,22%	48,84	33,78%	144,59
V	215,19	55,21%	174,55	44,79%	389,73
TOTAL GENERAL	852,53	56,33%	660,91	43,67%	1.513,45

En relación con la diversidad de género, respetamos la normativa existente tanto en la legislación vigente como en el Convenio Colectivo y nos encontramos especialmente comprometidos con la promoción de la igualdad de género, tanto es así, que se ha venido trabajando en la creación de un Plan de Igualdad a nivel corporativo en España desde 2017. Plan, que tiene como objetivo garantizar en el ámbito de la compañía la igualdad de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier obstáculo en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones laborales y la política salarial y, en general, en todos los aspectos de las relaciones laborales así como facilitar la adopción de medidas que faciliten la conciliación laboral, personal y familiar y, mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación, sancionando y penalizando todas las conductas de esa naturaleza, aplicable a toda la plantilla y a todos nuestros centros de trabajo.

Dicho impulso de igualdad se ha visto reflejado en que, durante el año 2021 ha habido 28 adaptaciones de jornada, de las cuales, 17 corresponden a mujeres, y 11 a hombres, lo que evidencia que cada vez más se está consiguiendo una paridad en el ejercicio corresponsable de la conciliación entre ambos géneros.

En materia de conciliación, nuestros colaboradores disfrutan de los permisos que les son propios para poder conciliar su vida familiar y laboral. Además, hemos establecido las medidas necesarias (como por ejemplo que las reuniones de trabajo o planes de formación se realicen dentro del horario establecido), para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal.

En relación al acoso, hemos establecido un Protocolo de Acoso mediante el cual, se formulan y aplican estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objetivo no sólo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización; tanto de las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal que reciben información respecto del funcionamiento práctico de este procedimiento.

Adicionalmente y en esta materia y en conflictos interpersonales que puedan producirse, Brico Dépôt dispone de un Comité de Seguridad y Salud, quien, ante una denuncia, tiene la facultad de llevar a cabo diligencias de investigación y seguimiento, a los efectos de averiguar la realidad de los hechos y en su virtud, evitar su continuidad. En este sentido, nos hemos centrado en determinar cuáles son las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador presente una queja en estas materias.

Para ello, hemos establecido realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, así como revisiones semestrales, con la finalidad de analizar el impacto de cada medida, su grado de cumplimiento y los resultados obtenidos con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo.

La gestión de los posibles incidentes, se realiza mediante un canal de denuncias gestionado por un tercero, para mantener la independencia y dar mayor seguridad y profesionalidad a nuestros empleados.



5



DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS:

Nos regimos por un principio de respeto de los derechos humanos, en todos los ámbitos, esto es, desde las relaciones laborales, así como en la colaboración con nuestros proveedores. Seguimos la política de Derechos Humanos aprobada por el Grupo Kingfisher, la cual fue actualizada en julio 2019, estableciendo un compromiso de revisar regularmente los riesgos de los derechos humanos e implementar controles para mitigarlos.

Nuestra Compañía, al igual que el Grupo Kingfisher, dispone de diversos momentos del ciclo vital de nuestra actividad donde se actúan con diligencias reforzadas en materia de derechos humanos, tal y como se detalla más adelante en el apartado séptimo, “cadena de valor”.

En esta línea, disponemos de un proceso de homologación para los productos de oferta unificada, verificando que nuestros proveedores cumplan con unos estándares mínimos. Así, nos comprometemos a contratar únicamente a proveedores que comparten los valores y normas éticas de nuestra Compañía.

CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA OIT CON EL RESPETO POR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Cumplimos con todas las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación al respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Dicho cumplimiento se desprende de lo ya referido en el apartado 4.4. de este informe, relativo al “diálogo social como eje fundamental en nuestras relaciones sociales”.

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO:

Nos regimos por un principio universal de eliminación de la discriminación en el empleo, tal y como se desprende del artículo 69 de nuestro Convenio Colectivo. Así, disponemos de una política de cero-tolerancia a la discriminación. Igualmente, hemos manifestado nuestro compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural. En la misma línea, hemos construido una cultura empresarial en que se trata a las personas colaboradoras sin distinción alguna.



A continuación, se transcribe el texto literal del Convenio Colectivo al que nos venimos refiriendo:



«Euro Dépôt España, S.A.U.», declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los/as trabajadores/as inmigrantes y/o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la Empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de facilitador-social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad”.

6



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Estamos totalmente comprometidos a conducir nuestros negocios con los más altos estándares éticos. Ello se consigue a través del cumplimiento estricto de nuestro Código de Conducta, el cual contiene una posición clara sobre el soborno y la corrupción.

De este modo, nuestros empleados no pueden ofrecer, dar, aceptar o recibir, directa o indirectamente, un soborno, en cualquiera de sus formas. Asimismo, no toleramos estas conductas por parte de terceros o agentes actuando en nuestro nombre y representación.

El Grupo Kingfisher dispone de políticas y estándares de anti-soborno y corrupción, aplicables a nuestra Compañía. Estas políticas incluyen previsiones sobre la aceptación de obsequios, un canal de denuncia de irregularidades y disposiciones contra el soborno y corrupción.

Nuestra Compañía lleva tiempo desarrollando e impulsando un programa de cumplimiento que contempla diversas acciones y diversos instrumentos, los cuales se focalizan en el campo de los procedimientos, el establecimiento de controles específicos, el establecimiento de un repositorio de pruebas y una formación potente. A estos efectos, en 2018, el Consejo de Administración aprobó la Política de Prevención y control de la Compañía, que entre otras cosas establece órganos específicos y responsabilidades concretas para el cumplimiento de las políticas contra la corrupción y soborno, así como algunos procedimientos específicos como un protocolo de investigación, un sistema de análisis de riesgo, un mapa de controles y evidencias, un protocolo de toma de decisiones, etc. Debe destacarse que esta política incluye un régimen disciplinario.

Asimismo, y desde hace varios años, en Brico Dépôt tenemos implementado un canal de denuncias gestionado por un tercero independiente, quien, al recibir una denuncia, lo comunica al Grupo Kingfisher y a nuestro comité de Compliance, y a su vez, a la comisión de investigación integrada por el Director de Recursos Humanos, el Responsable de Seguridad y Responsable de Auditoría Interna. Así, garantizamos la objetividad e independencia para gestionar las denuncias de la manera más eficaz posible.

En línea con las políticas del grupo, se ha aprobado y difundido una nueva Política de Regalos y Hospitalidades que establece un marco más adaptado a las diferentes realidades sociales y comerciales existentes en todas las jurisdicciones, pero manteniendo una serie de reglas claras que garantizan que la compañía, ni sus colaboradores incurrir en prácticas contrarias a los estándares éticos del Grupo, prácticas de competencia desleal, conflictos de interés o directamente ilegales (lucha contra la corrupción pública y privada). En este sentido se han establecido mecanismos de declaración de situaciones, que permiten una corresponsabilización de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos propuestos, y de control.

Se continúa trabajando para mejorar y reforzar los procesos y su calidad, en la selección y contratación de proveedores, tanto de mercancía para la reventa (GRF) como de bienes y servicios generales (GNFR).

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Hemos reforzado nuestros procedimientos internos para garantizar el cumplimiento de todas las leyes pertinentes contra el soborno y corrupción. De esta manera, ofrecemos formaciones e-learning y formaciones obligatorias al personal con mayor exposición a la corrupción y soborno (por ejemplo, al personal que contrata proveedores, al personal que obtiene licencias para la apertura de tiendas, etc.).

Asimismo, disponemos de una sub-política del código de conducta, adaptada a las necesidades de la Compañía, la cual establece los mecanismos de control y revisión de los contratos suscritos con los proveedores.

Por último, contamos con un protocolo interno respecto a las donaciones que se realizan a entidades, fundaciones o ONG sin ánimo de lucro.

Aportaciones a fundaciones
y entidades sin ánimo de lucro.



2021 > 21.051€

2020 > 15.257€

En el punto 8 “Compromisos con la Sociedad y el Desarrollo Sostenible” se detallan todas las colaboraciones realizadas.





CADENA DE VALOR

- Sostenibilidad en la cadena de proveedores
- Protección de los consumidores

7.1 SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE PROVEEDORES



En Brico Depôt estamos comprometidos con los principios de responsabilidad social y ambiental, principios que se extienden a todos los productos de gama unificada que comercializamos.

En este sentido, de acuerdo con las normas mínimas de trabajo del Grupo Kingfisher, se exige que los proveedores que suministran este tipo de gama cuenten con una política ética y medioambiental, se implemente un sistema para evaluar, supervisar y aplicar cambios normativos y establezcan un sistema de gestión ética y medioambiental que incluya la evaluación de riesgos ambientales y éticos, la fijación de objetivos y la revisión de la gestión.

Asimismo, son aplicables todas normas contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, el acoso laboral y las prácticas abusivas. También deben respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y cumplir las normas laborales en relación con la seguridad y salud laboral, los salarios, prestaciones y condiciones de contratación, así como el horario laboral.

Igualmente, dichos proveedores deben cumplir los requerimientos medioambientales tales como la implantación de sistemas y procesos formales para gestionar la respuesta ante emergencias medioambientales; la formación de colaboradores y equipo directivo sobre aspectos e impactos medioambientales de la explotación; y la elaboración de planes y objetivos de mejora continua.



En la misma línea, a través de la Política, SWEEA, por sus siglas en inglés, Supplier Workplace Ethical and Environmental Assurance Policy Standard, a nivel de Grupo Kingfisher se tiene el compromiso de fomentar en nuestra cadena de suministro las mismas prácticas relativas a criterios éticos, medio ambiente, salud y seguridad que se aplican en el Grupo, mediante:

- La adquisición de productos de proveedores que compartan el compromiso de respetar los derechos humanos y el medio ambiente, exigiéndoles que cumplan con nuestras normas de cadena de suministro en el lugar de trabajo.
- La utilización de Sedex, la base de datos de proveedores éticos, para promover el intercambio de información sobre la cadena de suministro, incluidos los riesgos y auditorías de tipo ético.
- La identificación de proveedores e instalaciones de alto riesgo que requieren auditorías éticas, y la exigencia a estos proveedores de una auditoría de comercio ético cuya antigüedad sea inferior a dos años, y adoptar medidas en caso de incumplimiento.
- La adopción de medidas rápidas y decisivas en el caso de que se identifiquen deficiencias empresariales críticas.
- La colaboración con los proveedores para mejorar las normas a lo largo del tiempo.
- La ampliación progresiva del programa de auditoría y evaluación de riesgos para incorporar nuestra amplia cadena de suministro.
- El desarrollo de programas comunitarios estratégicos en nuestras principales regiones de suministro.

Esta política exige a los proveedores que cumplan los siguientes puntos:

- Cumplir con los estándares que promueve el Grupo Kingfisher en relación a la ética, la salud y la seguridad, los derechos humanos y las prácticas ambientales.
- Promover un enfoque basado en el riesgo para la garantía y auditoría del proveedor, desde autoevaluaciones hasta auditorías completas cuando sea apropiado.
- Establecer los procesos de gobierno del Grupo Kingfisher y especificar las consecuencias de no cumplir con los estándares mínimos.
- Establecer procesos comunes que puedan ser utilizados por el Grupo Kingfisher para administrar y evaluar el cumplimiento del proveedor.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES:

Nuestros proveedores de oferta unificada deben cumplir determinados requisitos, tanto técnicos como éticos y ambientales, para poder trabajar con nosotros. En ámbito ambiental, nos aseguramos de que nuestros proveedores cumplan unos requisitos mínimos de sostenibilidad.

- Aprobación de sostenibilidad de todas las fábricas que producen nuestros productos.
- Confirmación de las direcciones exactas de las fábricas en su correo electrónico de aprobación.
- Confirmación del cumplimiento la Política de madera y papel del Grupo Kingfisher por parte del proveedor o la fábrica.

Como parte del proceso de evaluación, el proveedor debe compartir información sobre su cadena de suministro, incluido el país de fabricación y las auditorías éticas válidas de los sitios de producción (Kingfisher, SMETA, BSCI, SA8000, con menos de 24 meses de antigüedad). El proveedor también debe tener una Cadena de Custodia FSC/PEFC completa o un certificado de reciclaje para cualquier producto de madera/papel o componente del producto suministrado al Grupo Kingfisher.

Asimismo, se revisan las condiciones de trabajo de la fábrica, las normas laborales y el cumplimiento ambiental, por ejemplo, trabajo no remunerado o en condiciones de servidumbre por menores de edad, horas de trabajo y pago, permisos de seguridad y medioambiente, contra incendios, ventilación adecuada, etc.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de nuestras políticas aplicables a la cadena de suministro, se han realizado controles de auditorías a proveedores de oferta unificada vinculados a SEDEX para asegurar los criterios en materia ética y de sostenibilidad marcados por el Grupo Kingfisher. -alineada con las exigencias del Grupo KingFisher- mediante documentos de carácter contractual.

De igual forma, Brico Dépôt Iberia ha intensificado el control en sus proveedores de gestión local, requiriéndoles la afiliación a SEDEX, la superación de la auditoria técnica y el obligado conocimiento de nuestra política de responsabilidad social y ambiental

En **2021**, de los proveedores con gestión local (317), **91** pasaron la auditoría con resultado favorable; y 51 se afiliaron a SEDEX. En los proveedores de oferta unificada (375), el 96% (360) se afilió a SEDEX y **108** proveedores pasaron la auditoria con resultado satisfactorio. Por lo que **199** fueron los proveedores que superaron la auditoria favorablemente. Durante **2020**, fueron **92** proveedores en España los que superaron la auditoria.

Las cifras del 2021 y su comparativa con años anteriores muestran la ampliación progresiva del firme interés del Grupo Kingfisher en la mejora continua de los programas de auditorías de control en la responsabilidad social y medioambiental.

Dentro de la cadena de suministro, uno de los focos de actuación del Grupo Kingfisher consiste en integrar la sostenibilidad en el packaging. Para ello, el equipo de packaging crea pautas para que los proveedores acompañen cada licitación para nuestras gamas unificadas. Estos especifican qué materiales deben usarse e incluyen nuestros requisitos de sostenibilidad, como la madera y el papel de origen responsable.

El equipo revisa los diseños propuestos en función de los requisitos del Grupo. En este sentido, a nivel de Grupo Kingfisher, nos hemos fijado los objetivos de: tener al menos un 30% de contenido reciclado en envases de plástico para finales de 2023, eliminar gradualmente los envases de plástico no reciclables como el PVC y el poliestireno expandido para finales de 2023, reducir los envases de plástico en un 25% (en peso) para finales de 2025, verificar que todo el papel y cartón utilizado en el embalaje se obtenga de manera sostenible para finales de 2025.

Asimismo, capacitamos a nuestros equipos de compras y proveedores en nuestro enfoque de abastecimiento responsable de madera y papel (ver apartado de Consumo de materiales y protección de la biodiversidad).

Por otro lado, somos conscientes de que nuestros productos pueden contener sustancias químicas y trabajamos para limitar este riesgo en la cadena de suministro. A nivel de grupo Kingfisher analizamos los productos químicos utilizados tanto en la fabricación como en los productos terminados y evaluamos la posible exposición de los clientes, los colaboradores de nuestra cadena de suministro y el medio ambiente.

Seguimos trabajando con nuestros proveedores y equipos de productos para mapear nuestras cadenas de suministro con más detalle, para comprender dónde se utilizan estas sustancias y para desarrollar un plan de acción para eliminarlas de acuerdo con nuestra hoja de ruta. Nos comprometemos con proveedores y fábricas para comunicar nuestros requisitos de buena gestión de productos químicos y para compartir las mejores prácticas.



7.2 PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES

SEGURIDAD DE LA SALUD:

A nivel de grupo Kingfisher ofrecemos muchos productos que ayudan a los clientes a vivir una vida más saludable en el hogar al reducir la exposición a los contaminantes, permitir una vida más independiente y proteger los hogares de los impactos del cambio climático.

Nuestros productos Connect to Nature alientan a los clientes a salir al aire libre, producir sus propios alimentos y apoyar la vida silvestre en sus jardines. Los jardines y las ventanas pueden jugar un papel importante en el bienestar de nuestros clientes y proporcionar un refugio para la vida silvestre. A medida que desarrollamos nuestras gamas unificadas de jardines, nuestro objetivo es integrar la sostenibilidad, ayudando a crear hermosos jardines naturales que sean buenos para los clientes y para la naturaleza.

Garantizar la salud y seguridad de nuestros consumidores es una prioridad del Grupo. Para ello, contamos con un procedimiento de retirada y recall de los productos en los que se ha identificado un problema. En este sentido, se ha formalizado el procedimiento de retirada de los productos y se han asignado responsables en cada una de las fases. Una vez que se han retirado los artículos de la venta, el Departamento de Calidad lleva a cabo una investigación para entender las causas de la incidencia, sus efectos y riesgos y tomar la decisión sobre los pasos a seguir. Posteriormente, se comunica la decisión y las acciones que deben tomar las personas afectadas. En función del resultado de la investigación, se puede volver a poner el producto a la venta, destruir el producto, devolver el producto o bien realizar una acción de recall.

En el caso de que se lleve a cabo una acción de recall, además de comunicarlo a la agencia Europea RAPEX (Sistema Unificado de alerta de productos de la Unión Europea), se debe seguir también el procedimiento de recall en el que se comunicará la retirada del producto por parte del Departamento de Calidad, además de avisar en las tiendas a nuestros clientes a través de carteles visibles durante seis meses, comunicación en nuestra página web y en periódicos de tirada nacional. Una vez se comunica la decisión de destruir el producto, hay un plazo máximo de 30 días para llevar a cabo la acción.

PRODUCTOS QUÍMICOS:

También estamos trabajando para identificar y eliminar las sustancias químicas perjudiciales para la salud contenidas en nuestros productos. Muchos de estos están regulados por la legislación como EU REACH y el Reglamento de Biocidas de la UE. Existen muchas otras sustancias que no están reguladas, pero que pueden suponer un riesgo para los consumidores, los colaboradores que fabrican productos o el medio ambiente.

Adicionalmente, reconocemos el enorme potencial de la química verde, al reemplazar sustancias potencialmente dañinas con alternativas o materiales más seguros. Nuestro objetivo es introducir cinco “alternativas químicas ecológicas”, que permitan a los clientes disfrutar del mismo rendimiento con menos productos químicos. A nivel de Grupo Kingfisher se han identificado y explorado varios productos químicos sostenibles o procesos de fabricación con potencial de uso en nuestras gamas, y se está trabajando con otros en temas relacionados con hogares saludables, jardinería natural y productos químicos.

Por otro lado, somos conscientes de que nuestros productos pueden contener sustancias químicas y trabajamos para limitar este riesgo en la cadena de suministro. En concreto, estamos trabajando activamente en el control de los productos que contienen sustancias peligrosas/tóxicas y en el cumplimiento de las normas de etiquetado CLP (Classification, Labelling and Packaging) inherentes a estos productos.

A lo largo del 2021 se han implementado nuevas normativas de productos químicos en nuestros productos y controlado que nuestros proveedores cumplan con ellas, como por ejemplo, el glifosato en productos fitosanitarios, comprobando que todos nuestros productos están dentro de los parámetros de las nuevas regulaciones.

También se ha reducido la concentración del ácido bórico a un máximo del 0,3 % en todos los cloros y productos para el tratamiento de agua de piscina disponibles en nuestra gama.

Hemos actualizado activamente los productos que contienen precursores explosivos, de los cuáles todos siguen conteniendo las sustancias del anexo II y por lo tanto no son de uso restringido.

Antes de lanzar un nuevo producto al mercado, nos aseguramos del cumplimiento de las múltiples normativas que pueden afectar, entre ellas el REACH, exigiendo análisis de laboratorio de empresas certificadoras que garantizan el cumplimiento de la legislación vigente.

Hemos trabajado activamente para anticipar y adaptar nuestras gamas a la nueva normativa ATP15 para los productos que actualmente contienen las sustancias impactadas y garantizar el cumplimiento de nuestra gama el 1 de marzo de 2022, cuando entró en vigor la nueva normativa.

A nivel de grupo Kingfisher y utilizando un tercero experto, realizamos un ejercicio de detección en caliente en todas nuestras gamas de productos para identificar los productos químicos que probablemente se encuentren en las cadenas de suministro, los materiales y los productos prioritarios. Analizamos los productos químicos utilizados tanto en la fabricación como en los productos terminados y evaluamos la posible exposición de los clientes, los colaboradores de nuestra cadena de suministro y el medio ambiente.

Actualmente, estamos trabajando con nuestros proveedores para obtener de su parte una Declaración de Conformidad Químicos, donde el proveedor certifica que sus productos cumplen con las normativas definidas en el documento y equipos de productos para mapear nuestras cadenas de suministro con más detalle, para comprender dónde se utilizan estas sustancias y para desarrollar un plan de acción para eliminarlas de acuerdo con nuestra hoja de ruta. Nos comprometemos con proveedores y fábricas para comunicar nuestros requisitos de buena gestión de productos químicos y para compartir las mejores prácticas.

CONTACTO Y ESCUCHA:

En Brico Dépôt nos gusta conocer la opinión de nuestros clientes y por ello, tenemos disponible en nuestra página web una encuesta de satisfacción a la que invitamos a nuestros clientes a realizarla después de visitar nuestras tiendas. Durante 2021 se han cumplimentado 51.102 encuestas, de las cuales tan sólo un 5,2% ha solicitado una gestión por parte del equipo de tienda debido a una mala experiencia de compra. Los consumidores puntúan el indicador NPS (Net Promotor Score) en:

Experiencia de tienda NPS 59%

(+4,3 puntos porcentuales vs 2020)

Experiencia web NPS 11,3

(21,4 puntos porcentuales vs 2020)

NPS de C&C 36,2

(1 punto porcentuales vs 2020)

El Community Manager gestiona las respuestas a las conversaciones en nuestras redes sociales (Instagram, Facebook, Pinterest, Tiktok). En total se han gestionado unas 8.000 consultas-incidencias, dando respuesta y solución en media en menos de 24-48 horas.

El Community Manager es también responsable de las reseñas de Google.

Valoraciones totales gestionadas en 2021:

12.748

9.401 positivas (74%)

2.053 negativas (16%)

1.294 neutrales (10%)

Tiempo medio de respuesta: 24 horas-48 horas.

Desde 2020 se puso en marcha el comercio electrónico, con modalidad Click & Collect o Home Delivery.

En nuestro sitio están informadas las Condiciones generales de la compra:

<https://www.bricodepot.es/aviso-legal-y-condiciones-de-uso-y-condiciones-generales-de-compra>

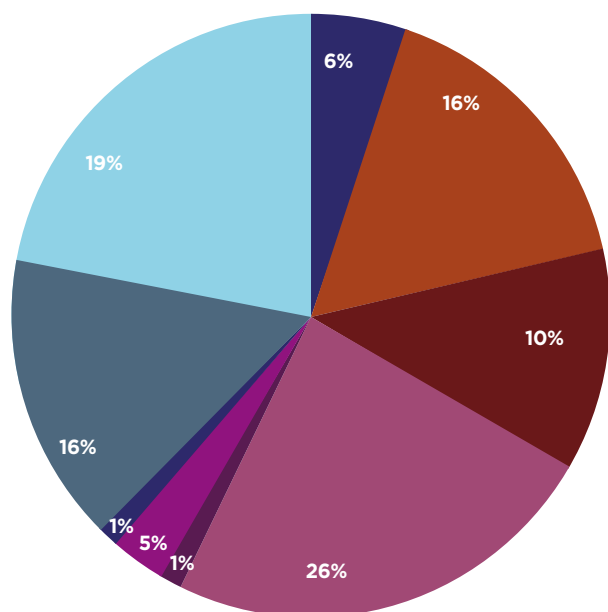
y la política de garantías comerciales:

<https://www.bricodepot.es/politica-de-garantias-comerciales>

Se ha creado un departamento de Atención al cliente para gestionar todo tipo de consultas, atención, ayuda y soporte a clientes y tiendas en el proceso de comercio electrónico (e-commerce), así como para el seguimiento de entregas, devoluciones y resolución de incidencias durante el proceso.

El canal de entrada es a través del email **soporte@bricodepot.com**, y recientemente se ha activado también una centralita telefónica.

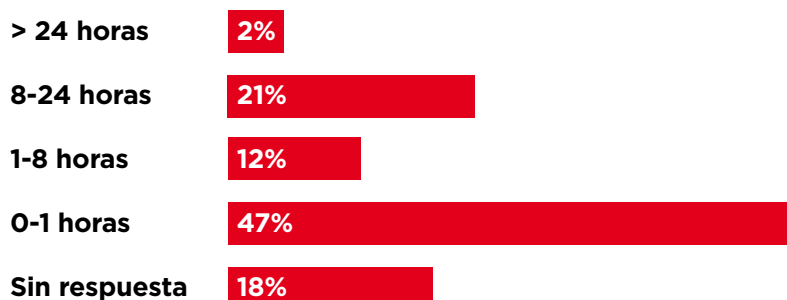
Todas las consultas de atención al cliente se gestionan a través de una herramienta de ticketing (Zendesk) desde el pasado mes de septiembre 2021.



Las tipologías de consultas recibidas en el 2021 son las siguientes:

- Process information (6%)
- Store incidents (16%)
- More Product Information (10%)
- Transport incidents (26%)
- Budgets (1%)
- Change in confirm order (5%)
- Pay mistakes (1%)
- Returns (16%)
- Other (19%)

En el último semestre del año 2021 el tiempo promedio de respuesta inferior a 24 horas ha sido del 98% del total de correos gestionados, quedando un 2% sin gestionar superior a 24h.



*Los tickets sin respuesta pertenecen a correos Spam y test realizados durante el proceso de implantación de la herramienta de ticketing que no requieren nuestra atención.

Complementariamente, disponemos de un servicio de reclamaciones, definido en nuestra Política de garantías comerciales, en la que se establece también el canal de tienda para reclamaciones y quejas. Ante reclamación o consulta relativa a los productos adquiridos en Brico Dépôt, los clientes pueden dirigirse a la Caja central del establecimiento en el que realizaron sus compras. Creemos que la proximidad es un valor esencial en nuestra relación y por esta razón gestionamos todas las reclamaciones en los establecimientos en los que realiza su adquisición.

En todos nuestros establecimientos contamos con hojas de reclamación y con personal para atender cualquier consulta o reclamación de nuestros clientes. Además, cada una de nuestras tiendas cuenta con una dirección de correo electrónico específica para que cualquier cliente o usuario pueda dirigir sus reclamaciones y sugerencias en su tienda habitual. Nuestro compromiso consiste en dar respuesta a cualquier reclamación o consulta en el plazo más breve posible y en todo caso, en el plazo de un mes desde su recepción.

RECLAMACIONES DE CONSUMIDORES:

Durante el año 2021 se han registrado un total de 1.158 reclamaciones. Comprende las hojas de reclamaciones interpuestas en tienda, los correos electrónicos recibidos y los requerimientos que las Administraciones públicas remiten a Brico Depôt y relativos a quejas de consumidores.

En el año 2020, debido al cierre de las tiendas por la pandemia por el Covid, durante un tiempo determinado, el número de reclamaciones fue menor (989).

En función de la casuística, se ofrecen diferentes soluciones como la sustitución / reparación del producto, incluyendo la remisión de los productos a los servicios de asistencia técnica propios o del fabricante, la devolución del producto, la aplicación de descuentos proporcionales etc.

Respecto al porcentaje de reclamaciones resueltas, de los datos disponibles, se observa que, como en años anteriores, se está resolviendo satisfactoriamente el 79% de las mismas.

Durante los tres últimos años, se puede destacar que los principales motivos por los cuales los clientes reclaman son los siguientes.

1) Solicitud de devolución de un producto. Representa alrededor de un tercio de las reclamaciones, debido a que Brico Depôt ofrece un plazo muy superior al habitual de 180 días, respecto a la media del sector que se encuentra entre 15 y 30 días.

2) Consejo inadecuado / mala atención. Representa en el año 2021 un 14% de las reclamaciones recibidas. Se trata por ejemplo de reclamaciones por asesoramiento incorrecto, por ser atendido tardamente por el personal, etc.

3) Calidad del producto. Representa en el 2021 un 11% de las reclamaciones. El cliente se queja de la calidad del producto, pero en algunos casos se llega a demostrar con las intervenciones de los servicios técnicos que el incorrecto funcionamiento o la avería se debe a una mala manipulación o incorrecta instalación, no imputable a Brico Depôt. Por lo que este porcentaje debe ser analizado teniendo en cuenta esta circunstancia.

Respecto de ejercicios anteriores, destacar la reducción de las reclamaciones que tienen su origen en aspectos de calidad, debido fundamentalmente al aumento de los controles, tanto en lo relativo a los productos de marca propia como marca fabricante, como a los procedimientos que se están implantando en la Compañía especialmente durante el proceso de “on boarding” y de selección de los productos.

Asimismo, se ha de precisar que ha disminuido el número de reclamaciones interpuestas por el tiempo de espera en tienda, pasando de un 7,4% a un 5,7% del total de las quejas interpuestas.

Hemos de añadir que las reclamaciones relativas a las compras online están dirigidas al servicio de atención al cliente de Brico Dépôt “Soporte”. Los clientes disponen de una dirección de correo electrónico en la que pueden plantear sus dudas o quejas. Esta nueva vía de comunicación nos permite mejorar la comunicación con nuestros clientes.

Otro dato positivo que hemos de recalcar es la tendencia a lo largo de los años a una reducción del número de expedientes sancionadores.

En Brico Dépôt España que cuenta con 28 establecimientos, sólo recibimos en un año 2 expedientes sancionadores por presuntas infracciones administrativas en materia de protección de los consumidores, concretamente para no responder a una hoja de reclamación y para no aceptar una devolución de un producto en el marco del derecho de desistimiento que otorgamos a nuestros clientes.

PRIVACIDAD

Asimismo, en Brico Dépôt contamos con Políticas de privacidad específicas para distintos ámbitos, incluidos los de nuestra página web transaccional o nuestra intranet (entre otros) en las que se regulan los derechos y obligaciones de la empresa, clientes y empleados, en relación con la información de carácter personal que manejamos. En este sentido, se detallan cuáles son los derechos de nuestros clientes y empleados, como la confirmación, modificación o eliminación de sus datos personales entre otros derechos individuales reconocidos por la normativa en materia de protección de datos. Por otro lado, como es habitual, la empresa puede solicitar pruebas de identidad antes de proceder a entregar cualquier tipo de información, o contactar con el cliente para verificar que la información es exacta y está actualizada.

Ofrecemos diferentes vías de comunicación para que los clientes se pongan en contacto con nosotros, mediante un formulario en nuestra página web, a través del correo electrónico lopdpd.brico@bricodepot.com o bien enviando su petición a la siguiente dirección: EURO DEPOT ESPAÑA SAU: c/ La Selva, 10 - Edificio Inblau A 1 Planta, 08820 - Al Prat de Llobregat (Barcelona).

Asimismo, los clientes tienen derecho a presentar una queja o reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos si no están satisfechos sobre cómo hemos tratado su información personal.

8



COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES LOCALES



Nuestro negocio afecta la vida de muchas personas, desde nuestros clientes y compañeros hasta los colaboradores de nuestra cadena de suministro.

En Brico Depôt somos conscientes de nuestra responsabilidad social corporativa y estamos implicados con nuestra sociedad. Muestra de esta consciencia es que continuamente participamos en diversas iniciativas con la misión de ayudar a millones de personas a mejorar sus hogares, ya sea a través de nuestros productos, colaborando con nuestros proveedores o implicando a entidades sociales y a nuestros propios colaboradores.

En 2021, nuestras ayudas y colaboraciones desde las tiendas fueron las siguientes:

- **Fundación Sevilla Acoge**

La entidad acoge en sus programas de acción social a aquellas personas que se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social.

Uno de sus programas básicos es la acogida residencial, que consiste en recursos de alojamiento que ofrecen protección a mujeres, familias y niños que se encuentran en situación de pobreza y exclusión social. En los últimos años, la organización ha centrado sus actividades de acogida principalmente en las casas de acogida para mujeres. A través de estos recursos de atención residencial, las mujeres participan en diferentes itinerarios a través de los cuales refuerzan aquellas habilidades u otras necesidades que requieren para promover su integración en la sociedad.

Brico Depôt colaboró donando 3 cocinas para rehabilitar tres de las seis casas de acogida que tienen, ayudando a un número de 15 mujeres que viven en estas casas de acogida, suponiendo un importe de 1726,20€.

- **Asociación Reto a la Esperanza**

La asociación tiene como objetivo principal ayudar a personas necesitadas, pertenecientes a colectivos socialmente marginados, especialmente en el ámbito de las adicciones.

Para lograr este objetivo se realizan diferentes actividades en distintos frentes, tales como: formación reeducativa, proceso de resocialización, prevención de conductas delictivas, especialmente dedicado a los jóvenes, y promoción de actividades deportivas. También se ofrece formación en distintos talleres ocupacionales: carpintería, aluminio, mecánica, hostelería.

También cuentan con albergues y comunidades terapéuticas, que son centros residenciales donde viven los beneficiarios y donde se les proporciona alimentación, alojamiento, ropa y utensilios de higiene personal.

Brico Depôt ha colaborado donando productos y mobiliario para la mejora y mantenimiento de las casas de acogida y los talleres ocupacionales. Se ayudó a un total de 140 personas que viven en las instalaciones, suponiendo un importe de 422,45€.

- **Asociación Vida Nueva:**

Esta entidad se dedica a la atención y reinserción de personas con riesgo de exclusión social (trastornos mentales, drogadicción, inadaptación social, alcoholismo, desestructuración familiar, violencia de género, etc.). Para ello, ofrece un centro de acogida residencial abierto las 24 horas del día, todos los días del año, con una estructura funcional que compensa el hogar. La entidad cuenta con cinco proyectos de intervención: acogida, acogida familiar, trastorno de dependencia, trastorno mental y trastorno dual.

Brico Dépôt colaboró con una donación económica de 5.049€ para transformar un espacio de 210 m² en un alojamiento para el programa de Acogida Familiar, cuyos usuarios son familias monoparentales, mayoritariamente madres con hijos desde recién nacidos hasta adolescentes y jóvenes. Con ello se ayudó a un total de 204 personas.

Además de las colaboraciones realizadas desde las tiendas, Brico Dépôt realizó las siguientes donaciones:

- **Erupción volcánica de La Palma**

Como respuesta a la erupción volcánica de La Palma, Brico Dépôt realizó una donación de 5.000 euros a Cruz Roja Española que sirvió para ayudar a 25 unidades familiares recibiendo un bono por el equivalente a 200 euros (cada una), ayudando a un total de 63 personas.

Asimismo, el Grupo Kingfisher también colaboró con la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL), con una donación de 5.000 libras esterlinas que permitió comprar 4.717 kilos de alimentos básicos (leche, arroz, pasta, legumbres, aceite de girasol, alimentos para bebés, etc.). Esto permitió alimentar a 210 personas en un mes.

- **Campaña de recaudación de Navidad**

Brico Dépôt llevó a cabo una campaña de recaudación de fondos en Navidad, a través de la cual los colaboradores pudieron donar el importe de sus lotes de Navidad.

Con esta acción, se recaudaron 1.500 euros que la compañía igualó, con lo que finalmente se donaron 3.000 euros a FESBAL (la Federación Española de Bancos de Alimentos), ayudando a proveer de alimentos básicos a un total de 126 personas en un mes.

9

FISCALIDAD

EL COMPROMISO DE BRICO DEPÔT CON EL CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO

Somos una sociedad española integrada en el grupo Kingfisher cuya sociedad dominante es Kingfisher, plc con domicilio en el Reino Unido. Brico Depôt no cuenta con otras sociedades participadas.

Operamos en todo el territorio nacional mediante multitud de establecimientos comerciales lo que requiere una gestión de los asuntos fiscales que sea responsable y permita apoyar al negocio garantizando la sostenibilidad del mismo en el corto, medio y largo plazo; para lo cual velamos por dar estricto cumplimiento a los requisitos y obligaciones fiscales que le resultan de aplicación, de manera totalmente alineada con la estrategia del negocio y con sus valores y principios éticos.

En respuesta a ello, la función fiscal de nuestra Compañía persigue contribuir al desarrollo de nuestra actividad desde el cumplimiento de la legislación vigente y a partir de los principios de integridad, honestidad y respeto a los colectivos con los que se relaciona, entre los que se incluyen también las Administraciones Públicas, los consumidores y las comunidades locales. Por ello, actuamos con el convencimiento que los impuestos pagados son también una forma de retorno a los territorios en los que estamos presentes.

Como principios de actuación en materia tributaria, gestionamos nuestros asuntos fiscales procurando asegurar el cumplimiento de la normativa, tratando de minimizar de manera preventiva el riesgo fiscal, así como los conflictos con las correspondientes Administraciones Públicas, y actuando siempre sobre una base de confianza, honestidad y buena fe mutua. Todo ello sin perjuicio de que en la consecución de tales objetivos se procure la máxima eficiencia por medio de una gestión que minimice los costes de cumplimiento.

BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS

El resultado antes de impuestos de nuestra Compañía, a 31 de enero de 2022, es de 5.633.995 euros (7.774.056 euros de pérdida en 2020).

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS Y SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

El importe de impuestos sobre beneficios pagados por nuestra Compañía, durante el ejercicio 2021-2022, asciende a un total de 1.880.956 euros (0 euros en el ejercicio 2020-2021).

Durante el ejercicio 2021-2022, y a diferencia del ejercicio, no se han recibido subvenciones públicas (15.000 euros en el ejercicio 2020-2021).





ANEXO

Anexo 1. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
Información General			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 2.) su organización y estructura,	102-1	Nombre de la organización	2. Sobre nosotros. 2.1. Nuestro modelo de negocio: • 2.1.1. Historia, actividad y mercados. • 2.1.2. Entorno empresarial y estructura organizativa.
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	2. Sobre nosotros. 2.1. Nuestro modelo de negocio: • 2.1.1. Historia, actividad y mercados. • 2.1.3. Objetivos y estrategias. • 2.1.4. Futura evolución.
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura,	102-3	Ubicación de la sede	2. Sobre nosotros. 2.1. Nuestro modelo de negocio: • 2.1.1. Historia, actividad y mercados. • 2.1.2. Entorno empresarial y estructura organizativa. 4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1. Empleo. • 4.1.2. La plantilla de Brico Dépôt.
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 3.) los mercados en los que opera	102-4	Ubicación de las operaciones	2. Sobre nosotros. 2.1. Nuestro modelo de negocio: • 2.1.1. Historia, actividad y mercados.
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 3.) los mercados en los que opera	102-6	Mercados servidos	2. Sobre nosotros. 2.1. Nuestro modelo de negocio: • 2.1.1. Historia, actividad y mercados.
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-7	Tamaño de la organización	2. Sobre nosotros. 2.1. Nuestro modelo de negocio: • 2.1.1. Historia, actividad y mercados. • 2.1.2. Entorno empresarial y estructura organizativa. • 2.1.3. Objetivos y estrategias. • 2.1.4. Futura evolución. 4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 4.1. Empleo. • 4.1.2. La plantilla de Brico Dépôt.
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	103	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos	2. Sobre nosotros. 3. Gestión medioambiental. 4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 5. Derechos Humanos. 6. Lucha contra la corrupción y soborno. 7. Cadena de valor.
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.	103	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos	2. Sobre nosotros. 3. Gestión medioambiental. 4. Cuestiones sociales y relativas al personal. 5. Derechos Humanos. 6. Lucha contra la corrupción y soborno. 7. Cadena de valor.

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
Información General			
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo 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.	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	2. Sobre nosotros. 2.3. Cómo gestionamos el riesgo.
I. Información sobre cuestiones medioambientales:			
1.) 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; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103-1 Medio ambiente	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental.
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	103-1 Contaminación	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental. 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad.
Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103-1 Contaminación	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad.
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103-1 Economía circular	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad. • 3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos.
Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	301-2	Insumos reciclados	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad. • 3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos.

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
Economía circular Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	3. Gestión medioambiental. • 3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos
Uso sostenible de los recursos			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	3. Gestión medioambiental. • 3.3. Consumo de agua.
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-4	Vertidos de agua	3. Gestión medioambiental. • 3.3. Consumo de agua.
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-5	Consumo de agua	3. Gestión medioambiental. • 3.3. Consumo de agua.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	3. Gestión medioambiental. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad.
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	Consumo energético dentro de la organización	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-2	Consumo energético fuera de la organización	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-4	Reducción del consumo energético	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.
Cambio climático			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-1 Cambio climático	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	3. Gestión medioambiental. • 3.1. Consumo de energía y cambio climático.
Biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103-1 Biodiversidad	Explicación del tema material y su Cobertura	3. Gestión medioambiental. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	3. Gestión medioambiental. • 3.2. Consumo de materiales y protección de la biodiversidad.
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.2. La plantilla de Brico Depôt.
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.6. Integración de las personas con discapacidad. • 4.7. Igualdad.
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.3. Remuneración
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	102-35	Políticas de remuneración	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.3. Remuneración.

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
Implantación de políticas de desconexión laboral, Organización del tiempo de trabajo	103-1 Empleo	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.3. Remuneración.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.2. La plantilla de Brico Depôt.
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	103-1 Empleo	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.2. Organización del trabajo.
Número de horas de absentismo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.2. Organización del trabajo. • 4.3. Seguridad y salud.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-1 Empleo	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.7. Igualdad.
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-1 Seguridad y salud	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.3. Seguridad y salud.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.3. Seguridad y salud.
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103-1 Relaciones sociales	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.4. El diálogo social como eje de nuestras relaciones laborales.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.4. El diálogo social como eje de nuestras relaciones laborales.
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.4. El diálogo social como eje de nuestras relaciones laborales.
Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103-1 Formación	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.5. Formación.
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.5. Formación.

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-1 Accesibilidad	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.6. Integración de personas con discapacidad.
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), 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.	103-1 Igualdad	Explicación del tema material y su Cobertura	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.7. Igualdad.
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	103-1 DDHH	Explicación del tema material y su Cobertura	5. Derechos humanos.
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.1. Gestión de los recursos humanos desde Brico Dépôt. 5. Derechos humanos.
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	4. Cuestiones sociales y relativas al personal. • 4.1. Empleo. • 4.1.1. Gestión de los recursos humanos desde Brico Dépôt. 5. Derechos humanos.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5. Derechos humanos.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5. Derechos humanos.

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Apartado EINF en que se referencia el requerimiento de la Ley 11/2018 y estándares GRI relacionados
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	6. Lucha contra la corrupción y el soborno.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	6. Lucha contra la corrupción y el soborno.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6. Lucha contra la corrupción y el soborno.
V. Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	8. Compromiso con la sociedad y Desarrollo Sostenible.
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	8. Compromiso con la sociedad y Desarrollo Sostenible.
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43 102-44	Enfoques para la participación de los grupos de interés Temas y preocupaciones clave mencionados	8. Compromiso con la sociedad y Desarrollo Sostenible.
Subcontratación y proveedores			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-1 Proveedores	Explicación del tema material y su Cobertura	7. Cadena de valor. • 7.1. Sostenibilidad en la cadena de proveedores.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	103-1 Proveedores	Explicación del tema material y su Cobertura	7. Cadena de valor. • 7.1. Sostenibilidad en la cadena de proveedores.
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103-1 Proveedores	Explicación del tema material y su Cobertura	7. Cadena de valor. • 7.1. Sostenibilidad en la cadena de proveedores.
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-1 Consumidores	Explicación del tema material y su Cobertura	7. Cadena de valor. • 7.2. Protección de los consumidores.
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	103-1 Fiscal	Explicación del tema material y su Cobertura	9. Fiscalidad
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	9. Fiscalidad

EURO DEPOT ESPAÑA S.A.U.

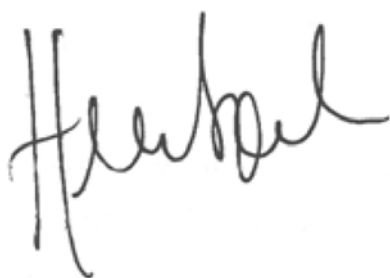
El Prat de Llobregat, 14 noviembre 2022



Don Mike Foulds
Presidente



Don Eduardo López Nicolás
Vocal



Don Sebastien Herrbach
Vocal

