
Informe de información no financiera

mayoral

Ejercicio 2020

GRUPO INDUMENTA PUERI, S.L y
Sociedades Dependientes

Modelo de negocio

El Grupo Indumenta Pueri desarrolla dos actividades:

- Diseño, suministro, confección, acabado y comercialización de prendas y artículos de moda infantil al por mayor y por menor a través de una red de agentes comerciales externos, comerciales propios, tiendas propias, franquicias y su tienda online. Su principal marca comercial es Mayoral.
- Inversión de tesorería a través de dos sociedades del grupo.

Mayoral es el líder del sector de Moda Infantil en la Península Ibérica y uno de los principales grupos especializados de Europa. Está compuesto por más de veinte sociedades dedicadas al diseño, la fabricación, comercialización y distribución de moda infantil en más de 100 países, a través de una red con 20 compañías comerciales en el exterior, más de 250 agentes comerciales, 260 tiendas mayoral y franquicias, y más de 10.000 clientes a nivel mundial. Actualmente Mayoral desarrolla su venta en comercio electrónico en más de 20 países.

En 2021 Mayoral celebra 80 años "haciendo amigos". Sus orígenes se remontan al año 1941, con la fundación de la primera compañía del grupo, Domínguez Toledo, en Málaga. En la actualidad el grupo de empresas es un productor integral de moda, que ofrece al cliente (el punto de venta) todo tipo de prendas coordinadas y listas para presentar al consumidor final (el niño/niña).

El grupo de empresas es propiedad de un grupo familiar desde su origen, hecho que ha sido determinante para que los principios que guían la marcha de la empresa estén orientados a la ética y la responsabilidad social.

La Misión de Mayoral es hacer prendas de moda de buena calidad; al mejor precio posible y entregarlas a tiempo.

La estrategia de Mayoral es la de promocionar su diseño y marca con personalidad y estilo propio, con el objetivo de ofrecer la mejor relación Moda-Calidad-Precio del mercado.

El Grupo Mayoral desarrolla sus actividades buscando conciliar sus legítimos intereses económicos – de crecimiento y de competitividad – integrando al mismo tiempo una política basada en cuatro pilares fundamentales:

1. Compromiso con los empleados para ofrecerles un empleo digno, estable y de calidad que identifique su potencial y permita su promoción interna.
2. Compromiso con los proveedores para cumplir un código de conducta que garantice unas condiciones laborales dignas.
3. Compromiso con la sociedad mediante un programa de participación en Organizaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad.
4. Compromiso con el medio ambiente mediante una política de sostenibilidad que respeta el entorno natural mediante la reducción de emisiones y residuos.

La estrategia del Grupo es la siguiente:

1. Incrementar las ventas mediante:
 - Apertura de filiales comerciales en nuevos países para potenciar la ventas.
 - Ampliar la red de agentes en aquellos países donde aún se pueda crecer en ventas.
 - Apertura de tiendas propias no solo en España, también en otros países.
 - Potenciar las ventas a través de la tienda online.
 - Nuevas colecciones de productos.
2. Externalización de la producción a países y áreas geográficas con elevada competitividad de costes como China, Sudeste Asiático, India, Norte de África.
3. Estrecha colaboración con proveedores mejorando la velocidad y flexibilidad ante cambios en el mercado.
4. Potenciación del diseño, innovación e imagen de marca como forma de diferenciación a través de la calidad.
5. Especialización y ampliación de la gama de productos como fórmula de atracción de los consumidores, de diferenciación competitiva, y de penetración en el mercado.

La sede central del Grupo, propiedad de Mayoral Moda Infantil, está en Málaga, España. Allí se encuentran las oficinas centrales (18.000 metros cuadrados) con los departamentos de Diseño, Comercial, Tiendas, Marketing, Administración, Informática y Compras y el Centro Logístico del Grupo que, está formado por una Planta de Recepción de 14.000 metros cuadrados donde se reciben las prendas y se lleva a cabo el correspondiente control de calidad y; dos Almacenes de Producto Terminado de 30.000 metros cuadrados cada uno donde mediante sistemas automáticos de almacenaje y clasificación de la más moderna tecnología, se preparan de una manera rápida y eficaz los pedidos de cada cliente.

Descripción del sector textil

La industria textil es un sector que lleva varias décadas atravesando un proceso de reestructuración y modernización continuo. La globalización de la economía, el cambio que ha supuesto internet en el consumo y la liberación progresiva de los intercambios textiles internacionales ha hecho que nuestro sector este desarrollando un gran cambio.

Este proceso está haciendo que nuestro sector sea cada vez más competitivo con un cliente que espera una oferta “Omnicanal”. Esta circunstancia implica una presencia en el canal de tiendas Multimarcas, Tienda propias y Tienda Online, con una integración de los tres. De tal manera que un cliente pueda a lo largo de su proceso de compra interactuar en ambos canales.

La base del sector está organizada en torno a la generación de valor. Así, las actividades propias de la industria textil desde el inicio hasta la finalización del producto quedarían encuadradas en la siguiente cadena de valor:



Determinadas empresas solo participan en fases concretas, subcontratando el resto de actividades, mientras que otras se encuentran completamente integradas verticalmente. En este sentido, la importancia otorgada por cada Grupo textil a las distintas funciones reflejadas en el gráfico expuesto depende de la estrategia adoptada y varía de forma significativa de unas empresas a otras. Así, las distintas funciones descritas pueden ser desempeñadas en el seno de cada Grupo, bien por las propias Entidades del Grupo o bien por terceros independientes subcontratados.

Descripción del entorno en el que opera

Las principales características del entorno en el que operan los grupos textiles son las siguientes:

1. Transacciones en una economía abierta con liberalizaciones progresivas pero donde aún existen barreras arancelarias.

2. La clientela de los productos básicos, intermedios y finales es madura. Conoce el producto y las prestaciones, valora su dinero y es consciente de los atributos que adquiere, tales como funcionalidad, moda, prestaciones específicas y otros. La lealtad al proveedor es reducida.
3. La demanda de la producción final del sector tiene dos componentes, el de reposición de productos y el de la compra por impulso. A veces hay coincidencias entre ambas motivaciones y las dos son sensibles al ciclo económico, pero lo es más la segunda.
4. Segmentación de mercados de materia prima, producto intermedio y final. La relación de fuerzas entre productores y distribuidores es rápidamente cambiante.
5. La importancia relativa de los aspectos inmateriales de la producción, tales como la marca y el diseño es creciente.
6. La competencia en la industria es muy elevada, tanto en el mercado interior como en el exterior.
7. Es necesario una estrategia comercial “omni-canal”. Los clientes esperan que los canales de distribución (tienda física y tienda online) estén integrados y cualquier fase del proceso de compra se pueda llevar a cabo en cualquiera de los dos canales indistintamente, existiendo incluso la posibilidad de combinarlos.

Materialidad

Tomando como referencia el modelo de negocio del Grupo Mayoral, se realiza un análisis para determinar aquellos puntos de interés económico, social y medioambiental que aporten valor y desarrollo de negocio satisfaciendo así a todos los grupos de interés.

De cara a determinar aquellos puntos se ha utilizado la herramienta del análisis de la materialidad, la cual permite identificar todas aquellas cuestiones de relevancia para los grupos de interés que directa e indirectamente inciden sobre la Compañía. El objetivo de este análisis de materialidad es alinear así la estrategia de la empresa para satisfacer los intereses de los grupos de interés.

Para la elaboración de este análisis de materialidad se han seguido las recomendaciones de los estándares de Global Reporting Initiative (en adelante, “GRI”) y el marco de Reporte Integrado. Este análisis se basa en la

premisa de que una vez localizados e identificados todos aquellos asuntos relevantes, la Sociedad debe informar acerca del estado de todos ellos, la influencia y el resultado de sus políticas sobre estos asuntos.

Los asuntos materiales identificados a nivel corporativo son aquellos que:

- Resultan de mayor relevancia desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa y el Reporting.
- Tienen un impacto significativo en la Sociedad.
- Son considerados de mayor relevancia para los grupos de interés de la compañía.

El análisis de materialidad tiene el objeto de:

- Identificar qué asuntos son materiales y deben ser reportados.
- Servir como base para dar respuesta a índices de sostenibilidad.
- Conocer la relevancia interna y externa de los asuntos identificados.
- Representar la correlación de los asuntos identificados.
- Explicar el significado que tiene para Mayoral cada uno de los asuntos identificados.
- Conocer el impacto en el negocio de cada uno de los asuntos materiales y en qué grupos de interés tiene impacto.
- Identificar los principales riesgos y oportunidades para Mayoral respecto a cada asunto material.
- Vincular los asuntos materiales con los Global Reporting Initiative (GRI) Standards.
- Aglutinar el estado de la gestión de Mayoral respecto a cada asunto material.
- Servir como base de un cuadro de mando que permita el seguimiento y la mejora de la gestión de los asuntos materiales para Mayoral.
- Conocer los principales eventos acontecidos en los últimos 12 meses que han estado relacionados con Mayoral y vinculados con cada uno de los asuntos identificados.

Tras este análisis se han determinado las siguientes categorías:

<u>Aspectos significativos</u>	<u>Categoría</u>
Gestión de Recursos Humanos, Políticas y Aspectos sociales	Social
Cadena de suministro, Seguridad y Salud en el producto	Producción
Compromiso con el cliente	Social
Medioambiente y uso eficiente de los recursos	Ambiental

Medidas COVID-19

Desde marzo del ejercicio 2020, comienzo de la pandemia, en el grupo Mayoral hemos realizado un seguimiento del impacto, y de sus efectos a corto y medio plazo. Trabajamos para asegurar la salud y seguridad de nuestros trabajadores, por lo que hemos activado una serie de medidas, intentando desarrollar la actividad en la medida de lo posible.

- Definición de medidas de prevención, protocolos a implantar, informando a cada uno de los trabajadores, con el respectivo seguimiento/supervisión de su cumplimiento.
- Seguimiento de datos sobre la situación epidemiológica y seguimiento del impacto de la covid-19 en nuestros empleados.

Actualización de nuestros protocolos en base a la información publicada por las distintas autoridades competentes en los distintos países.

- Medidas higiénicas y técnicas: se han difundido pautas de higiene y facilitado material de protección personal tales como mascarillas, geles... ajustes en los sistemas de climatización, acceso a los distintos centros, medición de temperatura, colocación de mamparas de separación, acciones para garantizar la distancia de seguridad en todo momento.
- Medidas organizativas: Adaptación de los turnos de trabajo y flexibilización de horarios de entrada, salida o descanso de nuestros empleados, sistema de turnos, para evitar concentraciones de personas. Restricción de visitas, viajes, total seguimiento por parte de nuestro equipo médico.

Aspectos significativos

Desarrollo de aspectos significativos identificados:

1. Gestión de Recursos Humanos, políticas y aspectos sociales.

El Grupo a lo largo de los años ha desarrollado su misión de Recursos Humanos: Gestionar y optimizar el Capital Humano de la compañía para hacer prendas de Moda, de buena Calidad, al mejor Precio posible, y entregarlas a Tiempo.

A partir de aquí elaboró su Estrategia de Gestión del Talento, que se basa en los siguientes principios:

Atraeremos, desarrollaremos y mantendremos a personas:

- De alto nivel profesional.
- Con valores (Lealtad, compromiso, motivación, ilusión, honestidad, pertenencia).
- Con la formación necesaria para el éxito de empresa y estrategia.

Lo haremos a través de las siguientes actividades:

- Selección de personas con perfil Mayoral.
- Desarrollo del conocimiento, preparando a todos para cumplir con las necesidades de la empresa.
- Análisis y desarrollo de la organización para darle eficacia y cumplir los objetivos existentes.

También se estableció una Estrategia de Selección:

- Seleccionaremos a personas con perfil de compañía a partir de las necesidades detectadas:
 - En base a descripciones de puesto, y competencias.
 - Procesos internos, a través de los medios existentes.
 - Realización de pruebas según las necesidades del proceso.
- Mantendremos contacto con las principales fuentes de selección (Universidades; Escuelas de Diseño).

- Se fomentará la contratación de becarios como fuente de posibles candidatos futuros.
- Daremos Formación a seleccionadores en técnicas y sistemas de selección.
- Seguiremos el desempeño de nuevos empleados.

También se puso en marcha una Estrategia de Formación:

Desarrollaremos el conocimiento de nuestros profesionales en base a 4 parámetros básicos:

- Las necesidades específicas del puesto de trabajo (Formación en competencias requeridas por cada puesto).
- Preparación para los nuevos retos que tenga la organización (Formación en base al desarrollo organizacional, que traiga consigo cambios en puestos y estructura).
- Capacidad de gestión de líderes actuales y futuros (Formación cuadros directivos e intermedios en Escuelas de Negocios; programas de gestión personas y equipos).
- La Formación en valores en el día a día (ética).

Finalmente se pusieron en marcha unos principios básicos Estratégicos de Recursos Humanos, adaptados a las necesidades de los distintos Planes Estratégicos (2019 y 2025) que la empresa ha ido lanzando periódicamente:

- Revisión de los procedimientos de Trabajo y organización existente para cumplir con la Misión y la Estrategia/Retos de la compañía.
- Desarrollo RRHH y Organización: Apoyo los objetivos de la organización y de los Departamentos en tener a las personas adecuadas en cada momento con la preparación necesaria, la estructura y el clima laboral apropiado.
- Actuación como Agente del Cambio en la organización para conseguir todos los objetivos estratégicos de la compañía.

En base a las Estrategias y principios enunciados se fueron fijando objetivos anuales de RRHH alineados con los de la compañía para cada periodo. Esto nos ha servido para ir desarrollando un equipo humano diverso, con talento y preparado para acometer los exigentes objetivos de un mercado textil en continua evolución. Pasamos a describir a continuación el equipo humano de Mayoral, pormenorizando los diversos elementos de éste:

INFORMACIÓN SOBRE EMPLEO

El número total de trabajadores durante el ejercicio 2020, asciende a 1.339, de los cuales, más del 81% son mujeres, frente a un 19% de hombres.

El 78,5% de la plantilla tiene entre 18-40 años, siendo mayores de 40 el 21,5% restante.

El grueso de los empleados se distribuye: 79% en España; 9% en Portugal, 2% en Italia, quedando el 10% restante entre las 20 localizaciones en las que Mayoral está presente.

Clasificación Profesional:

El 82% del total de empleados en las empresas españolas se concentran en 21 de las 92 categorías de trabajo, tales como: Dependientas, Encargadas, Diseñadoras, entre otras.

La empresa mantiene una política de contratación a largo plazo, fomentando relaciones de trabajo indefinidas. Se utilizan tanto en España como en otros países contratos de duración determinada, dependiendo de la casuística que pueda existir, y conforme a los modelos establecidos por la legislación en cada país. El 78% de la plantilla son trabajadores fijos, frente al 22% eventual.

Los contratos están clasificados siguiendo la codificación del sistema nacional de empleo de España. Los contratos a tiempo parcial suponen un porcentaje muy alto en la empresa del grupo Mayoral International Stores, S.A.U gestora de las cadenas de tiendas de Mayoral, donde esta figura legal es de utilización común, por la flexibilidad que permite.

En el ejercicio 2020, hubo 10 despidos, de los cuales 4 fueron mujeres y 6 hombres, pertenecientes a categorías profesionales tales como ejecutivos de marketing y responsables de Taller.

Remuneración media por categoría profesional*

Directivos	Mandos medios	Resto de empleados
Más de 60	Entre 60-25	entre 15-25

*información en miles de euros

Empleados con discapacidad:

Mayoral cumple con los requerimientos legales de la LISMI mediante la contratación directa de empleados con discapacidad reconocida superior al 33%.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo, Calendarios Laborales para 2020/2021:

Mayoral desarrolla calendarios laborales en sus diversas empresas. Utilizando como referencia el ciclo del negocio, así como la normativa sobre festivos y vacaciones de los diversos países y regiones; e interactuando en su caso con los interlocutores sociales para su determinación final, los calendarios fueron puestos en marcha.

Se elabora un Calendario internacional, recogiendo festivos y vacaciones de los 20 países donde existe una entidad legal propiedad del grupo.

Con la excepción de algunos empleados del Departamento de Informática, quienes establecen sistema de guardias en función de sus necesidades, el resto de empleados no requiere de estar en situación de disponibilidad después del trabajo, con lo que no se aplican políticas de desconexión laboral, al no ser necesarias.

Con el fin de proporcionar mayor flexibilidad a las personas para la organización de su vida familiar y personal, el régimen de vacaciones se ha organizado para 2021 en base a días laborables, manteniendo un número determinado de días en los periodos veraniego y de navidad. La medida se acogió en su lanzamiento en 2020 favorablemente por la mayoría de los empleados.

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

La compañía, consciente de la necesidad de flexibilizar el régimen de horarios para permitir una mejor compatibilidad entre la vida personal y laboral, se introdujo años anteriores la posibilidad de optar por diversos modelos horarios. Conjuntamente con ello, las personas con reducción de jornada por guarda legal y otras razones acuerdan específicamente el horario a realizar, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, y con facilidades a la hora de realizar las adaptaciones y cambios que se requieran a lo largo del año. Esto favorece la propia conciliación, así como la posibilidad de modificar el horario por necesidades laborales en un entorno de entendimiento mutuo.

En 2020 estas medidas se potenciaron durante las diversas fases de la

pandemia por covid-19 que ha afectado a todos los países para ayudar a los empleados en los casos y situaciones en las que fue necesario apoyar a las familias, permitiéndose el trabajo desde casa y adaptándose a diversas fórmulas de interés para los empleados.

Absentismo y accidentabilidad:

Mayoral analiza mensualmente el absentismo en sus diversos Departamentos, con especial incidencia en aquellos donde existe prima de retribución por tiempo de trabajo. Se realiza comparativa con el índice de absentismo del periodo acumulado equivalente del año anterior.

Mayoral mantiene un control mensual de su accidentabilidad, realizando acciones de investigación, análisis, formación y mejora siempre que se produce un accidente. El cuadro adjunto muestra los principales índices de siniestralidad, comparando 2020 con 2019. Se adjunta el desglose por sexos.

GRUPO MAYORAL	2020	2019
Promedio de trabajadores	1.118	1.153
Total accidentes con baja laboral Mujeres	11	11
Total accidentes con baja laboral Hombres	4	2

El índice de absentismo durante el ejercicio 2020 ha sido del 3,17%.

SEGURIDAD Y SALUD

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo:

Mayoral apuesta firmemente por un entorno de trabajo seguro. Tener 0 accidentes es objetivo, prioridad y exigencia innegociable. Los empleados reciben la evaluación de riesgos de su puesto el día de su incorporación, así como la evaluación de riesgos del accidente in itinere; y son formados en detalle en materia de prevención en los siguientes días.

Se realizan también cursos de entrenamiento periódicos para los distintos colectivos. El personal de la cadena de tiendas, repartido en diversas provincias, también recibe entrenamiento y atención preventiva.

Plan de emergencia:

Tanto la sede central como el resto de centros de trabajo, incluidas tiendas, tienen un Plan de emergencias conforme a los requerimientos legales en materia de prevención. Se realizan ejercicios periódicos de evacuación/simulacros de emergencia, para mantener a todos los empleados entrenados y conscientes de los peligros que pueden darse y de cómo

actuar en esas circunstancias.

RELACIONES SOCIALES

Diálogo social:

Mayoral mantiene interlocución social con los Representantes de los Trabajadores, así como con los específicos Representantes de Seguridad y Salud, en las empresas del grupo. Se mantienen reuniones periódicas informativas y consultivas.

Asimismo, se realizan diversas negociaciones para atacar las problemáticas que surgen desde el punto de vista organizativo, y para tratar temas sociales de interés, que redundan en un clima laboral adecuado y eficaz, dentro de un espíritu de colaboración y entendimiento mutuo.

La empresa se rige en su centro de Málaga por lo establecido en el convenio Colectivo para la industria Textil/ Textil confección, además de existir diversos Acuerdos específicos en temas como vacaciones, distribución irregular de jornada, acuerdos de anticipo a cuenta, etc. El personal de tiendas se rige conforme a lo establecido en la legislación española, por los diversos convenios Colectivos reguladores del Comercio Textil en las provincias de España.

Las obligaciones generales, y las existentes en materia de Prevención de riesgos laborales en los artículos 86 a 90 del Convenio Textil, así como las existentes en los diversos Convenios Provinciales de Comercio se cumplen y gestionan a través del Departamento de prevención, manteniendo reuniones periódicas con los Representantes de los Trabajadores.

FORMACIÓN

Políticas implementadas en el campo de la formación:

Mayoral estableció una política de formación con el objetivo de obtener un beneficio para ambas partes, la empresa mejora la capacidad profesional, y la persona mejora su empleabilidad y desempeño.

Mayoral desarrolla dicha estrategia de formación basada en cuatro parámetros básicos:

- Las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.
- Preparación para nuevos retos, según el plan estratégico.
- Capacidad de gestión de líderes actuales y futuros.
- Formación en valores para el día a día.

Se realizaron 16.999 horas, conforme al siguiente desglose por categoría.

Puesto / Categoría	Horas Formación
ADJUNTO DIRECTOR EXPANSION	10
ASISTENTE DE MARKETING	80
AUXILIAR	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
AYTE.TEC.SANITARIO	1
AYUDANTA	95
AYUDANTE 1ª	3
AYUDANTE 2ª	22
AYUDANTE DE ENCARGADO	31
AYUDANTE DE PRODUCCION	558
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	87
CONFECCIONISTA 1ª	169
CONTROL PRENDAS ACABADAS	233
CONTROLLER MISSA	11
CORTADOR	1
DEPENDIENTA	1.375
DEPENDIENTA - 3 AÑOS	89
DEPENDIENTA + 3 AÑOS	47
DEPENDIENTA 1ª	112
DEPENDIENTA 2ª	3
DEPENDIENTA MAYOR	23
DEPENDTA.ESPECIALISTA	46
DIRECTOR DE COMPRAS	1
DIRECTOR DISEÑO	5
DIRECTOR EXPANSION MISSA	71
DIRECTOR FILIAL	20
DIRECTOR FINANCIERO	9
DIRECTOR GENERAL	62
DIRECTOR INFORMATICA	1
DIRECTOR RR.HH.	1
DIRECTOR TECNICO	1
DIRECTORA DE MARKETING	1
DIRECTORA DE TIENDAS	1
DISEÑADOR DPT. CALZADO	125
DISEÑADOR/A	202
DISEÑADOR/A GRAFICO/A	485
DISEÑADOR/A.	234
ENCARG.ESTABL.VENDEDORA	22
ENCARGA ESTAB. VENDEDORA (MA	74
ENCARGADA ESTABLEC.VENDEDORA	32
ENCARGADA ESTABLECIM	41
ENCARGADA ESTABLECIMIENTO	1.549
ESPECIALISTA	17
JEFE DE ALMACEN	8
JEFE DE CALIDAD	85
JEFE DE COMPRAS	227
JEFE DE DISEÑO	41
JEFE DE EQUIPO	144
JEFE DE SUCURSAL	77
JEFE DE TURNO	147
JEFE DE VENTAS	873
JEFE DE ZONA	2

JEFE DESARROLLO INFORMATICOS	164
JEFE DISEÑO CALZADO	31
JEFE ORGANIZACION	108
JEFE PROGRAMACION AS400	1
JEFE SERVICIO JURIDICO	31
JEFE SISTEMAS INFORMATICOS	105
LIMPIADORA	3
MECANICO 1º	25
MEDICO	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.190
OFICIAL DE ALMACEN	0
OFICIAL ESPECIALIZADO	554
Otras categorías	1.853
PATRONISTA	533
PROGRAMADOR INFORMATICA	1.363
RESPONSABLE COLECCION	84
RESPONSABLE PROTOTIPOS	5
TECNICO CALIDAD CALZADO	278
TECNICO DE MARKETING	84
TECNICO EN INFORMATICA	913
TECNICO GRADO SUPERIOR	552
TECNICO ORGANIZACION 1ª.	2
TECNICO TITULADO	1.457
TECNICO TITULADO 1º AÑO	13
TELEFONISTA	3
VENDEDORA 1ª	2
VENDEDORA 2ª	2
VENDEDORA C	23
VENDEDORA DE 1º AÑO	2
VENDEDORA MAS DE 2 AÑOS	45
Total general	16.999

IGUALDAD

Mayoral tiene establecido un Plan de Igualdad que promueve los valores mencionados, a través de las iniciativas que se establecen periódicamente. Fomenta medidas variadas, entre las que se encuentra el fomento del empleo en condiciones de igualdad, sin que quepa discriminación alguna, y fomentando un entorno de trabajo diverso. Asimismo, ha desarrollado un procedimiento de actuación y prevención del acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Se han tomado las medidas para la actualización de los Planes de igualdad Existentes, adaptándolos a la normativa establecida en 2020 al respecto.

DERECHOS HUMANOS

Mayoral incluye la preocupación por el cumplimiento de las regulaciones de

referencia dentro de su Código de Conducta y Valores Éticos, exigiendo su cumplimiento tanto en nuestras empresas como en todos los Proveedores externos de producción con los que funcionamos.

Nuestro código establece:

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Se garantizan las libertades de asociación y de negociación colectiva, sin excepción alguna. No debe haber represalia alguna por el ejercicio de estos derechos. Donde los derechos mencionados estén restringidos por la ley o no estén regulados, se establecerán los canales apropiados para asegurar su ejercicio.

Discriminación

Fabricantes Externos y Talleres no aplicarán ningún tipo de discriminación basada en raza, género, credo, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, edad, discapacidad física o psíquica, pertenencia a sindicato o afiliación política.

Trabajo Forzado y Trabajo Infantil

El Grupo Mayoral no hará negocios con fabricantes externos y talleres que usen trabajo forzado en sus centros de producción. Adicionalmente, el uso de trabajo infantil en la producción de cualquier tipo de producto está estrictamente prohibido. Se define trabajo infantil como el uso de empleados con edad por debajo del límite legal establecido en las leyes locales y regulaciones del país de trabajo.

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

La corrupción, el fraude y el blanqueo de capitales son un fenómeno presente en la sociedad actual. Estas actividades ilícitas obstaculizan el desarrollo económico y social, debilitan el Estado de Derecho y en el ámbito empresarial, resultan perjudiciales para el mercado la reputación corporativa.

El Grupo Mayoral tiene establecidos unos principios básicos de ética en el día a día de la empresa, que han sido comunicados a todos los empleados. Figuran en la intranet de empleados. Asimismo, se estableció una política adjunta a la de selección, relativa a la contratación de familiares y amigos. También figura en la intranet de empleados. Finalmente está establecida la

práctica de comunicar en formato oficial al departamento de Recursos Humanos Declaración anual de regalos recibidos de valor superior a 30 Euros.

El Grupo Mayoral, cumple con las obligaciones tributarias de los mercados en donde desarrolla su actividad, es un compromiso social y contribuye al desarrollo económico de los distintos mercados.

SOCIEDAD

Mayoral realizó dentro de sus acciones de Responsabilidad Social corporativa las siguientes donaciones y entregas en 2020:

Acciones Filantrópicas	Euros
Fundación San Telmo	5.000
Fundación Málaga	25.000
Fundación Musical Málaga	7.000
Caritas	7.686
Fundación AFIM	300
Total	44.986

Donaciones de prendas	Euros
Nacionales	91.980
Internacionales	7.087
EEUU	1.267
Turquía	293
Colombia	4.079
México	1.264
Ucrania	184
Total donación	99.067

Donaciones de material Sanitario

Durante este ejercicio 2020, el Grupo ha donado en los comienzos de la Pandemia, el siguiente material Sanitario a la Delegación Territorial de la Salud:

E.P.I.	Delegación Territorial de Salud	Importe (USD)
GUANTES	10.000	1.000
MASCARILLAS	20.000	5.550
TRAJES	3.000	63.000
TOTAL	33.000	69.550

Subcontratación y proveedores:

1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;
2. consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;
3. sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.

Mayoral busca socios que funcionen en un entorno de Cumplimiento legal, respeto a los empleados y Seguridad en el Trabajo

Mayoral sigue una política de Responsabilidad Social corporativa basada en el Código de conducta y Valores éticos de la empresa; el Código Base de Ethical Trading Initiative (ETI Base Code), y los sistemas de Supplier Ethical Data Exchange Organization (SEDEX).

Código de Conducta y valores éticos de Mayoral:

- Trabajo Forzado y Trabajo Infantil
 - Mayoral no hará negocios con fabricantes que usen trabajo forzado en sus centros.
- Discriminación
 - No aplicación de discriminación basada en raza, género, credo, etc.
- Jornadas de Trabajo Excesivas
 - No se obligará a jornadas de trabajo excesivas; deben cumplir leyes de cada país.
- Acoso o Trato Inhumano
 - Trato a empleados con dignidad y respeto.
- Pago de Salarios
 - Deben cumplir con mínimos legales, o con los establecidos en convenio, si son superiores.
- Asociación y Negociación Colectiva
 - Garantía sin excepción alguna.
- Seguridad e Higiene en el Trabajo
 - Condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, anti incendios, y agua potable.
- Concienciación Medioambiental
 - Compromiso de proteger el medio ambiente.
- Obligaciones fiscales y Sociales
 - Cumplimiento puntual de obligaciones fiscales y sociales existentes en cada país.

Procedimiento para Certificación ética de Proveedores.

- Pre auditoría Mayoral:
 - Presentación Política y Procedimiento.
 - Visita a instalaciones
- Auditoría SMETA:
 - Obligatoria para todos los Proveedores.
 - Por Inspectores del propio país.
- Plan de mejora
 - Mayoral presta ayuda y realiza seguimiento.
 - Acento en no conformidades.
- Certificación Mayoral:
 - Una vez solucionadas las no conformidades.
- Renovación cada 3 años.

Certificación Subcontratistas:

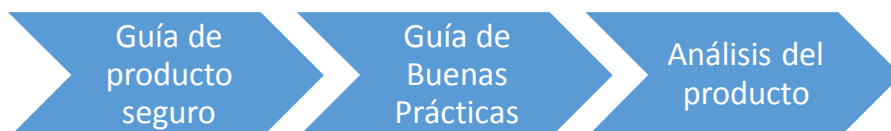
5 puntos de chequeo:

- Licencia apertura
- Salario mínimo Legal
- Pasillos evacuación
- Extintores operativos
- Prohibición trabajo infantil

2. Cadena de Suministro, Seguridad y Salud en el producto

Calidad y Seguridad en los productos

Detrás de la marca Mayoral, los clientes encuentran productos seguros y de calidad. Es por ello que se establecen exigentes estándares seguridad y salud de obligado cumplimiento para todos los proveedores que forman parte de la cadena de suministro.



A éstos estándares de seguridad y salud, tienen acceso tanto los proveedores como el personal interno y están plasmados en una “Guía de producto seguro”, disponible en dos idiomas y sujeta a continua revisión. Su publicación se realiza dos veces al año, coincidiendo con el inicio de la campaña de verano o invierno. No obstante, este periodo se amplía si surgen nuevas legislaciones y recomendaciones.

Guía de producto seguro

En cumplimiento con la Directiva 2001/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de diciembre de 2001, relativa a la seguridad general de los productos, se desarrolla en esta guía la política sobre seguridad textil infantil de Mayoral. Dicha política es de aplicación general y obligatoria para todas las prendas de vestir y productos textiles suministrados por Mayoral. Esta está basada tanto en la legislación actual de aplicación en materia de seguridad de producto, como en una estricta evaluación de riesgo. Su contenido se clasifica en factores de seguridad física, mecánica y química.

En los factores de seguridad física, se estudia el comportamiento de ciertos tejidos frente al fuego y deshilachados, entre otros; así como los cordones y cuerdas ajustables. La norma de referencia para controlar los parámetros físicos es la EN 14682:2014.

Con respecto a los factores de seguridad mecánica, para evitar el riesgo de piezas pequeñas y elementos cortantes en las prendas, tomando como referencia la norma relativa a la seguridad de los juguetes EN 71-1:2014. Por otro lado, algunos elementos, como pueden ser partes de agujas o piedras, pueden acabar formando parte de la prenda de forma no intencionada y provocar daños a los usuarios finales. Para evitar que estos objetos queden en la prenda, los fabricantes deben tener un sistema documentado de control para garantizar que las prendas no estén contaminadas con estos elementos o parte de ellos, por lo que se ha implantado un sistema de control a nuestros talleres sobre detección de agujas en prendas.

Por último, se regulan los factores de seguridad química, para prevenir y controlar el uso de sustancias químicas restringidas o prohibidas en el producto final. Para los productos Mayoral, se exige el cumplimiento de la Regulación Europea REACH (Registro, Evaluación, Autorización de Productos Químicos) N° 1907/2006 vigente desde 2007, junto a La Ley de Mejora de la Seguridad de los Productos para el Consumidor de 2008 (CPSIA) y Código Técnico de Seguridad General Nacional para Productos Textiles (GB 31701:2015), entre otros.

La lista de sustancias restringidas y sus límites de Mayoral ha sido actualizada en el ejercicio de 2020. Por ejemplo, el límite máximo de detección del etoxilato de nonifenol ha disminuido de 0,1 % a 0,01% en prendas que se esperan que sean lavadas, a partir de febrero 2020.

Guía de Buenas Prácticas

Se trata de una guía elaborada fundamentalmente para los proveedores de Mayoral, y está enfocada a subsanar aquellas dudas y problemas que puedan surgir en el día a día de una cadena de producción. En ella se detallan cada una de las sustancias que se analizan en los productos, además de la legislación aplicable, métodos de ensayo, etc. A su vez, incluye recomendaciones dirigidas a la resolución de problemas de índole mecánico que facilitan la producción de artículos de mayor calidad, cumpliendo así con los requerimientos de seguridad del producto.

Análisis del producto

Durante el ejercicio social 2020, el Departamento de Seguridad y Salud ha continuado con el procedimiento de análisis de materias primas y productos terminados, a través de los laboratorios acreditados, y con el procedimiento de gestión química en los talleres.

Los proveedores clasificados en 4 categorías, que van desde la A hasta la D, han mantenido o modificado su categoría en base a los resultados obtenidos en las dos últimas temporadas.

Los de categoría A son aquellos proveedores que no tienen ningún incumplimiento ni trazas en sus artículos con respecto a la lista de sustancias restringidas de Mayoral (RSL). En los de categoría B se han detectado trazas con respecto a la RSL. En el caso de los de categoría C se ha detectado la necesidad de mejora en origen de la producción con respecto a la lista de las sustancias químicas restringidas. Estos proveedores recibirán formación y estarán sujetos a pre-auditorías o auditorías en materia de gestión química, en adelante CMA (Chemical Management Audit). Por último, los de categoría D son aquellos proveedores con los que se inicia una relación laboral. El Departamento de Seguridad elaborará el CIL (Chemical Inventory list), para su estudio y revisión.

Con el objetivo de impulsar un cambio positivo y reducir nuestro impacto en el planeta, Mayoral ha creado una línea de productos bajo el nombre #ecofriends. Se trata de un proyecto de sostenibilidad basado en nuestro firme compromiso con el medioambiente, a través de acciones e iniciativas hacia un futuro más sostenible.

Se empiezan a tomar medidas para la mejora de la sostenibilidad y de la transparencia en la cadena de suministro, así como del impacto

medioambiental de las fábricas de producción, uso de energía y gestión de gases efecto invernadero, consumo de agua, aguas residuales, emisión del aire, y residuos.

Mayoral busca encontrar puntos de mejora para conseguir progresivamente una cadena de suministro más respetuosa con el medioambiente, implementando unas buenas prácticas de fabricación y gestión medioambiental en las fábricas de producción.

La primera fase fue implantada durante la segunda mitad de 2020, en la que se han empezado a realizar auditorías medioambientales en fábricas con procesos húmedos y tendrá una proyección de mejora en años futuros.

Formación interna de seguridad en prendas

El Departamento de Seguridad y Salud de Mayoral, ha continuado con las actividades de sensibilización de los equipos internos de diseño, así como con el resto de departamentos de calidad, producción, entre otros, mediante formaciones tanto al equipo creativo y como al de seguimiento en las que se implantan los conocimientos necesarios con el objetivo de que los diseños cumplan la normativa vigente en lo relativo a parámetros físicos y mecánicos. Además, se monitoriza todas las etapas previas a la producción, así como la producción final.

A su vez el Departamento de Producción recibió formación acerca de la gestión de los productos químicos en talleres, así como buenas prácticas de fabricación y gestión medioambiental en las fábricas de producción.

Por otro lado, Mayoral, pertenece a varios grupos de expertos en materia de seguridad textil en los que se elaboran y discuten las diferentes normativas relacionadas con nuestro sector para estar al día de todas las actualizaciones, entre ellos el comité CTN 40, relativo a industrias textiles.

Formación a proveedores

El objetivo era continuar con la formación en el ejercicio social 2020 en materia de salud y seguridad del producto, tanto con los nuevos proveedores como con aquellos con los que Mayoral ha trabajado durante los últimos años, acerca de la importancia de la implantación de un sistema de gestión química en fábricas textiles, así como de buenas prácticas de fabricación y gestión medioambiental en las fábricas de producción, pero debido a la crisis sanitaria en la que nos hemos visto inmersos, esta formación se ha aplazado para 2021.

Los siguientes puntos, entre otros, seguirán siendo los principales objetivos de la formación:

- Implicaciones de la dirección con respecto a los químicos usados, buenas prácticas que tienen que ser implementadas para reducir el riesgo, así como las soluciones para eliminar el riesgo y requerimientos legales.
- Conceptos básicos para un sistema de gestión química en términos de documentación: política de compra y contratos con proveedores, requisitos de almacenamiento de productos químicos, evaluación de riesgos químicos, inventario de productos químicos y plan de respuesta a incidentes y derrames químicos entre otros.
- Requisitos en términos de manipulación: reducción y control de la exposición de los trabajadores con respecto a los productos químicos, formación a los trabajadores acerca de los peligros de los químicos, equipos de emergencia y de protección individual disponibles.
- Requisitos en términos de almacenamiento: área restringida para el almacenaje de productos químicos, químicos almacenados por criterios de compatibilidad, etiquetado de productos, sistema de retención de derrames y fugas y kit de limpieza de derrames químicos.

Esta formación permite implantar mejoras relativas a la gestión de productos químicos en aquellas fábricas que ya lo tenían implantado y dar las suficientes herramientas para llevar a cabo aquellos puntos que no se habían implantado aún.

Los proveedores tienen contacto directo con el departamento encargado de la gestión y control de seguridad, pudiendo acudir a ellos en cualquier momento para resolver dudas.

No-conformidad y medidas correctivas

En la eventualidad de que algún material o artículo no cumpliera con los estándares de seguridad y salud de Mayoral, detectándose así una no conformidad, antes de que este artículo sea comercializado, se procede de manera inmediata al análisis para determinar la causa de la incidencia. Una vez localizado el motivo, se implementan medidas para su mitigación y prevención, llegando incluso a la no distribución del artículo.

En dichos análisis, técnicos de seguridad en colaboración con laboratorios acreditados, y en comunicación constante con los proveedores, realizan visitas a las instalaciones, revisando la trazabilidad de los productos, así como el proceso seguido hasta obtener el producto final.

Tras detectar la causa raíz de la no-conformidad, se implantan aquellas medidas correctivas y preventivas que se estimen necesarias con el propósito de evitar que el supuesto se repita en el futuro. Ello conlleva la realización de planes de contingencia inmediatos, así como un seguimiento y control del proveedor para asegurar que dichos planes se implementan correctamente. Algunos de ellos incluyen la eliminación de determinadas materias primas del proceso productivo, el reprocesamiento del producto terminado o el rechazo de la producción, con el objetivo fundamental de ofrecer siempre a los clientes productos seguros y de calidad de acuerdo con la filosofía de la empresa de mejora continua.

Materias primas más sostenibles

Mayoral apuesta por el desarrollo de productos más sostenibles, mediante el uso de materias primas y procesos de producción que suponen un menor impacto medioambiental y que contribuyen a elevar nuestros estándares de calidad para avanzar en la creación de valor. En 2020 Mayoral crea el proyecto #ecofriends para identificar los productos y procesos más sostenibles y adquiere el compromiso de fabricar el 50% de sus productos con materiales más sostenibles antes de 2025.

En colaboración con nuestros equipos de compras, cada temporada llevamos a cabo una búsqueda activa de productos que cumplen los más altos estándares de calidad y controlamos que la gestión de recursos de nuestra cadena de suministro se realiza de manera responsable.

Las materias primas sostenibles certificadas que utilizamos son las siguientes:

Algodón orgánico

Es el que se cultiva sin pesticidas, insecticidas ni fertilizantes químicos, preservando el ecosistema del terreno. Sus semillas no están modificadas genéticamente.

Algodón sostenible

Se reduce el impacto ambiental mediante la restricción del uso de sustancias químicas y el ahorro de agua y energía, mejorando el sustento y desarrollo económico de las regiones productoras.

Poliéster reciclado

Se obtiene mediante materiales reciclados, como telas de poliéster y residuos PET.

Algodón reciclado

Formado por fibras de algodón y tejidos de desecho, reduciendo así el impacto de su cultivo, las emisiones de CO2 y el consumo de agua.

Viscosa Lenzing™ Ecovero™

Producida con materias primas y tecnologías que reducen el impacto de los procesos de producción de la fibra, a partir de madera de bosques sostenibles.

Lyocell Lenzing™ Tencel™

Se obtiene a partir de madera, principalmente de eucalipto, de bosques sostenibles.

Del total de prendas fabricadas en el 2020, cerca de 3 millones de prendas han sido desarrolladas bajo el paraguas de Ecofriends, lo que representa un 12% del total.

Además, la mayoría de nuestros proveedores más próximos disponen de certificado Oeko-tex ®. Esta certificación de productos ofrece a las empresas en la cadena textil un instrumento óptimo y un claro valor añadido para su garantía de calidad empresarial, lo obtienen las empresas que cumplen determinados criterios referentes a sus procesos de producción compatibles con el medio ambiente. Los tejidos con certificado Oeko-Tex® son inofensivos para la salud.

Dentro de su política de compras de materiales de empaquetado, Mayoral busca seleccionar las materias más sostenibles y priorizar el uso de materias recicladas así como reducir el consumo de papel, plástico y cartón, con el objetivo de reducir la dependencia de materia prima virgen, generar el menor desecho posible y facilitar su reciclaje. Asimismo, Mayoral trabaja con proveedores de papel con certificado FSC (Forest Stewardship Council), certificación que garantiza su procedencia de bosques sostenibles. Esta certificación ayuda a que los bosques sigan siendo entornos prósperos para las generaciones venideras, ayudando a las empresas a hacer elecciones éticas y responsables.

Testeo en animales y bienestar animal

Mayoral tiene una política de no usar pelos de origen animal, la mayoría de los accesorios y complementos de pelo son de origen sintético con fibras de poliéster o acrílico.

No permitimos el uso de:

- Angora: cuya fibra se obtiene del conejo de angora vivo.
- Plumas: el desplume en vivo y la alimentación forzada de gansos y patos está prohibido y no está permitido bajo ninguna circunstancia.

En cuanto al cashmere y el mohair deben ser obtenidos de proveedores y productores con buena cría de animales. Las fibras animales deben ser cosechadas responsablemente mediante desprendimientos o peinados naturales.

3. Compromiso con el cliente

Mayoral mantiene un diálogo constante con sus clientes, que disponen de diversos canales para comunicarse e interactuar, así como para mantenerse al día de todas las novedades comerciales. En 2020, los seguidores del Mayoral en las distintas redes sociales, superaron el 1.108.000 de seguidores en Facebook y 397.000 en Instagram. Además de las redes sociales, desde las áreas de atención al cliente Mayoral posee una centralita desde donde se atienden a llamadas telefónicas de clientes, relacionadas con consultas sobre producto, envíos, posibles incidencias o cuestiones de actualidad, entre otras.

El Grupo posee una política de gestión de quejas y reclamaciones a través de su página web. Mediante un desplegable y unos sencillos pasos cualquier cliente puede plantear sugerencias, incidencias, o preguntas acerca de nuestros artículos, etc.

4. Medioambiente y uso eficiente de los recursos

Compromiso con el medio ambiente

El compromiso con el medio ambiente es una de las bases de la política de Mayoral. En un mundo en el que las nuevas tecnologías y la creciente concienciación medioambiental definen la evolución constante del perfil del consumidor, el análisis de materialidad es la herramienta mediante la cual identificamos las prioridades que aportan valor a nuestro modelo de negocio y que marca la hoja de ruta de nuestra estrategia de sostenibilidad.

En diciembre de 2020 se definen las siguientes prioridades:

1. Establecer de una estrategia transversal de Sostenibilidad en Mayoral.
2. Identificar los riesgos relacionados con Sostenibilidad.

3. Implementar sistemas de control de datos para la toma de decisiones.
4. Documentar y establecer políticas de mejora y seguimiento de sostenibilidad.

Dichas prioridades se materializan en metas a corto y medio plazo que abarcan las distintas fases de nuestra actividad. La colaboración interdisciplinaria interna y con partners externos así como la formación continua son aspectos clave para adaptarnos a los nuevos retos y para la consecución de nuestros objetivos.

Además de los proyectos de sostenibilidad de la cadena de suministro y producto detallados en apartados anteriores, destacan las siguientes iniciativas, que tienen como objetivo el enfoque transversal de la sostenibilidad en la empresa:

Distribución menos contaminante

Mayoral desarrolla un plan de eficiencia en sus centros logísticos, consistente en el principio de mejora continua.

Con la automatización de los procesos se persigue la eficiencia en el transporte de los productos.

Para ello, controles de volumetría unitaria de prenda permiten un llenado de embalajes optimizado. Consecuencia de ello se consigue una disminución de emisiones de CO₂ a la atmósfera en el transporte de las mercancías. Mejoras significativas en las prendas por bulto se registran cada año.

Papel, Bolsas reciclables

Todas las bolsas de papel son reciclables, poseen la certificación PEFC, que garantiza que el papel utilizado en su producción proviene de bosques controlados donde la tala se realiza de forma responsable. Escogiendo PEFC, los compradores ayudan a combatir la tala ilegal, contribuye al mantenimiento del ecosistema y al cuidado de la diversidad biológica.

Tintas

Las tintas utilizadas tanto en la impresión de las bolsas, como el de nuestros catálogos, son tintas elaboradas con base de agua, materias primas renovables y de origen orgánico. De esta forma, se evita el uso de tintas producidas con disolventes, que son mucho más nocivas, tanto para la salud, como para el entorno, puesto que provocan un deterioro de la capa de ozono. Por tanto, el uso de este tipo de tintas ecológicas, consigue excelentes resultados a la vez que se contribuye a proteger el medio ambiente.

Reducción uso energético

La energía eléctrica es el recurso energético consumido por Mayoral en sus centros logísticos de distribución.

Mayoral realiza auditorías energéticas periódicas, resultado de las mismas emprende planes de acción en aras a reducir el consumo energético.

En los últimos años se ejecuta el plan de sustitución de lámparas fluorescente a tecnología led.

Durante el ejercicio, se han implantado placas fotovoltaicas de una potencia de 180 Kw para autoconsumo en el nuevo centro de distribución.

Empresa adherida al sistema SIG

Mayoral es miembro de Ecoembes desde hace más de 10 años. Ecoembes es la organización que cuida al medio ambiente a través del reciclaje y el eco diseño de los envases en España.

Prevención y gestión de residuos

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE. PERTENENCIA Y COLABORACION CON LA EMPRESA ECOEMBES.

Un año más Mayoral reitera su compromiso con el medio ambiente mediante la firma del documento de adhesión al PLAN EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN, con acciones como:

- Reintegrar cajas pico en un segundo nivel para reducir la cantidad de cartón puesta en circulación en los canales de venta. Con esto conseguimos un aumento de la cantidad de producto contenido sin modificar las características del envase o eliminación de vacíos.
- Reutilización de las cajas de proveedores. Se evitaría comprar cajas adicionales para envasar pedidos de clientes. El objetivo es reutilizar el 80% de las cajas de proveedor.

Se ha puesto en marcha para el plan 2020 medidas como:

- Cambiar el acabado de las cajas de cartón para zapatos, pasarían de estar tintadas con pintura a estar en cartón sin tinter, eliminado la pintura contaminante, se pretende reducir el impacto ambiental, así como, eliminar o reducir las superficies impresas de los envases. (tintas, barnices, etc.)

Tiendas Mayoral, más ecológicas y sostenibles

Durante el ejercicio fiscal 2020, Mayoral ha continuado con la apertura y la renovación de sus tiendas propias, en Mayoral y en el extranjero, buscando

en todo momento la mayor eficiencia energética y sostenibilidad posibles, tanto en iluminación, climatización como en los materiales utilizados para la construcción y decoración de las mismas.

A cierre de ejercicio, más del 64% del total de tiendas ya tienen instaladas luces led de última generación, que reducen el consumo eléctrico (en lo que a iluminación se refiere) en más de un 50% con respecto al anterior sistema de iluminación y, además, tienen una duración cuatro veces superior que la iluminación tradicional. Con ello, no solo se consigue un gran ahorro de energía, sino que supone una mejora a nivel medioambiental, provocando un menor impacto ecológico. Asimismo, y gracias a la instalación de sistemas de climatización más eficientes, se logra un ahorro medio del consumo eléctrico de un 30% (en la partida de climatización), reduciendo el consumo y mejorando el rendimiento.

Para asegurar una correcta gestión energética, Mayoral cuenta con un sistema supervisado por una consultora energética, que permite conectar y monitorizar las instalaciones eléctricas de las tiendas. Esto nos ayuda a controlar y optimizar la gestión de las instalaciones de climatización y electricidad, mejorando el ahorro energético.

Consumo Energético y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero:

Con el fin de mejorar la eficiencia energética y promover una economía baja en carbono, Mayoral lleva a cabo medidas de ahorro energético y gestión eficiente en todas sus tiendas.

Desde 2018, Mayoral compra el 100% de la energía para sus tiendas de origen renovable certificado, “energía verde”, para así reducir el impacto de su consumo de electricidad y de las emisiones derivadas. Durante 2020, la cadena de tiendas en España alcanzó un consumo total de 2.808 MWh/año, evitando la emisión de más de 952 Toneladas de gases de efecto Invernadero a la atmósfera.

El conjunto de dichas acciones para fomentar la eficiencia energética sumada a la materialización de la apuesta de Mayoral por las energías renovables, ha permitido reducir drásticamente las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a su actividad.

Impacto del Covid 19 en la cadena de tiendas

La pandemia mundial afectó muy negativamente a las ventas y resultados de la cadena de tiendas, ya que durante el año 2020 estas han soportado cierres completos durante largos periodos de tiempo, restricciones horarias, reducciones de aforo, desaparición completa del turismo, etc... en todos los países donde operamos con tiendas propias, lo que unido a las

restricciones de movilidad de los clientes, los confinamientos perimetrales y la práctica desaparición de eventos sociales han provocado drásticas bajadas de las ventas del canal retail.

Estándares GRI:

Estándares GRI
102-9 Cadena de suministros
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de los productos o servicios.
102-8 información sobre empleados y otros trabajadores
302-1 Consumo energético dentro de la organización.