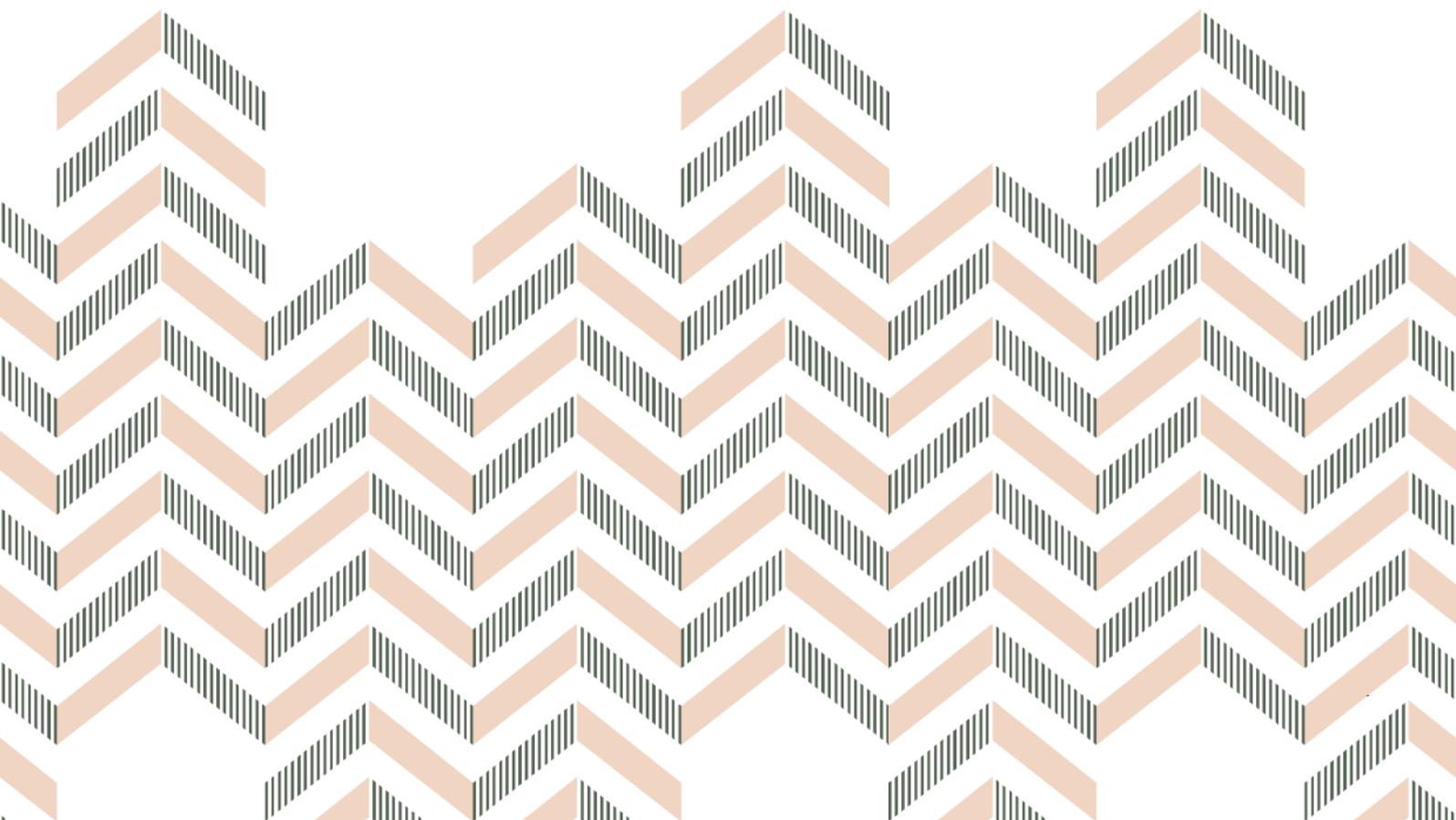


Estado Consolidado de Información No Financiera de Nextil Group

Ejercicio 2023



INDICE

Mensaje del Presidente del Consejo de Administración.....	5
I. MODELO DE NEGOCIO	7
1.1 Quiénes somos.....	7
1.2 Sociedades y productos	9
1.2.1 Estructura societaria.....	11
1.3 Nuestro Gobierno Corporativo	13
1.3.1 Órganos de Administración de NEXTIL GROUP	13
1.3.2 Junta General de Accionistas.....	14
1.3.3 El Consejo de Administración.....	14
1.3.4 Comisiones del Consejo de Administración	15
1.4 Cambios significativos en el Grupo en el periodo del informe.....	17
1.5 NEXTIL GROUP en cifras.....	18
1.6 Clientes y mercados.....	19
1.7 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno.....	20
1.8 Investigación, Desarrollo e Innovación.....	21
1.9 Visión del entorno: la moda, sector económico clave	23
1.9.1 Impactos de la industria de la moda en los ODS.....	23
1.9.2 Tendencias de la industria de la moda	23
1.10 Estrategia y objetivos	25
1.10.1 Nuestra estrategia de Sostenibilidad	25
1.11 Análisis de Materialidad	28
1.11.1 Nuestros grupos de interés.....	28
1.11.2 Metodología del Análisis de Doble Materialidad	29
1.11.3 MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD.....	30
1.12 Principios Éticos de Actuación	31
1.13 Cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios	31
1.15 Gestión de Riesgos.....	32

1.15.1 Impactos, riesgos y oportunidades principales	36
1.16 Alineamiento del modelo de negocio a la Taxonomía Europea	39
II. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE	45
2.1 Gestión ambiental.....	45
1.1.1 Política ambiental.....	46
2.1.2 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	46
2.1.3 Principio de la Precaución	47
2.2 Cambio climático y contaminación.....	48
2.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos	52
2.4 Uso sostenible de los recursos	54
2.4.1 Consumo de Agua y Vertidos.....	54
2.4.2 Eficiencia energética	57
2.4.3 Materias primas	58
2.5. Biodiversidad.....	60
III. COMPROMISO CON LAS PERSONAS	61
3.1 Nuestro modelo de gestión de recursos humanos	61
3.2 Generamos empleo estable y de calidad	61
3.2.1 Perfil de empleados de Nextil Group	61
3.2.2 Perfil de contratación en Nextil Group	63
3.2.3 Rotación de personal	64
3.3 Política de remuneraciones.....	68
3.3.1 Brecha salarial	69
3.3.2 Retribución media de los Consejeros.....	70
3.4 Compromiso con la no discriminación y la igualdad	71
3.4.1 Diversidad de nuestros empleados.....	71
3.4.2 Empleados con discapacidad.....	72
3.5 Entornos de trabajo seguros y saludables.....	73
3.5.1 Modelo de Seguridad y Salud Laboral.....	73
3.5.2 Accidentalidad laboral.....	74

3.5.3 Planes de emergencia	76
3.5.4 Vigilancia de la salud	76
3.5.5 Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo	77
3.6 Organización del trabajo	78
3.6.1 Organización del tiempo de trabajo	78
3.6.2 Conciliación.....	80
3.6.3 Absentismo.....	81
3.7 Relaciones sociales.....	81
3.8 Formación y desarrollo profesional.....	82
3.9 Clima laboral.....	83
IV. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	86
4.1 Nuestro posicionamiento.....	86
4.2 Derecho a entornos laborales libres de acoso.....	87
4.3 Derecho a la intimidad de nuestros empleados y clientes.....	88
V. ANTICORRUPCIÓN, SOBORNO Y BLANQUEO DE CAPITALS.....	89
5.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	89
5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	95
VI. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	95
6.1 Impacto de la actividad en la sociedad	95
6.2 Acciones de asociación y patrocinio.....	96
6.3 Nuestros proveedores	96
6.4 Consumidores	98
6.5 Información fiscal.....	99
VII. SOBRE ESTE INFORME.....	100
Anexo I Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	101

Mensaje del Presidente del Consejo de Administración

GRI 2-22

Estimado Lector,

En Nextil Group, reconocemos la importancia crítica de adoptar y promover prácticas empresariales responsables que no solo aseguren nuestro éxito a corto plazo, sino que también contribuyan significativamente al desarrollo sostenible a largo plazo. Nuestra visión se centra en integrar de manera holística la sostenibilidad en todas nuestras operaciones, impactando positivamente en la economía, el medio ambiente y las personas.

Nuestra estrategia a corto, medio y largo plazo se orienta hacia una gestión integral de impactos riesgos y oportunidades, abordando de manera proactiva nuestros impactos en la economía, el medio ambiente y los derechos humanos en todas las fases de nuestras operaciones y relaciones comerciales. Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestro sistema interno, adoptando procesos y procedimientos que minimicen nuestra huella ambiental y garanticen el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas involucradas en nuestra cadena de valor.

Enfocaremos nuestros esfuerzos en mejorar la rentabilidad de la unidad de tejido, concentrando toda la actividad de tejeduría en nuestra nueva fábrica en Guatemala, consolidaremos la actividad de prenda en Portugal focalizado especialmente en el sector de lujo, y, por último, avanzaremos en la industrialización y comercialización de la solución de tintado basadas en materiales naturales, Greendyes.

Buscamos prevenir y mitigar impactos negativos y promover aquellos positivos a través de una cadena de suministro sostenible, prácticas laborales justas y transparencia en nuestras operaciones. Nuestro modelo de negocios se fundamenta en la ética, la integridad y la responsabilidad social, reflejándose en nuestras políticas internas, en total consonancia con los principios consagrados en los instrumentos intergubernamentales fundamentales.

Nuestras prioridades estratégicas se centran en el uso de materias primas más sostenibles, eficiencia en el consumo de recursos y la creación de un entorno laboral respetuoso y seguro. Buscamos atraer, retener y desarrollar talento, garantizando la transparencia y el buen gobierno en todas nuestras operaciones, junto con una cadena de suministro ética y sostenible.

Reconocemos las incertidumbres y desafíos en la industria de la moda, marcada por cambios en los patrones de consumo, crecientes preocupaciones ambientales y sociales y un marco regulatorio cada vez más exigente. Adaptarse a estas condiciones cambiantes es esencial, y nos comprometemos a envidar esfuerzos de transformación hacia prácticas más sostenibles.

A pesar de la coyuntura adversa, hemos mantenido todas las certificaciones bajo estándares de referencia en sostenibilidad, implementado medidas para reducir nuestra huella ambiental, mejorar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, fortalecer relaciones con proveedores éticos y mejorar la transparencia en nuestra cadena de suministro. Sin embargo, reconocemos la necesidad constante de mejora y aprendizaje.

Medimos nuestro desempeño, evaluando el progreso hacia nuestros objetivos y metas establecidas en nuestra estrategia de sostenibilidad. A pesar de los desafíos, continuamos avanzando en la integración de prácticas más sostenibles en nuestro sistema de gestión interno y nos esforzamos por asegurar la transparencia y la rendición de cuentas, manteniendo una comunicación abierta con todas las partes interesadas.

Anticipamos retos significativos en la industria y nos comprometemos a abordarlos de manera a adaptar nuestro modelo de negocio a los cambios globales. Nuestro compromiso futuro es mantener una conducta empresarial responsable, la cual entendemos como la capacidad de nuestro modelo de negocio para generar valor compartido, a largo plazo, para todos nuestros grupos de interés, incluyendo nuestros empleados, clientes, inversores y accionistas y las comunidades en las cuales operamos, contribuyendo al desarrollo sostenible.

Alberto Llana

Presidente del Consejo de Administración Nextil Group

I. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Quiénes somos

GRI 2-6

Somos NEXTEL GROUP (en adelante, el “Grupo”), un grupo textil referente en Europa, compuesto a fecha de cierre de 2023, por 11 empresas ubicadas estratégicamente en España, Portugal, Estados Unidos y Guatemala. Ofrecemos un servicio full package que comprende desde la creación del tejido y el teñido sostenible hasta la confección de la prenda, abarcando también la logística.

Nuestra razón de ser es crear tejidos y prendas de alta calidad, innovadoras, cada vez más sostenibles, más eficaces y adaptadas a las tendencias; siempre ajustándonos a los requerimientos de cada cliente y ofreciendo un servicio integral totalmente personalizado.

Destacamos como uno de los principales grupos en el sector de la moda, especializados en tejido de punto elástico y confección de prendas. Desde el diseño inicial hasta la producción final, integramos todas las fases del proceso. Unificamos áreas clave como diseño, técnica, patronaje, producción, logística, calidad, comercial e I+D, gestionando de manera integral varios eslabones de la cadena de suministro, desde el proceso creativo hasta la tejeduría, tintura, acabado y confección.

Gracias a ello procuramos gestionar, desde el origen, incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa del Grupo en las personas y el medio ambiente, fabricando productos más sostenibles, así como, creando valor materializando sinergias en el ciclo de I+D, de producto, desarrollo y operaciones. Esto proporciona al Grupo una posición estratégica fuerte en el sector.

Las empresas del Grupo trabajan en constante sinergia, combinando el saber hacer artesanal de más de 65 años de experiencia, junto a la innovación y el desarrollo continuo que nos permiten ofrecer productos únicos por sus características, tecnicidad, diseño, propiedades y compromiso con la sostenibilidad, asegurando así una oferta personalizada y de calidad en cada una de las divisiones de producto.

MISIÓN

Nuestra misión es acompañar a nuestros clientes a lo largo de todo el proceso de creación y logística de una prenda, con un servicio integral que simplifica los procesos y se adapta a las necesidades de cada proyecto. Supervisamos cada paso, con el propósito de ofrecer un servicio impecable, con los más altos estándares de calidad.

VISIÓN

Nuestra visión es consolidarnos como referente textil, y convertirnos en un Grupo de servicios a medida relacionados con el sector del lujo en nuestras 5 divisiones comerciales. Queremos integrarnos en los equipos de trabajo de nuestros clientes y ser su *partner* de confianza.

VALORES

Calidad: Exigente y profesional. El trabajo bien hecho es sinónimo de lujo.

Flexibilidad y Servicio: Aportando soluciones personalizadas, controlamos todos los procesos.

Seguridad y Fiabilidad: Transmitiendo confianza: somos un gran Grupo.

Sostenibilidad: Preocupados por el equilibrio: economía - sociedad - naturaleza.

Innovación: Curiosos y creativos. En constante proceso de mejora.

POSICIONAMIENTO

Creemos en el trabajo bien hecho, por ello, queremos acompañar a las marcas en su día a día con experiencias intuitivas que les permitan crear, crecer y gestionar sus negocios en mercados selectos. Llevamos la calidad y la flexibilidad por bandera.

Nos apoyamos en la innovación para crear productos exclusivos y distintivos que nos permitan estar constantemente a la vanguardia de la industria textil.

Defendemos la sostenibilidad y activamos su poder exponencial en nuestra comunidad a escala global para conseguir un crecimiento rentable y duradero.

NUESTROS OBJETIVOS

- Mostrar que nuestro sector es el lujo. Todas nuestras divisiones comparten los máximos estándares de calidad.
- Ofrecer nuestros productos catalogados en base a nuestras cinco divisiones comerciales con todos los servicios (tintado, tejido y prenda).
- Contribuir al desarrollo sostenible del sector textil, y transmitir nuestros compromisos a lo largo de nuestra cadena de valor.

PROPUESTA DE VALOR

Somos capaces de ofrecer un servicio integral a medida en nuestras cinco divisiones comerciales, con la calidad por bandera.

Cuidamos y controlamos todos los procesos y creemos en el valor de los detalles.

Ofrecemos una solución global con exigencia de lujo.

Somos el compañero en el que te apoyas, el experto en el que confías y la mente creativa que te da soporte.

1.2 Sociedades y productos

GRI 2-1; 2-2; 2-6

Estamos especializados en cinco divisiones a nivel comercial: *Luxury*, *Sport*, *Swimwear*, *Intimate* y *Medical*:

LUXURY DIVISION

Fabrica prendas con los acabados más exclusivos e innovadores del mercado gracias a su herencia histórica, combinada con un saber hacer de vanguardia y una constante I+D. Sus prácticas sostenibles y de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), certificadas bajo múltiples estándares de producción y productos sostenibles, así como, sus exhaustivos procesos de control de calidad, le permiten ser proveedor homologado de las más importantes marcas internacionales y grupos de lujo.

SPORT DIVISION

Está especializada en tecnología *seamless*, aunque también produce convencional, aplicada a tejidos técnicos de última generación para desarrollar prendas adaptadas a las exigencias de cada deporte. En el departamento de I+D+i estamos en constante búsqueda de nuevos tejidos que puedan adaptarse a las especificaciones que requieren los diferentes tipos de entrenamiento y competición, así como a cada deporte en particular.

SWIMWEAR DIVISION

Requiere un profundo conocimiento de las técnicas y tejidos específicos de corte y costura, maquinaria especializada y la aplicación de exhaustivos controles de calidad que garanticen el correcto funcionamiento del tejido bajo el agua. Produce y diseña tejidos y prendas de baño lisos y estampados que siguen las últimas tendencias y que se adaptan a los requerimientos específicos de cada cliente.

INTIMATE DIVISION

Cuenta con un equipo con muchos años de experiencia en el sector, altamente cualificado, capaz de desarrollar tejidos y prendas específicas de lencería técnica. Produce una gran variedad de tejidos prácticamente "a medida", y con las características que busca cada cliente: liso, estampado, con fantasía o con estructura.

MEDICAL DIVISION

Ofrece soluciones que dotan a los tejidos médicos de propiedades antibacterianas e hipoalergénicas, gracias a su capacidad tecnológica. Junto con otras propiedades de la tela, sus prendas pueden ayudar a retrasar y prevenir ciertos procedimientos médicos, corregir problemas ortopédicos y posturales, o incluso reducir el tiempo de recuperación posparto y posquirúrgico.

NUESTRAS SOCIEDADES CON ACTIVIDAD, SU UBICACIÓN Y ACTIVIDADES

SOCIEDAD	UBICACIÓN	UNIDAD	DIVISIÓN COMERCIAL
 EFA <small>N E X T I L M E D I C A L</small> ELASTIC FABRICS OF AMERICA, INC. (EFA)	Greensboro EE. UU.	Tejido	<i>Sport, Intimate Medical</i>
<p>Fundada en 1967, es uno de los principales proveedores globales de telas elásticas, ofreciendo calidad, servicio e innovación a los mercados de moda íntima, ropa deportiva y médico/industrial. Incorpora tejeduría, acabados y tinte de malla elástica, fabricando, en un sector sumamente técnico como es la fabricación de tejidos dirigidos al sector médico o al de íntima, un producto de alta calidad y complejidad. <u>Actividad:</u> fabricación de tejidos de punto dirigido a clientes intermedios de los segmentos Íntima, Medical y Deporte.</p>			
 N E X T I L <small>P R E M I U M G A R M E N T S</small> N E X T I L P R E M I U M G A R M E N T S S. L. U. (N P G)	Badalona ESPAÑA	Prenda	<i>Sport, Swimwear</i>
<p>Dedicada al diseño, patronaje y confección de prendas de moda para baño y deporte. Dispone de un equipo de profesionales del sector que utiliza las últimas tecnologías en ingeniería de tejido y de confección, con el objetivo de poder ofrecer un producto acabado de alta calidad a las empresas referentes del mercado. La compañía tiene la capacidad de manejar plazos de ejecución cortos para el diseño, aprovisionamientos del tejido, y la fabricación de las prendas. <u>Actividad:</u> Fabricación de prendas de baño.</p>			
 SICI93 <small>N E X T I L L U X U R Y</small> S. I. C. I. 93 B R A G A – S O C I E D A D E D E I N V E S T I M E N T O S C O M E R C I A I S E I N D U S T R I A I S, S. A. (S I C I 9 3)	Braga, Vila Verde, Vizela, Ponte de Lima PORTUGAL	Prenda	<i>Luxury</i>
<p>Centrada en la fabricación de prendas de moda de alta calidad, especialmente dirigido al mercado de lujo, trabaja con algunas de las empresas de moda más prestigiosas del mundo. Además, presta servicios integrados de desarrollo, patronaje, gestión de operaciones en la cadena de suministro (control de plazos de entrega, control de calidad de materias-primas y accesorios) y fabricación de prendas. Cuenta con tres unidades de producción, una de embalaje, otra de corte y un departamento de control de calidad, además de una oficina central de desarrollo de muestras. <u>Actividad:</u> Producción de prendas en tejido de punto, a través de procesos de fabricación convencional, dirigida a clientes de marcas y minoristas, de los segmentos de mercado lujo y premium.</p>			



NEXTIL SPORT

Braga
PORTUGAL

Prenda

Sport, Intimate

PLAYVEST - PRODUÇÃO E COMÉRCIO DE
ROUPA INTERIOR, S.A. (PLAYVEST)

Se dedica al desarrollo, tejeduría, acabado y confección de prendas en tecnología *seamless* o tradicional para los mercados deporte, *athleisure*, ropa interior y maternidad. Ofrece a sus clientes prendas de alta complejidad, confeccionadas con un tejido hecho completamente a medida, a una amplia lista de clientes de referencia en el sector del deporte.

Actividad: Producción de prendas, a través del proceso *seamless* y convencional, especialmente orientada a clientes de marcas y a minoristas del segmento del mercado Deporte e Íntima.



ELASTIC FABRICS

Fraijanes¹
GUATEMALA

Tejido

*Intimate,
Swimwear, Sport,
Medical*

NEXTIL ELASTIC FABRICS, S.A. (NEF)

Nueva planta productiva dedicada a la fabricación de tejidos elásticos de alta calidad y de valor añadido, que estará en condiciones de llevar a cabo todo el proceso productivo en los primeros meses de 2024. Diseñada para producciones medianas y elevadas, y con capacidad de entregar tejidos con certificación de origen europeo o norteamericano, siguiendo las normativas arancelarias de ambos espacios económicos, contará con maquinaria de alta tecnología para la tejeduría, acabados y tintura de malla elástica.

Actividad: Fabricación de tejidos de punto elástico, orientados a clientes de los segmentos de mercado medical, íntima, baño y deporte.



GREENDYES RESEARCH LAB

Madrid
ESPAÑA

Proceso de teñido sostenible
en proceso de obtención de
patente

HORIZON GALICIA, S.L.U. (Greendyes™)

A través de la sinergia entre las diferentes compañías que engloban NEXTIL GROUP, junto a HORIZON RESEACH LAB, S.L. (que también forma parte del mismo), el Grupo desarrolló una solución de tintado con base natural GREENDYES™ en proceso de obtención de patente. Esta innovadora solución, basada en los valores de la economía circular, permite la tintura de fibras naturales, artificiales y mezcla con sintéticas sin la utilización de químicos o productos tóxicos durante el proceso de tintura, reduce drásticamente el consumo de energía y agua, permitiendo su reutilización.

1.2.1 Estructura societaria

GRI 2-1; 2-2

NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A. (en adelante Nextil, Nextil Group o el Grupo), es una sociedad anónima de nacionalidad española con domicilio social en Madrid, que cotiza en dos de las cuatro bolsas del país, y es cabecera

¹ En el segundo semestre de 2023 se tomó la decisión de concentrar toda la actividad productiva de Guatemala en la fábrica de Fraijanes con el fin de ser más eficientes en la producción y se canceló el contrato de arrendamiento de San José Pinula.

Durante 2023 Nextil Group estaba conformado por un total de 13 empresas, sin embargo, el perímetro consolidado del presente documento, en concordancia con el informe de Cuentas Anuales, refleja la información relativa a todas las empresas con la excepción de Qualitat Tècnica Tèxtil, S.L.U., por estar en liquidación, y Nextil Elastic Fabrics Europe, S.L.U., por ser una sociedad inactiva y vendida en diciembre de 2023.

Del mismo modo, Nextil Premium Garments, S.L.U. también fue vendida en diciembre de 2023, pero durante el año mantuvo su actividad habitual. Por otro lado, Horizon Galicia, S.L.U. estuvo desprovista de facturación externa hasta la fecha de la compilación del informe, y Nextil Luxury S.R.L. es una sociedad de reciente creación que no ha iniciado actividad hasta la fecha de cierre del ejercicio.

En este sentido, debido a la baja actividad de Nextil Premium Garments, S.L.U. y de Horizon Galicia, S.L.U., se proporcionarán únicamente los detalles referentes a la estructura de la plantilla de personal y datos medioambientales relacionados con el consumo de energía eléctrica y las emisiones correspondientes.

Las entidades Horizon Research Lab, S.L., Next Luxury Company Unipessoal Lda y Tripoli Investments, S.L.U., operan como sociedades holding y carecen de instalaciones de producción, lo que implica que no aportan datos ambientales significativos en comparación con las demás entidades. La única sociedad holding considerada en el apartado de medioambiente es Nueva Expresión Textil, S.A., debido a la identificación de fuentes de gases de efecto invernadero en sus instalaciones de oficina, las cuales están bajo su control operativo, justificando así su inclusión en el cálculo de huella de carbono.

En el presente informe, la información relativa a Portugal se refiere a las sociedades S.I.C.I. 93 BRAGA, S.A., Playvest - Produção e Comércio de Roupas Interior, S.A. y Next Luxury Company Unipessoal, Lda, a menos que se indique explícitamente una exclusión y se detalle su motivo.

Del mismo modo, al referirse a España, el perímetro de reporte corresponde a las sociedades Nextil Premium Garments S.L.U., Nueva Expresión Textil, S.A. y Horizon Galicia S.L.U., en referencia a los datos sociales y de personal.

Los resultados de las actividades desarrolladas en Estados Unidos se reportan haciendo referencia a la sociedad Elastic Fabrics of America (EFA), mientras que, para Guatemala, se considera la sociedad Nextil Elastics Fabrics (NEF).

1.3 Nuestro Gobierno Corporativo

1.3.1 Órganos de Administración de NEXTEL GROUP

Parte esencial de nuestra cultura corporativa es actuar con respeto, honestidad e integridad. Nuestros objetivos, en este sentido, son claros y para alcanzarlos contamos con diversos mecanismos y políticas corporativas, todos ellos dirigidos a establecer procesos éticos y transparentes.

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

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

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

1.3.2 Junta General de Accionistas

GRI 2-9

La Junta General de Accionistas de la Sociedad Dominante del Grupo constituye el órgano de representación de todos nuestros accionistas y órgano supremo de decisión del Grupo.

A 31 de diciembre de 2023, los accionistas de la sociedad dominante del Grupo significativos son: BUSINESSGATE, SL. con participación directa e indirecta del 63,13%, siendo el resto del capital flotante.

1.3.3 El Consejo de Administración

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 405-1

El Consejo de Administración es el órgano encargado de administrar y representar a la Sociedad Dominante, sin perjuicio de las competencias otorgadas a la Junta General de Accionistas. Se configura, por tanto, como el máximo órgano de supervisión y control.

La maximización del valor de la Sociedad Dominante necesariamente habrá de desarrollarse por el Consejo de Administración de tal manera que:

- Respete las exigencias impuestas por el derecho,
- Cumpla de buena fe lo contratos explícitos e implícitos concertados con los trabajadores, proveedores, financiadores y clientes, y
- En general, observe aquellos deberes éticos que razonablemente imponga una responsable dirección de los negocios.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD DOMINANTE DEL GRUPO A 31-12-2023

La configuración del consejo al cierre del ejercicio es la siguiente:

Nombre o denominación social del consejero	Categoría del Consejero	Género	Cargo en el Consejo
D. Alberto Llaneza Martín	Externo Dominical	Masculino	Presidente
D. Juan José Rodríguez-Navarro Oliver	Externo Dominical.	Masculino	Consejero
D. Rafael Bermejo González	Ejecutivo	Masculino	Consejero
D. Fernando Diago de la Presentación	Externo Independiente	Masculino	Consejero
D. César Revenga Buigues	Externo Independiente	Masculino	Consejero

En la actualidad, el Consejo de Administración se encuentra integrado por 5 miembros de género masculino, careciendo de representación femenina. No obstante, es imperativo destacar que dentro de los diversos criterios recogidos en el Reglamento del Consejo de Administración, se estipula la obligación y compromiso de asegurar

que el proceso de selección de sus miembros propicie la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezca de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que facilite la selección de consejeras, con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades tal como indica el marco normativo⁴.

Durante el año 2023, el Consejo de Administración del Grupo ha celebrado un total de 18 reuniones, dos de las cuales se llevaron a cabo mediante el procedimiento por escrito, sin convocatoria de sesión presencial.

Asimismo, cabe destacar que el Presidente del Consejo de Administración no desempeña funciones ejecutivas en NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A.

En concordancia con lo establecido en la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante tiene la previsión de aprobar una política de selección orientada a promover una composición adecuada de este órgano de gobierno, la cual incorporará los términos y disposiciones de la mencionada recomendación.

1.3.4 Comisiones del Consejo de Administración

GRI 2-9

COMISIÓN DE AUDITORIA

Responsable de velar por el control interno tanto de la Sociedad Dominante como del Grupo en su conjunto, además de supervisar las funciones de auditoría interna y los Sistemas de Gestión de Riesgos. Su estructura se compone de un presidente y dos vocales.

Con fecha 1 de diciembre de 2023, se realizaron cambios en la composición de la comisión de auditoría en relación al ejercicio anterior. Por lo que la composición a cierre de ejercicio es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipología
D. Fernando Diago de la Presentación	Presidente	Externo independiente
D. César Revenga Buigues	Vocal	Externo independiente
D. Juan José Rodríguez-Navarro Oliver	Vocal	Externo Dominical

En el transcurso del ejercicio 2023, la Comisión de Auditoría llevó a cabo un total de 8 reuniones. Específicamente, ha focalizado sus esfuerzos en la revisión y presentación de informes anticipados al Consejo de Administración en lo concerniente a la información financiera y no financiera que la Sociedad Dominante está obligada a divulgar periódicamente.

Entre las competencias de dicho órgano se encuentran:

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

⁴ Tal y como indica la Ley de Igualdad (22 de marzo de 2007), el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera regulada y presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo y, en particular, sobre la información financiera y el informe de gestión, que incluirá, cuando proceda, la información no financiera preceptiva que la Sociedad Dominante y su Grupo deba hacer pública periódicamente.
- Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la Sociedad Dominante y su Grupo, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables. Asimismo, coordinar el proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.
- Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad Dominante y su Grupo, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la Sociedad Dominante y su Grupo que adviertan en el seno de la Sociedad o su Grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.
- Velar, en general, porque las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.
- Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la Sociedad Dominante y su Grupo, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
- Supervisar la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa, así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés que, en su caso, apruebe la Sociedad Dominante. Asimismo, se hará seguimiento del modo en que la Sociedad Dominante se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
- Evaluar y revisar periódicamente el sistema de gobierno corporativo y la política en materia medioambiental y social de la Sociedad Dominante y su Grupo que, en su caso, apruebe la Sociedad Dominante, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes Grupos de Interés.
- Supervisar que las prácticas de la Sociedad Dominante y su Grupo en materia medioambiental y social se ajustan a las políticas fijadas.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

GRI 2-9; 2-20

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en calidad de órgano consultivo, asume la responsabilidad de llevar a cabo los procesos de nombramiento o reelección de Consejeros, evaluando su desempeño y proponiendo las correspondientes retribuciones. Está compuesta por un presidente y dos vocales.

Con fecha del 1 de diciembre de 2023, se llevaron a cabo modificaciones en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con respecto al ejercicio anterior. Por ende, la configuración al cierre del ejercicio es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipología
D. César Revenga Buigues	Presidente	Externo independiente
D. Fernando Diago de la Presentación	Vocal	Externo independiente
D. Alberto Llaneza Martín	Vocal	Externo dominical

Durante el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 8 ocasiones.

Entre las competencias de dicho órgano se encuentran:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- Establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración, así como elaborar orientaciones para lograr dicho propósito. Además, emitir el informe pertinente sobre la procedencia de adoptar medidas, como la apertura de una investigación interna, la solicitud de dimisión de un Consejero, o la propuesta de su cese en caso de que existir situaciones que puedan perjudicar al crédito y reputación de la Sociedad Dominante y su Grupo. Esto incluye, particularmente, aquellas circunstancias que requieran la notificación del Consejo de Administración de cualquier proceso legal en la que aparezcan como investigados.

1.4 Cambios significativos en el Grupo en el periodo del informe

GRI 2-6

Los cambios societarios más significativos acaecidos durante el año 2023 son:

- **En junio de 2023, se llevó a cabo la fusión por absorción de Keupe Unipessoal, LDA., por parte de S.I.C.I. 93 Braga, S.A.,** con el objetivo de eliminar costes de administración y gestión, así como conseguir una organización societaria, más racional, estructurada y eficiente.
- **En julio de 2023 se constituyó la filial italiana Nextil Luxury S.R.L,** para la fabricación de prendas de moda de alta calidad, especialmente dirigido al mercado de lujo.
- **En diciembre de 2023 se procedió a la venta las filiales NEXTIL PREMIUM GARMENTS S.L.U. (NPG) y NEXTIL ELASTICS FABRIC EUROPE S.A (NEFE) a la mercantil LEGÓN CONCURSAL SLU,** por lo que han salido del perímetro de consolidación del Grupo en el ejercicio 2023.

1.5 NEXTIL GROUP en cifras

11

Empresas componen el Grupo

4

Países en los cuales estamos presentes

8

Centros de producción propios situados Portugal, Estados Unidos y Guatemala.

345

Empleados

72%

De nuestra plantilla son mujeres

99%

Empleados con contrato indefinido

160

Clientes de grandes marcas de moda y confección

23

Países con presencia comercial en 4 continentes

38.921.379 €

Volumen de cifra de negocio en el ejercicio 2023

400

Proveedores a nivel mundial

21.873.649€

Volumen de compras

3.260

Horas de formación

99,95%

Valorización de los residuos generados

56%

Tasa de contratos de energía renovable

16

Certificaciones, iniciativas y auditorias de proceso y producto de fabricación más sostenible

1.6 Clientes y mercados

GRI 2-6

En 2023 tuvimos más de 160 clientes de grandes marcas de moda y confección distribuidos por 23 Países.

Como se ha mencionado anteriormente, la red comercial está organizada en cinco divisiones: baño, lujo, deporte, medical e íntima, y se separa la estrategia comercial de la estrategia local de cada centro productivo.

Estas divisiones comerciales se atienden en dos unidades de negocio según la etapa del proceso productivo: tejido y prenda. La unidad de tejido da servicio a clientes de los segmentos de mercado Íntima, Baño, Deporte y Medical, mientras que la unidad de prenda atiende además al segmento del Lujo.

Las unidades de tejido y prenda han reorganizado sus operaciones y ahora se concentran en las siguientes sociedades mostradas a continuación:

SOCIEDAD	SEGMENTO DE MERCADO	CLIENTES Y MERCADOS
SICI93	Prendas de moda de punto convencional orientada al mercado <i>luxury</i> .	Los diez clientes más significativos representan el 98% del total de su cifra de ventas, y están ubicados en Inglaterra, Francia, Holanda, Finlandia, Alemania, Suiza e Italia, siendo este último el de mayor representatividad.
PLAYVEST	Prendas de punto en tecnología <i>seamless</i> y convencional orientadas a deporte, maternidad e íntima.	Los diez clientes con mayor volumen de facturación representan el 72% de su cifra total de ventas y están ubicados en Inglaterra, Noruega, Alemania, Francia, y España.
NPG	Prendas de punto íntima y baño en tejidos elásticos, orientada al mercado premium y <i>luxury</i> .	Durante 2023 solo se dieron transacciones comerciales entre compañías del Grupo.
EFA	Tejidos de punto elástico para las divisiones <i>médica, íntima y deporte</i> .	Los diez clientes más significativos de la sociedad generaron el 94% del volumen de facturación. Las ventas nacionales de la sociedad americana representan el 98% del volumen de la cifra de negocios, siendo residuales las ventas en México, Colombia, China y Canadá.
NEF	Tejidos de punto elástico orientado a deporte, médica, íntima y baño.	Durante 2023 solo se dieron transacciones comerciales entre compañías del Grupo.

1.7 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno

GRI 2-28

En NEXTIL GROUP nos implicamos con distintas asociaciones y organizaciones, sumando esfuerzos y contribuyendo al desarrollo económico y social del sector. En el ejercicio 2023, mantuvimos sinergias con entidades y colectivos relacionados con nuestro sector y nuestro entorno.

COTEC PT-Associação Empresarial Para a Inovação

Principal asociación empresarial portuguesa para la promoción de la innovación y la cooperación tecnológica empresarial. Engloba empresas multinacionales, grandes grupos nacionales y pymes de diversos sectores, representando en conjunto, más del 16% del PIB en valor añadido bruto y contribuyendo al 8% del empleo privado en aquel país. Sus principales actividades incluyen anticipar y reflexionar sobre temas clave de innovación con impacto en la competitividad de las empresas, activar plataformas y redes colaborativas, y contribuir a la mejora de las políticas públicas en materia de innovación.

Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção - ANIVEC/APIV

Asociación más representativa en Moda y Vestuario en Portugal, cuenta, entre sus asociados, con las más importantes empresas y marcas portuguesas. Representa a la industria portuguesa del vestuario y la confección con diversas instituciones públicas y privadas a nivel nacional, asociando fabricantes y distribuidores de los más diversos productos. Es el representante de las empresas en la negociación del CCT (Convenio Colectivo de Trabajo) con los sindicatos, contrato que es vinculante para todas las empresas de Vestuario y Confecciones, y participa en la redacción de la legislación laboral.

PORTUGAL

Cluster Têxtil: Tecnologia e Moda

Estructura de apoyo sectorial cuyo principal objetivo es impulsar la interacción, articulación, colaboración e intercambio de información dentro del conjunto económico. Opera de forma complementaria las actividades individuales de sus integrantes, actuando como instrumento para la mejora de la competitividad a través de la innovación y la internacionalización. Este enfoque se basa en una lógica de eficiencia colectiva, constituido por empresas de toda la cadena de valor del Sector Textil y de la Confección.

Be@t bioeconomía na indústria têxtil

Proyecto colaborativo con varias empresas del sector, orientado a analizar el panorama de la sostenibilidad en el sector textil abarcando los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Su objetivo es encontrar soluciones para la transformación de los sectores textil y prenda, especialmente en lo que se refiere a la trazabilidad y la transparencia, el ecodiseño y la eco-ingeniería, el impacto y las nuevas métricas de sostenibilidad.

1.8 Investigación, Desarrollo e Innovación

GRI 2-6

La investigación y el desarrollo continuo siempre han sido fundamentales en la filosofía de NEXTEL GROUP. Esta orientación nos permite mantenernos a la vanguardia de la innovación, garantizando un alto estándar de calidad en cada etapa de nuestros procesos de producción y alcanzando los mejores resultados posibles.

Colaboramos estrechamente con varias universidades y empresas tecnológicas en la creación de las últimas innovaciones en prendas textiles y en el desarrollo de maquinaria de vanguardia para la industria. Trabajamos en equipo para explorar nuevas tecnologías, métodos y materiales que nos ayuden a superar los desafíos actuales y a anticipar las necesidades futuras del mercado.

Para ello disponemos de 2 centros de investigación situados en España y Portugal.

SISTEMA DE GESTIÓN DE I + D + I

La sociedad portuguesa Playvest, dispone de un sistema de gestión de la investigación, desarrollo e innovación conforme al estándar NP 4457:2021 para las actividades de desarrollo e innovación de ropa funcional y/o inteligente a través de la aplicación de tecnología *seamless*.

En su política del sistema se destaca el compromiso con la promoción de una cultura que fomente la participación en actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), reconociendo su valor para la sostenibilidad de la sociedad, mediante:

- Fomentar una cultura creativa para generar ideas en el contexto de desafíos, oportunidades y riesgos.
- Implementación de iniciativas de innovación y proyectos de I+D+i para generar ideas, conocimiento y valor.
- Establecimiento de relaciones de colaboración con entidades del Sistema Científico y Tecnológico;
- Identificación de soluciones tecnológicas para mejorar sus productos y servicios.
- Desarrollo de nuevos productos con propiedades funcionales y/o inteligentes que permitan agregar valor, con alta calidad, a las necesidades apremiantes de los clientes.
- Endogenización de conocimientos y prácticas relacionadas con los desarrollos más recientes en el campo de los textiles funcionales y/o inteligentes.
- Compromiso con los requisitos de la Norma NP 4457:2021 y con la mejora continua de la eficacia del sistema de gestión de la I+D+i.

La principal línea de investigación se enfoca el desarrollo de la nueva generación de ropa de protección contra impactos a baja velocidad sin costuras, teniendo como base la reducción de atrito para dos dimensiones de uso:

- Bienestar y protección: se están desarrollando tejidos auxéticos. Estos materiales tienen propiedades especiales que reducen la fricción, mejorando así la comodidad y la seguridad del usuario.
- Bienestar y deporte: se están desarrollando tejidos con compresión multidireccional, lo que proporciona una experiencia más cómoda y efectiva durante la práctica deportiva.

Al aprovechar tecnologías textiles innovadoras, tales como materiales poliméricos de alto rendimiento, estructuras auxéticas y nanomateriales, en conjunción con diseños inspirados en la naturaleza, podremos proporcionar prendas con una ergonomía, funcionalidad y comodidad excepcionales.

GREENDYES™

Para consolidarnos como líderes en sostenibilidad en el proceso de teñido hemos desarrollado nuestra propia técnica, actualmente en proceso de patente, denominada Greendyes™. Se trata de una solución a base de materiales con base natural que ofrece resultados competitivos en términos de uniformidad y resistencia de los colores durante el tintado.

Esta innovadora tecnología de teñido nos ha permitido optimizar el consumo de recursos, lo que se traduce en una mejora de la eficiencia por varios motivos:

- Tiempo - Nuestra técnica de teñido reduce el tiempo total del proceso del orden de un 80%.
- Energía - El tintado se realiza a temperatura ambiente, lo que conlleva un ahorro energético considerable, del orden del 70% y el 90%, dependiendo de la fibra utilizada.
- Agua - Conseguimos una reducción del consumo de agua del orden del 70%. Además, al ser un proceso natural y libre de tóxicos, se recicla el 100% del agua mediante filtros de arena, lo que permite su reutilización en nuevos procesos.
- Calidad - Nuestros colores tienen una solidez que cumple con los estándares comerciales.
- Trazabilidad - Estudiamos al detalle todas las materias primas desde su origen para garantizar que cumplen con los criterios de gestión medioambiental y comercio justo.
- Versatilidad - Nuestra técnica de teñido es aplicable a una amplia gama de tejidos, incluyendo fibras naturales, artificiales y mezclas con fibras sintéticas como el poliéster.

En 2023, para fortalecer aún más nuestras capacidades de innovación, inauguramos un laboratorio en Madrid. Este laboratorio tiene como objetivo brindar apoyo a nuestras actividades de I+D+i, permitiéndonos seguir avanzando en la mejora de nuestros procesos y en la creación de soluciones más sostenibles y eficientes en el ámbito del tintado.

En el segundo semestre de 2023, los cambios organizativos llevados a cabo en la gestión del Nextil Group han tenido su repercusión en el desarrollo del proyecto Greendyes™:

- Por un lado, se ha llevado a cabo un reestudio del pigmento a través de una caracterización química que ha permitido categorizar la solución Greendyes™ como un producto con base natural, siendo indudables y certificados sus resultados en términos de no toxicidad según la legislación europea REACH, ahorro de energía y ahorro en consumo de agua.
- Por otro lado, a reestudiar los desarrollos de I+D realizados en el material algodón y poliéster y poliéster-algodón 50/50, así como sus ventajas competitivas.

En los primeros meses de 2024 el Grupo ha reenfocado la estrategia respecto a Greendyes™, que será expuesta a los mercados próximamente, en el contexto de una estrategia global de Grupo.

Nextil se encuentra trabajando en estos momentos en acuerdos con socios tintadores que permitan desarrollar y dar dinamismo y capacidad comercial a la industrialización de la solución Greendyes™ tanto en tintura en prenda y pieza, como en tintura en tejido. Los Administradores de la empresa estiman que tendrán la capacidad de empezar a comunicar el cierre de tales acuerdos muy próximamente.

1.9 Visión del entorno: la moda, sector económico clave

GRI 3-3

1.9.1 Impactos de la industria de la moda en los ODS

La industria de la moda representa 2,5 billones de dólares y emplea a más de 75 millones de personas en todo el mundo, la mayoría de ellas mujeres. La moda es, por tanto, un sector económico clave que tiene un papel esencial que desempeñar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La moda tiene un impacto significativo en el medio ambiente y en la sociedad. Casi el 20% de las aguas residuales globales son producidas por la industria de la moda (ODS6), que también emite alrededor del 10% de las emisiones globales de carbono (ODS13). El cultivo de algodón es responsable del 24% de los insecticidas y del 11% de pesticidas a pesar de usar solo el 3% de la tierra cultivable del mundo (ODS 3). Además, la industria textil ha sido identificada como una de las principales responsables del plástico presente en el océano (ODS 14). Por otro lado, la moda rápida está relacionado con condiciones de trabajo peligrosas (ODS 8) debido a procesos inseguros y el uso de sustancias peligrosas en la producción (ODS 3). La reducción de costes y las presiones de tiempo a menudo se imponen en todas las partes de la cadena de suministro, lo que hace que los empleados sufran largas horas de trabajo y bajos salarios, con evidencia, en algunos casos, de una falta de respeto por los derechos fundamentales y, los principios y derechos en el trabajo. Cambiar los patrones de consumo hacia comportamientos y actitudes sostenibles requiere un cambio en la forma en la que pensamos y valoramos las prendas (ODS 12), con el objetivo de integrar los costes reales de todos los recursos necesarios para el proceso de producción y dar cuenta de todos los impactos ambientales y sociales.

A pesar de estos desafíos, es importante señalar que hay un creciente interés en la sostenibilidad en la industria de la moda. Muchas empresas están adoptando prácticas más sostenibles en todas las etapas de la producción, desde la elección de materiales más sostenibles hasta el diseño de procesos de producción más eficientes en términos de energía y recursos. Además, algunas empresas están trabajando con organizaciones comunitarias y gobiernos locales para mejorar las condiciones de trabajo y promover la responsabilidad social en sus cadenas de suministro.

1.9.2 Tendencias de la industria de la moda

Según muestra el informe “The State of Fashion 2024” publicado por McKinsey & Co, la industria de la moda se encuentra en un momento de incertidumbre y desafíos, con un panorama que refleja tanto fortalezas como preocupaciones. El año 2023 fue testigo de un desempeño desigual en el sector, caracterizado por un inicio prometedor que dio paso a una desaceleración hacia la segunda mitad del año. Este escenario, marcado por una demanda debilitada y una confianza del consumidor en descenso, afectó a mercados clave como Europa, Estados Unidos y China.

El sector del lujo, que había exhibido un sólido rendimiento en la primera mitad de 2023, no fue inmune a estos cambios y también experimentó dificultades hacia el final del año. La necesidad de adaptarse a estas condiciones cambiantes es un tema central para los líderes de la industria, quienes reconocen la importancia de prepararse para afrontar las incertidumbres y desafíos que se avecinan en 2024.

En este contexto, las proyecciones para el próximo año sugieren un crecimiento económico moderado, con la industria de la moda prevista para lograr un aumento de entre el 2% y el 4% en las ventas al por menor. Sin embargo, este crecimiento estará acompañado de una serie de desafíos, entre los que se incluyen la persistente fragilidad de la confianza del consumidor y las fluctuaciones en la demanda del mercado.

Las incertidumbres geopolíticas generadas como consecuencia de los actuales conflictos bélicos entre Rusia y Ucrania y entre Israel y Palestina, han contribuido a un deterioro de la coyuntura macroeconómica ocasionando, entre otras cuestiones, un aumento de las expectativas de recesión y de un posible aumento de la destrucción de

empleo, un aumento de la inflación que se ha visto reflejada mediante la subida generalizada de los precios de la energía, el petróleo y otras materias primas, así como la inestabilidad y volatilidad en los mercados financieros a nivel mundial.

La escalada de estos conflictos ha generado disrupciones en las cadenas de suministro, así como una subida de los precios de las materias primas, lo que consecuentemente afecta negativamente a los proyectos y las actividades del Grupo.

La fabricación de prendas y tejido a partir de fibras sintéticas como el elastano, la poliamida, el poliéster, y demás materiales derivados del petróleo, está expuesto a la volatilidad de los precios y disponibilidad en el mercado debido a que están sujetos a la evolución del mercado del crudo.

Además de estas preocupaciones económicas, la crisis climática emerge como un factor cada vez más importante que impacta en la industria de la moda. Después de una serie de eventos climáticos extremos en 2023, las principales empresas están reconociendo la necesidad de fortalecer su resiliencia ante los impactos del cambio climático. La inacción ya no es una opción, ya que los eventos climáticos extremos amenazan con poner en peligro no solo la vida y los medios de vida de los trabajadores de la moda, sino también las exportaciones de prenda a nivel mundial.

En este sentido, la transparencia en la cadena de suministro emerge como un elemento crucial para abordar los desafíos futuros. Las marcas de moda deben considerar seriamente invertir en el desarrollo de cadenas de suministro más transparentes y sostenibles, que no solo sean capaces de resistir los impactos del cambio climático, sino también de adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y las expectativas de los consumidores.

En términos de estrategia empresarial, se espera que las empresas de moda se centren en el crecimiento de las ventas, apoyadas por nuevas estrategias de precios y promoción. Además, se prevé una mayor atención hacia el cumplimiento de regulaciones, especialmente en materia de sostenibilidad, junto con un aumento en la adopción de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial. Asimismo, se anticipa un cambio hacia el marketing de marca y una mayor colaboración con nuevos tipos de *influencers*.

En resumen, el panorama para la industria de la moda en 2024 está marcado por la incertidumbre y los desafíos, pero también por oportunidades para la innovación y el cambio. Las empresas que sean capaces de adaptarse a estas condiciones cambiantes y anticipar las necesidades futuras estarán mejor posicionadas para sobrevivir y prosperar en un entorno empresarial cada vez más complejo y competitivo.

1.10 Estrategia y objetivos

En los últimos ejercicios el Grupo Nextil ha incurrido en pérdidas significativas que han motivado que en el segundo semestre del ejercicio 2023 se haya llevado a cabo una relevante reestructuración en la organización y gestión del Grupo, con el fin de destinar los recursos económicos a aquellas actividades productivas generadoras de valor, para así impulsar de manera definitiva la implementación de la estrategia de la Compañía, consistente en, concentrar toda la actividad de tejeduría en la nueva fábrica en Guatemala, consolidar la actividad de prenda en Portugal como un negocio recurrente en ingresos y Ebitda focalizado especialmente en el sector de lujo, y por último, avanzar definitivamente en la industrialización y comercialización de Greendyes.

A la fecha, la localización geográfica de las actividades del Grupo NEXTEL se concentra en España , Portugal, Estados Unidos y Guatemala, de este modo el Grupo está expuesto a impactos, riesgos y oportunidades en la coyuntura medioambiental, política o económica en esos países y en los mercados en los cuales opera.

La estrategia del Grupo reside en:

Mejorar la rentabilidad de la unidad de tejido, con la nueva fábrica de Guatemala, una fábrica con gran capacidad productiva, de nueva construcción, con la solución tecnológica más nueva del sector, personal formado y con gran tradición local en el sector; que permitirá incrementar la cartera de clientes que desean descentralizar su actividad de Asia a Sudamérica.

Continuar consolidándose en el sector lujo y técnico, como un proveedor de referencia con la captación de nuevos clientes e incrementando su capacidad productiva con la adquisición de nuevas sociedades.

El Grupo está concienciado en que su actividad económica debe ser ambientalmente responsable y, por ello se está trabajando en el desarrollo de tecnologías de teñido más sostenible como la solución Greendyes.

Nuestro proyecto a futuro es el de crecimiento, aumento de la rentabilidad y generación de caja. Dicho crecimiento será orgánico, pero también se estudia que sea inorgánico, mediante nuevas adquisiciones con el fin de fortalecer nuestra posición en el mercado, generando sinergias y creando valor.

1.10.1 Nuestra estrategia de Sostenibilidad

GRI 2-22; 2-23; 2-24; 3-3

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

En 2020, definimos la primera estrategia de sostenibilidad de Nextil Group sobre la que hemos trabajado de manera unísona hasta alcanzar gran parte de las metas propuestas. Estos logros en el desempeño se explican por el aumento de las materias primas más sostenibles utilizadas en la fabricación, por la mejora del posicionamiento debido al desarrollo del proceso de tintado basada en materiales con base natural Greendyes™, así como por la mejora continua de nuestro sistema de gestión interno.

Esto hace que durante el ejercicio 2023 nos hayamos propuesto readaptar el enfoque hacia un modelo de negocio que mira al futuro teniendo en cuenta los grandes acontecimientos acaecidos desde entonces.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el proceso de transición que estamos experimentando, debido al cese de actividades en varias de nuestras filiales, ha ralentizado en cierta medida el avance de nuestra estrategia ESG.

Somos conscientes de que la constante búsqueda de la eficiencia, sin considerar debidamente las contingencias adversas, conlleva a que las empresas se vuelvan más vulnerables ante situaciones de crisis. Por ello, creemos que

la base de nuestra estrategia debe sustentarse en fortalecer el espíritu de **resiliencia** como una extensión del concepto “adaptación”, ya que, a diferencia de esta, la resiliencia plantea un enfoque holístico, flexible, profundo y anticipatorio.

Considerando el contexto interno y externo a la organización, así como los resultados del análisis de doble materialidad presentados en el siguiente apartado, hemos definido los tres ejes principales de nuestra estrategia de sostenibilidad:

ENVIRONMENTAL	Materias primas más sostenibles
	Uso eficiente de agua, energía y químicos
SOCIAL	Proveer un entorno respetuoso, seguro y sano para los trabajadores
	Atracción, retención y desarrollo del talento
GOVERNANCE	Transparencia y Buen Gobierno
	Cadena de suministro ética y sostenible

Alcanzar los objetivos que recoge la estrategia requiere diseñar, capilarizar y accionar nuevos procesos y lógicas de actuación para constituir una cultura empresarial en la que la sostenibilidad rija las directrices y toma de decisiones.

En consecuencia, hemos establecido metas específicas para cada objetivo, las cuales se incorporarán al sistema interno de planificación y seguimiento de la estrategia ESG. Hasta la fecha, este sistema ha identificado los departamentos pertinentes, así como las personas responsables de llevar a cabo acciones concretas, y ha establecido los plazos de ejecución correspondientes. Es importante destacar que todos estos aspectos están sujetos a determinación y aprobación por parte de la Dirección. Por lo tanto, se espera que el próximo año se concluya la definición del plan estratégico de la compañía.

ENVIRONMENTAL	Materias primas sostenibles	Meta A. Aumentar la sostenibilidad de nuestro mix de materias primas: aumentar la compra de algodón orgánico o proveniente de cultivo responsable, reemplazar al máximo las fibras vírgenes por fibras recicladas, y obtener fibras celulósicas artificiales de bosques certificados y fabricadas bajo condiciones más sostenibles.
	Uso eficiente de agua, energía y químicos.	Meta B. Desarrollar un plan de transición energética, enfocado en la implementación de medidas de eficiencia para reducir el consumo de energía.
		Meta C. Convertirnos en un referente en la industria textil en cuanto a los procesos de teñido sostenibles.
	Cambio Climático	Meta D. Calcular las emisiones de Alcance 3 de nuestra huella de carbono.
		Meta E. Diseñar e implementar un plan de descarbonización del Alcance 1 y 2 que se ajuste a los planes estratégicos de reducción de emisiones de la Agenda 2030.
SOCIAL	Proveer un entorno respetuoso, seguro y sano para los trabajadores	Meta F. Implementar la certificación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ISO 45001:2018 en todos los centros productivos del Grupo que aún no lo tengan.
		Meta G. Reducir el número de accidentes profesionales en todos los centros de trabajo.

Gestión del Talento	Meta H. Desarrollar un plan de carrera profesional y una política de compensación encaminadas a favorecer la contratación, la retención y desarrollo del talento en la compañía.
GOVERNANCE	Meta I. Implementar un Sistema de Gestión de Compliance penal, basado en la ética empresarial y proporcionar los recursos necesarios para identificar y evaluar riesgos y medir el cumplimiento.
	Meta J. Alcanzar certificación del Sistema de Gestión de Compliance Penal bajo la norma UNE19601:2017.
Cadena de suministro ética y sostenible	Meta K. Realizar evaluaciones regulares del impacto ambiental y social de la cadena de suministro, identificando áreas de mejora y estableciendo objetivos claros para reducir dicho impacto.

1.11 Análisis de Materialidad

1.11.1 Nuestros grupos de interés

GRI 2-29; 3-1

Los asuntos materiales nominan aquellos elementos que en la actualidad deben de ser diagnosticados y evaluados para la configuración de mecanismos de gestión de riesgos y exploración de oportunidades que, en este segundo caso, nos permitan consolidarnos como una empresa Net Positive.

Para nosotros, es crucial que la identificación y valoración de esos asuntos se haga con la participación de nuestros Grupos de Interés, ya que esto va a repercutir directamente en el desarrollo de nuestras actividades y en la toma de decisiones. Gracias a la variación existente en la naturaleza y los objetivos de cada una de nuestras partes interesadas, en la consulta se generan multiópticas que servirán como indicador estratégico sobre las inercias y dinámicas en la industria textil. No obstante, esta diversidad también puede dar lugar a conflictos en las valoraciones, debido al conocimiento específico de las entidades evaluadoras.

Por este motivo, durante el ejercicio de 2023, se llevó a cabo una reorganización de los Grupos de Interés con el propósito de unificar el proceso de consulta y participación, alineándolo con la lista de partes interesadas identificadas en el sistema de gestión interno. Este enfoque fortalecerá aún más nuestra capacidad para integrar de manera efectiva las perspectivas y necesidades de cada Grupo de Interés en la estrategia global de la empresa, sin generar una influencia distorsionada en los resultados.

Como involucramos a nuestros Grupos de Interés

Grupo de interés	Canales de comunicación
<p>Consejo y Accionistas</p> <p>Procuramos la creación continua de valor, por lo que nos comprometemos a proporcionar información objetiva, transparente, adecuada y oportuna sobre la evolución del Grupo y bajo condiciones de igualdad para todos los accionistas.</p>	<p>Reuniones de accionistas, juntas generales, informes de cuentas consolidadas e informes de gestión trimestrales, comunicados, <i>website</i> corporativo, correo electrónico, publicación de información regulada para entidades emisoras en los registros oficiales de la CNMV.</p>
<p>Dirección</p> <p>Nuestro cuerpo directivo respalda al Consejo en la toma de decisiones estratégicas clave, liderando y supervisando tanto las operaciones como al personal.</p>	<p>Relaciones interpersonales, comunicados internos, <i>newsletter</i> interna, reuniones estratégicas, sesiones de formación y concientización, manual de acogida.</p>
<p>Empleados</p> <p>Favorecemos un entorno de trabajo respetuoso, seguro y saludable, permitiendo el desarrollo del desempeño de nuestros empleados en el Grupo, a la vez que fomentamos la formación y la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Relaciones interpersonales, comunicados internos, <i>newsletter</i> interna, reuniones operacionales, sesiones de formación y concientización, manual de acogida.</p>
<p>Socios de negocio</p> <p>Seleccionamos proveedores con objetividad y transparencia, con el propósito de mantener relaciones sólidas con empresas éticas y responsables que contribuyan a la consecución de nuestras metas de crecimiento y mejora en la calidad del producto,</p>	<p>Reuniones presenciales, correo electrónico, teléfono, visitas de acompañamiento, auditorías de calidad del producto y evaluación de conformidad con los requisitos del código de conducta de clientes y bajo criterios sostenibles.</p>
<p>Clientes</p> <p>Establecemos e implantamos estándares de obligado cumplimiento para todos nuestros productos. Asumimos,</p>	<p>Reuniones periódicas presenciales y virtuales, teléfono, correo electrónico, encuesta de participación de Grupos de Interés,</p>

lideramos e impulsamos el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia.

encuestas de satisfacción de cliente, auditorías de cumplimiento de requisitos sociales y de calidad.

Asociaciones Empresariales y Sectoriales

Colaboramos con las entidades del sector textil orientadas al intercambio de conocimiento y experiencias, así como a la promoción y defensa de los intereses del sector.

Website corporativa, correo electrónico, teléfono, reuniones presenciales

1.11.2 Metodología del Análisis de Doble Materialidad

GRI 3-1; 3-2

La Directiva de la Unión Europea sobre divulgación de información corporativa en materia de sostenibilidad (*Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD*) establece que los informes de sostenibilidad se deben basar en el principio de doble materialidad. Además, este enfoque también es recogido en las guías y recomendaciones de los estándares internacionales como el *Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD)*, el *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*, el *Integrated Reporting Framework (IIRC)* y el *Global Reporting Initiative (GRI Standards)*, entre otros.

En el marco de nuestro firme compromiso con la mejora continua, realizamos este estudio cada **dos años** con el fin de adaptarlo a la nueva realidad del entorno en el que nos encontramos. Es por ello que durante 2023 hemos realizado una revisión exhaustiva del análisis de doble materialidad, implementando una metodología avanzada que abarca todas las etapas esenciales para incorporar la doble dimensión:

- **Materialidad financiera:** es la perspectiva que clasifica la prioridad y relevancia del tema material en función de su capacidad para desencadenar efectos financieros sobre la empresa, relacionados con la rentabilidad, la posición del mercado y el acceso a financiación. El enfoque es entendido de fuera (entorno) hacia adentro (nuestra empresa).
- **Materialidad de impacto:** se refiere a los impactos materiales, reales o potenciales, positivos o negativos, de la empresa sobre las personas o el medio ambiente a corto, mediano y largo plazo. El enfoque del impacto se entiende desde dentro (nuestra empresa) hacia afuera (entorno).

A continuación, se presentan las etapas que constituyen el proceso:

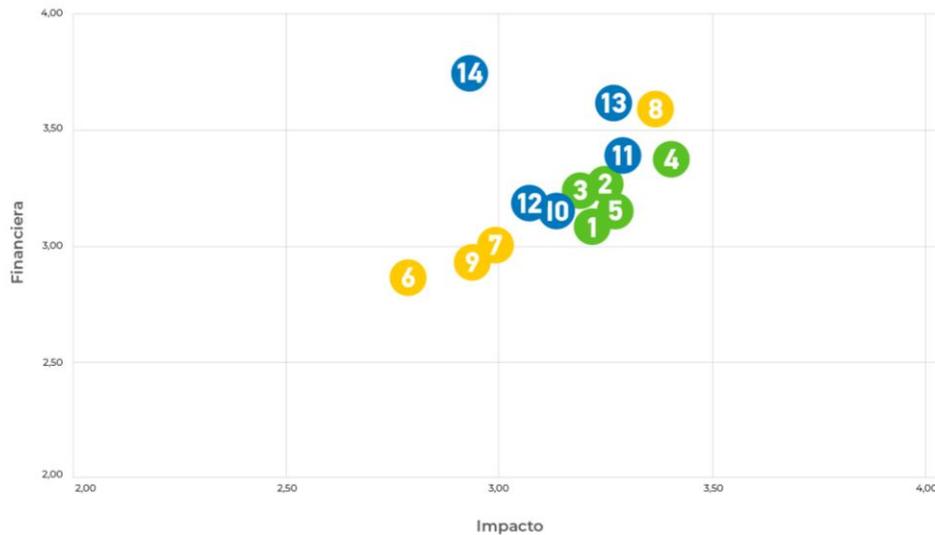
1. Diagnóstico externo. La identificación de asuntos materiales requiere iniciar el ejercicio con un diagnóstico sobre los asuntos materiales que son recogidos por los *retailers*, como entidades posicionadas al final de la cadena de valor, responsables últimos de dar respuesta a las necesidades de los usuarios. En este sentido se han consultado de manera pormenorizada las prioridades estratégicas para nuestros clientes, identificando las problemáticas compartidas. Asimismo, identificamos un amplio universo de cuestiones potencialmente materiales en base a los *topics* del *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* para el sector *Apparel, Accessories & Footwear*, y las conclusiones de la *Fashion CEO Agenda 2023*.
2. Diagnóstico interno. Los elementos que configuran nuestro estudio y diagnóstico interno sirven como puntos de partida para evaluar la correlación entre estos y los asuntos materiales, con el fin de dar conformidad al alineamiento entre las prioridades de la industria (*retailers*) y los componentes de nuestra auditoría interna.
3. Elaboración y distribución de las encuestas. Las encuestas se diseñan con el propósito de que los Grupos de Interés evalúen los temas materiales identificados bajo la lógica de los diagnósticos previos, y en base al doble enfoque (financiero y de impacto).
4. Análisis de los resultados. Utilizamos factores de corrección para hacer una calibración de los asuntos materiales a través de coeficientes asociados a cada Grupo de Interés, con el objetivo de garantizar una evaluación equitativa y precisa.

5. Validación del proceso. Los resultados obtenidos se exponen ante el equipo de sostenibilidad. La participación activa de este equipo y sus opiniones respecto al ejercicio realizado nos posibilitan validar internamente los asuntos materiales resultantes.

1.11.3 Matriz de Doble Materialidad

El proceso culmina con la generación de una matriz de doble materialidad. En el eje vertical, se evalúa la relevancia de los asuntos materiales desde una perspectiva financiera, considerando su impacto potencial en la rentabilidad y el valor de la empresa. Simultáneamente, en el eje horizontal, se refleja la relevancia de estos asuntos según el impacto que podría ejercer Nextil Group sobre su entorno. Para facilitar la clasificación, los asuntos materiales se categorizan según el ámbito al que están vinculados: ambiental, social o de gobernanza.

Nextil Group MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



● Ambiental ● Social ● Gobernanza

ASPECTOS MATERIALES

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Circularidad y ecodiseño | 8. Entornos seguros y saludables | 12. Innovación y Nuevas Tecnologías |
| 2. Cambio climático | 9. Igualdad de oportunidades | 13. Compliance |
| 3. Gestión del agua | 10. Transparencia y trazabilidad en la cadena de valor | 14. Sistemas de gestión y control de riesgos |
| 4. Minimización de la huella ambiental | 11. Cadena de suministro ética y sostenible | |
| 5. Gestión de residuos | | |
| 6. Acción social | | |
| 7. Bienestar laboral y retención del talento | | |



Todos los asuntos sometidos a evaluación han demostrado ser altamente relevantes, con la mayoría considerados críticos y tres de ellos calificados como importantes. Dada la limitada diferenciación en la priorización de estos temas, será la Dirección de la compañía la encargada de decidir la manera y el momento óptimo para llevar a cabo acciones dirigidas a cumplir con los objetivos establecidos para cada tema material, como parte integral de la estrategia de sostenibilidad del Grupo.

1.12 Principios Éticos de Actuación

Nuestros Principios de Actuación definen la manera en la que desarrollamos nuestra actividad, consolidando el prestigio que nuestra Sociedad Dominante y su Grupo tienen en su sector. Procuramos con todos los medios a nuestra disposición que nuestros empleados los compartan y los apliquen, con el fin de conseguir una visión común. Entre estos principios se incluyen:

- LEGALIDAD
- INTEGRIDAD
- PROFESIONALIDAD
- SOSTENIBILIDAD

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

Nuestros socios y proveedores conocen nuestros Principios Éticos de Actuación y nos comprometemos, a su vez, a conocer y respetar los principios éticos y de actuación correspondientes a las empresas con las que mantenemos relaciones comerciales.

1.13 Cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios

GRI 2-27

Los profesionales del Grupo están comprometidos a cumplir rigurosamente con la legislación vigente en los lugares donde ejerzan sus actividades, respetando tanto el espíritu como el propósito de las normativas. Asimismo, se comprometen a adherirse a las disposiciones de nuestro Código Ético, los procedimientos fundamentales y la normativa interna que rige las operaciones de NEXTIL GROUP, así como a los compromisos establecidos en sus contratos con terceros.

Además, todas las empresas del Grupo, cuando corresponda, cumplirán también con otros códigos derivados de la legislación nacional de los países en los que operan, normativas certificadas, políticas internas, así como los términos de acuerdos y convenios nacionales o internacionales que les sean aplicables.

1.15 Gestión de Riesgos

GRI 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 3-3

Los principios y normas sobre los cuales se sustenta nuestro sistema de gestión de riesgos son los siguientes:

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

La Comisión de Auditoría representa el órgano de la Sociedad Dominante responsable de la elaboración y ejecución del Sistema de Control y Gestión de Riesgos, incluyendo el ámbito fiscal, así como los posibles incumplimientos del Código Ético u otras irregularidades en la Sociedad Dominante y su Grupo.

El Compliance Corporativo, como un eficaz sistema de gestión de riesgos, comprende las estrategias, los procesos y los procedimientos de información necesarios para identificar, medir, vigilar, gestionar y notificar de forma continua los riesgos a los que las sociedades del Grupo puedan estar expuestas. Este se diferencia del Código Ético, en que este reúne y sintetiza los principios y valores fundamentales para NEXTIL GROUP.

En este sentido, el Manual de Compliance, junto con el Código Ético, emergen como dos elementos clave que sustentan las bases del Programa de Compliance, el cual es de obligado cumplimiento para todos los colaboradores de nuestra organización.

Para la configuración de nuestro Sistema de Control y Gestión de Riesgos, empleamos un enfoque metodológico que facilita la identificación de riesgos inherentes al funcionamiento del Grupo. Esta tarea se realiza mediante la aplicación de cuestionarios especializados y entrevistas personales, permitiéndonos explorar de cerca la dinámica operativa del Grupo. Durante este proceso, analizamos los procedimientos establecidos para nuestras actividades diarias y los protocolos aplicados conforme a las normativas pertinentes en diversas áreas que impactan al Grupo. Al concluir esta fase, obtenemos un detallado mapa de riesgos ajustado a las características específicas del Grupo.

El Mapa de Riesgos, presentado en el punto 5.1 del presente informe, abarca una amplia variedad de riesgos, proporcionando no solo sus descripciones y calificaciones de nivel de riesgo, sino también la especificación de los órganos responsables y las correspondientes medidas de control.

Entre los riesgos analizados se encuentran: los societarios, de blanqueo de capitales, de cohecho, de corrupción, de estafa contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, contra los derechos de los trabajadores, de daños informáticos, los relativos a la propiedad intelectual e industrial, de protección de datos de carácter personal y de insolvencia punible, entre otros.

Aunque la Sociedad ha incorporado a un responsable de Compliance, que junto al responsable de control interno se encargarán del desarrollo de la función de control y auditoría interna, todavía no ha desarrollado adecuadamente la organización de esta función.

En marzo de 2023 realizamos el nombramiento formal de un Comité ESG, compuesto por los miembros de la Alta Dirección y la Dirección de Sostenibilidad, con las siguientes funciones y responsabilidades:

- Aprobar la estrategia, políticas, objetivos y métricas ESG y monitorizar su implementación, desempeño y resultados.
- Garantizar la integración de la estrategia ESG en la organización y su modelo de negocio, fortaleciendo la consideración de la temática ESG en la toma de decisiones de la Alta Dirección.

- Revisar y monitorizar los riesgos ESG identificados e incorporales en los principales procesos de la empresa.
- Proporcionar orientación y recomendaciones al Comité de Dirección sobre desarrollo sostenible.
- Aprobar y supervisar el programa de Compliance legal, incluidas las comunicaciones y/o denuncias que se comuniquen a través de los canales creados para tal efecto.
- Asegurar la transparencia en el proceso de involucramiento y comunicación con los Grupos de Interés, proporcionándoles información clara y accesible sobre los temas materiales relevantes y sus impactos asociados.
- Revisar y aprobar el informe de sostenibilidad, así como supervisar el proceso de aseguramiento de la sección y otras divulgaciones relevantes de ESG.

En este sentido, uno de los objetivos que se propusieron para dar cumplimiento al seguimiento de los indicadores en materia ESG, fue la implementación de un sistema de recopilación de información no financiera. La finalidad era centralizar y armonizar tanto las herramientas como las metodologías destinadas a gestionar los impactos ambientales y sociales de las actividades en todas las empresas del conglomerado.

No obstante, durante el año 2023, el Grupo se encontraba en una fase de transición marcada por las múltiples reestructuraciones y la rotación del personal en algunas de sus empresas, lo que ha dificultado la integración de dicho sistema. Debido a estas circunstancias, proyectamos que la implementación del sistema de control interno de la información no financiera se llevará a cabo en su totalidad para el año 2024.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

El Grupo se enfrenta a riesgos que tienen repercusiones directas en los ámbitos socioeconómico, ambiental y legal. La identificación de estos riesgos se erige como un fundamento esencial para la toma de decisiones estratégicas y la promoción del crecimiento sostenible. En este contexto, la Dirección, respaldada por el responsable del Comité ESG, ha identificado los riesgos específicos que inciden directamente sobre el Grupo.

Estos riesgos se evalúan considerando tanto el entorno interno como externo de la organización, abarcando de manera integral todas las áreas corporativas y considerando la posibilidad de ocurrencia a corto plazo (2025), a medio plazo (2030) y a largo plazo (> 2030). Sin embargo, para este último horizonte temporal, no se han definido riesgos potenciales debido a la dificultad de enfoque atribuida a la lejanía de este escenario.

A continuación, se presenta el universo de riesgos en función de su naturaleza: Operativo, Estratégico, Regulatorio o Financiero.

Naturaleza del riesgo	Riesgo	Descripción	Potencial impacto	Medidas pertinentes	Temporalidad
Operativo	Costes logísticos	Aumento en los costes logísticos por la subida del precio de los carburantes y de las cargas impositivas al transporte terrestre.	Reducción en el margen de beneficio y pérdida de competitividad.	Aplicar la debida diligencia mediante un plan de riesgos y evaluación de proveedores, priorizando la resiliencia y el desempeño en sostenibilidad. Implementar un plan de descarbonización alineado con la Agenda 2030 para reducir la dependencia de combustibles fósiles.	Medio plazo
Operativo	Pérdida de la eficiencia operativa	Falta de integración de procedimientos internos como consecuencia del proceso de consolidación	Problemas de eficiencia en la productividad	Desarrollo de un enfoque estratégico y sistemático en la integración de procesos y la creación de una cultura operativa unificada	Corto plazo
Operativo	Riesgos para la salud y seguridad del personal	Los empleados pueden sufrir accidentes o enfermedades por exposición a riesgos en el puesto de trabajo, especialmente en las actividades desarrolladas en fábrica y almacén.	Pérdida de la confianza y satisfacción de los empleados. Impacto negativo en la reputación de la entidad.	Revisar el sistema de gestión interno. Aplicar debidamente el plan de prevención de riesgos laborales para cada puesto de trabajo	Medio plazo
Estratégico	Inestabilidad política	Incertidumbre de un entorno cambiante que puede afectar a las políticas económicas y legislativas de los países en los que opera.	Fluctuaciones en los tipos de cambio. Aumento en los costes de importación y exportación de materias primas. Regulaciones que afecten a las operaciones y rentabilidad de la entidad.	Realizar un análisis de riesgo político y económico. Diversificación de mercados. Buscar nuevos proveedores y fuentes de suministro. Mantener una comunicación fluida con las autoridades gubernamentales.	Medio plazo
Estratégico	Cambios en las demandas del mercado	Aumento del costo de vida y reducción del poder adquisitivo de los consumidores. Creciente demanda de productos social y medioambientalmente responsables, impulsado por un consumidor más informado y consciente de sus elecciones de compra	Amenaza para la competitividad debido a precios más elevados. Reducción en el volumen de ventas.	Adopción de prácticas sostenibles de fabricación respaldadas por certificaciones Inversión en estrategias de comunicación y marketing	Corto plazo

Operativo	Dificultades en el suministro	La crisis climática desencadena desastres naturales y fenómenos climáticos extremos que amenazan la disponibilidad de fibras naturales	Problemas significativos en las cadenas de suministro Impacto negativo en las ventas.	Respuesta corporativa única e inmediata. I+D+i para buscar alternativas que den soporte a los problemas. Colaboración con Proveedores Resilientes	Medio plazo
Regulatorio	Cambios legislativos a nivel nacional e internacional	Cambio en la normativa legal relacionados con el uso de sustancias químicas tóxicas en los procesos de fabricación	Afectación sobre las operaciones de fabricación Cometer infracciones penalizadas con multas de gran valor económico. Impacto negativo en la reputación de la entidad.	Capacitación del departamento legal para estar al día de los cambios regulatorios. Plantear ajustes en los procesos y/o tecnologías empleadas.	Corto plazo
Financiero	Riesgo de liquidez	Dificultad de mantener un nivel adecuado de activos líquidos para enfrentar sus obligaciones financieras a corto plazo.	Costos adicionales debido a la obtención de fondos urgentes Reducción en la calificación crediticia Impacto negativo en la reputación de la empresa Incapacidad para mantener relaciones comerciales sólidas	Control continuo de la planificación financiera y seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez.	Corto plazo
Financiero	Riesgo de mercado	Pérdidas financieras provocadas por variaciones en los precios de los activos financieros, las tasas de interés, los tipos de cambio o los precios de las materias primas.	Aumento del coste de la financiación externa derivado de la fluctuación en los tipos de interés. Reducción del margen bruto. Imposibilidad de repercutir los costes.	Análisis de diferentes escenarios específicos y pruebas de estrés. Renegociación de contratos con proveedores. Política de reducción de costes. Planificación eficiente de compras.	Medio Plazo
Operativo	Captación y retención del talento	Dificultad en la contratación de profesionales cualificados para los puestos de trabajo.	Limitación de crecimiento y productividad. Mayores costos asociados con procesos de selección más prolongados. Impacto en la eficiencia de las actividades que da lugar a retrasos.	Mejorar la marca empleadora para atraer talento y retener el existente. Establecer programas de formación y desarrollo interno. Explorar nuevas fuentes de reclutamiento para ampliar el pool de candidatos cualificados.	Medio Plazo

1.15.1 Impactos, riesgos y oportunidades principales

GRI 2-23

Es imperativo destacar que nuestras políticas corporativas no solo reflejan nuestros valores fundamentales, sino que también están intrínsecamente ligadas a nuestro sistema de gestión de riesgos, que actúa como un catalizador para la consecución de nuestras metas y la mitigación de posibles contingencias.

Además, estas **políticas** dan un marco integral que abarca todas las áreas de negocio y están diseñadas para abordar los riesgos e impactos que puedan afectar a nuestros diversos Grupos de Interés. A continuación, detallamos cada una de estas políticas, su ámbito de aplicación y los riesgos que abordan.

Ámbito de Aplicación	Políticas y procedimientos de gestión	Asuntos abordados	Grupos de Interés	Fecha de Aprobación	Aprobado Por
NEXTIL GROUP	Código Ético y de Conducta	Cumplimiento legal en derechos humanos y laborales, transparencia con accionistas, relaciones comerciales éticas, prevención de corrupción, protección del medio ambiente, seguridad de la información y prevención de estafas.	Todos los G.I.	Marzo de 2021	C.A.
NEXTIL GROUP	Política de Seguridad y Salud	Compromiso del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral y mejora de la cultura preventiva.	Empleados Socios de negocio	Junio 2019	C.D.
NEXTIL GROUP	Política de Sostenibilidad (ESG)	Principios de actuación para el desarrollo de la estrategia y prácticas sostenibles abarcando los pilares medioambiental, social y de gobernanza.	Todos los G.I.	Septiembre 2023	C.A.
NEXTIL GROUP	Política Medioambiental	Compromiso de controlar y mitigar los impactos ambientales del Grupo, relacionados con las emisiones GEI, el uso de recursos naturales, generación de residuos, etc.	Empleados Socios de negocio Clientes	Marzo 2023	Comité ESG
NEXTIL GROUP	Política de Gestión de Informes y Protección de Informantes	Definir los canales y principios para una comunicación segura y confidencial en el contexto laboral, así como fortalecer la integridad de la infraestructura digital del Grupo.	Todos los G.I.	Junio 2023	C.D.
NEXTIL GROUP	Política Anticorrupción y Antisoborno	Pautas de conducta para prevenir y mitigar los riesgos de corrupción y soborno en las interacciones entre Nextil Group y cualquier persona física o jurídica.	Todos los G.I.	Pendiente	Pendiente
NEXTIL GROUP	Protocolo de prevención y actuación contra la violencia y el acoso	Violencia y acoso laboral por cualquier razón, incluidos motivos de género, el acoso sexual, moral o laboral.	Empleados Socios de negocio Clientes	Pendiente	Pendiente

EFA	Human Rights Policy	Incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores Uso de fuerza desproporcional Violación del derecho a la privacidad Lugares de trabajo inseguros e insalubres Gestión de la cadena de suministro Relaciones con las comunidades Comportamiento Ético y buen Gobierno	Todos los G.I	Enero 2019	Dirección General EFA
EFA	Supply Chain Policy	Irregularidades en la gestión de la cadena de suministro Irregularidades en los acuerdos contractuales	Empleados Socios de negocio Clientes	Enero 2019	Dirección General USA
SICI93 PLAYVEST	Política de Rastreabilidad	Falta de transparencia en las operaciones y procesos de la cadena de suministro Incumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.	Empleados Socios de negocio Clientes	Septiembre 2022	Dirección General Portugal
SICI93 PLAYVEST	Política de Gestão Química	Uso de sustancias químicas nocivas en el proceso de fabricación de los productos Afecciones para la salud de los empleados y seguridad de los consumidores. Contaminación ambiental	Empleados Socios de negocio	Septiembre 2022	Dirección general Portugal

Cada sociedad integrante del Grupo fundamenta su operatividad en los compromisos plasmados en las Políticas del Grupo. Además, si poseen documentos específicos, como el caso de las sociedades de Portugal y EFA, que delinear el comportamiento según los requisitos de una certificación particular, se ajustan a ambos para dar mayor garantía de cumplimiento en cuanto a calidad, sostenibilidad y buen gobierno.

El Grupo continúa avanzando en su proceso de armonización y unificación de políticas, originalmente gestionadas de manera independiente en cada sociedad. Este es el caso de la política anticorrupción y antisoborno, así como el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, los cuales se encuentran actualmente en fase de desarrollo y pendientes de aprobación final por el órgano de gobierno correspondiente. No obstante, se reconoce la validez de cada política de forma independiente, evitando cualquier superposición o conflicto entre ellas.

Las políticas se difunden internamente a través del correo electrónico y se exhiben en lugares físicos accesibles para los empleados que carecen de acceso a dicho medio. Externamente, se publican en la página web del Grupo para su consulta por parte de cualquier interesado.

De la misma manera, nuestras **certificaciones** sirven como soporte para cumplimiento de los estándares más rigurosos en materia de sostenibilidad, y como evidencia nuestro compromiso con la excelencia en todas nuestras operaciones. Desde la gestión ambiental hasta la seguridad laboral, pasando por la calidad del producto y el compromiso con la comunidad, cada certificación refleja nuestro empeño por alcanzar la excelencia en todos los ámbitos de nuestra actividad empresarial.

A continuación, presentamos el listado de nuestros certificados en vigor durante el ejercicio 2023:

Tipo de Certificado	Empresa	Entidad emisora	Certificado
Global Recycled Standard (GRS)	SICI93	Control Union Certifications B.V.	CU1040742GRS-2023-00028467 Válido hasta 12/04/2024
	PLAYVEST	CTV (Certificação de têxteis e de Vestuário)	CTV-080344-GRS-0652022.00 Válido hasta 11/10/2024
SteP by Oeko-Tex®	SICI93	CITEVE	18001437 CITIVE - Válido hasta 31/12/2025
	SICI93	CITEVE	499 CITEVE - Válido hasta 30/06/2024
Standard 100 by Oeko-Tex®	PLAYVEST	CITEVE	11083CIT Válido hasta 30/09/2024
			11084CIT Válido hasta 30/09/2024
Global Organic Textile Standard (GOTS)	SICI93	Control Union Certifications B.V.	12652CIT Válido hasta 31/01/2025
			CB-GOTS-CUC-03- 1040742 Válido hasta 12/04/2024
Supplier to Zero (Progressive Level)	SICI93	ZDHC Roadmap to Zero	2725-3220-7EA Válido hasta 08/02/2024
			10208267/4
Standard ISO 14001:2015	PLAYVEST	IPAC Acreditação	10208267/1/2/3 Válido hasta 19/05/2025
	SICI93	IPAC Acreditação	00109419/4 Válido hasta 19/05/2025
Standard ISO 9001:2015	PLAYVEST	IPAC Acreditação	00109419/1/2/3 Válido hasta 19/05/2025
	SICI93	IPAC Acreditação	20308239/4 Válido hasta 19/05/2025
Standard ISO 45001:2018	PLAYVEST	IPAC Acreditação	20308239/1/2/3 Válido hasta 01/06/2026
	SICI93	IPAC Acreditação	IDI-0021/2012 Válido hasta 01/06/2026
Sistema de Gestión de I+D+ i Según la norma NP 4457:2007	PLAYVEST	AENOR	IDI-0021/2012 Válido hasta 21/05/2024

1.16 Alineamiento del modelo de negocio a la Taxonomía Europea

INTRODUCCIÓN

La Taxonomía de actividades económicas sostenibles de la Unión Europea (UE) se ha creado con el objetivo de disponer de una normativa transversal para todas las regulaciones europeas actuales y futuras en materia de finanzas sostenibles. En este sentido, el 18 de junio de 2020 se publicó finalmente el reglamento que contiene sus principios básicos y sus fundamentos.

La Taxonomía tiene como fin ayudar a los inversores a comprender si una actividad económica es ambientalmente sostenible. Su objetivo principal es convertirse en el lenguaje común entre inversores, emisores, legisladores y empresas, que contribuya a aumentar la confianza en que efectivamente las inversiones verdes cumplen con unos principios y estándares ambientales sólidos y transparentes, alineados con los compromisos del Acuerdo de París y los ODS.

Para ser incluida en la Taxonomía, una actividad económica debe contribuir sustancialmente al menos a uno de los seis objetivos ambientales y no causar daños significativos a los otros cinco, además de cumplir con unas garantías sociales mínimas.

En otras palabras, la Taxonomía de la Unión Europea es una herramienta de clasificación que sirve para identificar qué actividades son sostenibles y en qué circunstancias.

Qué es taxonomía	Qué no es taxonomía
Lista de actividades y criterios relevantes	Una calificación de empresas buenas o malas
Flexible para ser adaptada a diferentes estilos y estrategias de inversión	Una lista obligatoria de inversión
Basada en la ciencia y en la experiencia industrial	No evalúa el desempeño financiero de una inversión – solo el desempeño ambiental
Dinámica, con capacidad de responder a las últimas tecnologías, ciencia, nuevas actividades y datos	Inflexible o estática

OBJETIVOS

La Taxonomía se desarrolla según el “Reglamento UE 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles” mediante el cual se establecen los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible a efectos de fijar el grado de sostenibilidad medioambiental de una inversión.

El reglamento se aplica a lo siguiente:

- Las medidas adoptadas por los Estados miembros o por la Unión que impongan a los participantes en los mercados financieros o a los emisores, cualesquiera requisitos respecto de productos financieros o emisiones de renta fija privada que se ofrezcan como medioambientalmente sostenibles.
- Los participantes en los mercados financieros que ofrezcan productos financieros.
- Las empresas que estén sujetas a la obligación de publicar estados no financieros o estados no financieros consolidados de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (68), respectivamente.

Los objetivos finales que persigue el reglamento son los siguientes:

- Mitigación del cambio climático.
- Adaptación al cambio climático.
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos;
- Transición hacia una economía circular.
- Prevención y control de la contaminación.
- Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

A fin de determinar el grado de sostenibilidad medioambiental de una inversión, una actividad económica tendrá la consideración de medioambientalmente sostenible cuando dicha actividad económica:

- Contribuye sustancialmente a uno o varios de los objetivos medioambientales anteriores, tras la aplicación de los reglamentos técnicos (RT en adelante). Actualmente solo se encuentra disponible el RT para los objetivos de Mitigación y Adaptación.
- No cause ningún perjuicio significativo a alguno de los objetivos marcados en el reglamento.
- Se lleve a cabo de conformidad con las garantías mínimas sociales establecidas en el propio reglamento (basadas en los convenios fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo).
- Se ajusta a los criterios técnicos de selección establecidos por la Comisión de conformidad con el reglamento.

Es importante tener en cuenta, que tanto la aplicación de la taxonomía como sus reglamentos técnicos requieren de un conocimiento profundo de las actividades empresariales, sus costes operativos (OPEX), así como de sus inversiones (CAPEX), las cuales deberán ser identificadas en relación con los RT.

Para la aplicación de la taxonomía se establecen dos tipos de actividad:

- **Elegibilidad:** Una actividad es elegible si está incluida entre las 72 actividades listadas en los reglamentos técnicos de mitigación y adaptación, que son los existentes hasta el momento.
- **Alineación:** subconjunto de actividades elegibles que, aparte de estar listadas, cumplen con los criterios de contribución sustancial positiva a los criterios climáticos (mitigación y adaptación) y no generan daños significativos de carácter negativo sobre los otros objetivos ambientales.

De acuerdo con el reglamento de la taxonomía Nextil Group está sujeto a la obligación de informar la parte de sus ingresos, su inversión y gastos operativos derivados de productos o servicios asociados a actividades económicas consideradas elegibles según la clasificación y criterios definidos en la Taxonomía Europea. Esta obligación viene por estar sujeta a la obligación de publicar estados no financieros o estados no financieros consolidados de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (68), respectivamente.

En particular, la empresa en el cumplimiento de la normativa pública la siguiente información:

- La proporción de sus ingresos que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren elegibles de acuerdo con el reglamento de Taxonomía.
- La proporción del total de inversiones (CAPEX) relacionado con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren elegibles de acuerdo con el reglamento de Taxonomía.
- La proporción del total de los costes operativos (OPEX) relacionados con los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos

relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material, por la empresa o un tercero a quien se subcontraten actividades, y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos.

IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES CUBIERTAS POR LA TAXONOMÍA EUROPEA

El análisis de la taxonomía realizado por NEXTIL GROUP ha tenido en consideración la totalidad de las sociedades que componen el perímetro de consolidación del grupo. Esta identificación se ha realizado según el Reglamento Delegado 2021/2139 de diciembre de 2021 y el Reglamento Delegado 2023/2486 de junio de 2023, publicados en el DOUE, mediante los cuales se establecen los criterios técnicos de selección para determinar en qué condiciones se considerará que una actividad económica contribuye de forma sustancial a los 6 objetivos medioambientales recogidos en el RT de la Taxonomía Europea.

El proceso se ha llevado a cabo analizando la elegibilidad y alineamiento para todos los objetivos medioambientales, evitando la doble contabilización.

En base a esta normativa, ninguna de las actividades que realizan las sociedades que componen Nextil Group están consideradas como elegibles bajo ningún objetivo medioambiental, y por tanto, no se ajustan a la taxonomía. Sin embargo, es preciso señalar que el 16,27% de su CAPEX es elegible para el objetivo de *mitigación del cambio climático*, correspondiendo principalmente a la adquisición y arrendamiento de flota vehicular para el transporte de mercancía, e instalaciones de equipos de climatización.

A continuación, se muestran los indicadores clave de resultados de Nextil Group:

				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocio absoluto (3) M€	Proporción de volumen de negocios (4) %	Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recurso hídricos y marinos (7) %	Economía circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recurso hídricos y marinos (13) S/N	Economía circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Proporción del volumen de negocios que se	Proporción del volumen de negocios que se	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA %																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	-	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	0%	0%	-	-
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)	-	0,00	0%													0%	0%	-	-
Total (a.1 + A.2)	-	0,00	0%													0%	0%	-	-
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	-	30.858,88	100%																
Total (A+B)	-	30.858,88	100%																

CAPEX	Códigos (2)	Volumen de negocio absoluto (3) M€	Proporción de volumen de negocios (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")						Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, año N	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, año N-1	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T	
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recurso hídricos y marinos (7) %	Economía circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recurso hídricos y marinos (13) S/N	Economía circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N					
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA %																				
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	-	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	0%	0%	-	-
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Servicios de transporte de mercancías por carretera	6.6	348,15	3,54%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	0%	0%	-	-
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	1.251,96	12,73%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	0%	0%	-	-
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)	-	1.600,11	16,27%													0%	0%	-	-	
Total (a.1 + A.2)	-	1.600,11	16,27%													0%	0%	-	-	
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	-	8.231,85	83,73%																	
Total (A+B)	-	9.831,96	100%																	

					Criterios de contribución sustancial					Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
OPEX	Códigos (2)	Volumen de negocio absoluto (3) M€	Proporción de volumen de negocios (4) %	Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recurso hídricos y marinos (7) %	Economía circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recurso hídricos y marinos (13) S/N	Economía circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA %																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	-	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	0%	0%	-	-
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)					0,00		0%					0%		0%		-			-
Total (a.1 + A.2)	-	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	No	No	No	No	No	No	0%	0%	-	-
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)										1.503,17					100%				
Total (A+B)										1.503,17					100%				

II. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

2.1 Gestión ambiental

GRI 2-23; 2-24; 2-25; 3-3

Las actividades desarrolladas por NEXTEL GROUP tienen alta dependencia de los recursos naturales que nos ofrece el medio ambiente, por ello identificar, medir y gestionar los impactos asociados a nuestras actividades es para nosotros indispensable para alcanzar los objetivos propuestos de mitigación y alinearnos con lo que supone una cuidada gestión y esfuerzos de mitigación.

El Grupo se compromete a respetar y proteger el medio ambiente, minimizar su impacto ambiental y ayudar a reducir la celeridad del cambio climático y del agotamiento de los recursos naturales. Igualmente, garantizamos el cumplimiento con todos los requisitos legales y reglamentarios vigentes, de aplicación internacional y en aquellos Países en los que operamos.

Suscribimos los principios establecidos en el Acuerdo Climático de París y la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Asimismo, declaramos nuestra estricta adhesión a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Pacto de la Moda del G7 y los de la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de las Naciones Unidas. Igualmente, asumimos la responsabilidad de contribuir activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Procuramos, además, del cumplimiento de los estándares establecidos en la normativa medioambiental de aplicación, utilizar las mejores prácticas de gestión medioambiental de nuestros impactos más significativos, los cuales son: uso de energía y emisiones de carbono, emisiones para la atmósfera, sustancias químicas, agua, vertido y tratamiento de aguas residuales, residuos, compra responsable de materias primas, envases, bienestar animal y biodiversidad.

A lo largo de 2023 hemos mantenido la mayor parte de nuestras certificaciones, la mayoría bajo estándares del sector textil enfocados en la sostenibilidad medioambiental:

Global Recycled Standard (GRS) 4.0: es un estándar internacional voluntario para productos que establece requisitos específicos sobre el contenido reciclado de las materias primas adquiridas de terceros. Además de evaluar la cadena de custodia, el GRS también considera prácticas sociales y ambientales responsables, así como restricciones químicas aplicables a productos que contienen un mínimo del 20 % de material reciclado.

SteP by OEKO-TEX®: es un sistema de certificación diseñado para promover la producción ambiental y socialmente responsable. Este sistema proporciona una visión integral de las condiciones de producción, abordando seis módulos principales: Gestión Química, Desempeño Ambiental, Gestión Ambiental, Responsabilidad Social, Gestión de la Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

STANDARD 100 by OEKO-TEX®: es una etiqueta ecológica líder a nivel mundial para productos textiles. Esta certificación garantiza al consumidor que los productos textiles han sido analizados para verificar la ausencia de sustancias nocivas para la salud.

GLOBAL ORGANIC STANDARD (GOTS) 6.0: es un estándar líder a nivel mundial que establece los requisitos de producción para textiles elaborados con fibras biológicas (orgánicas) certificadas. Este estándar incluye criterios rigurosos tanto sociales como ambientales para todas las operaciones a lo largo de la cadena de suministro.

2.1.1 Política ambiental

GRI 2-23

En marzo de 2023, aprobamos la Política Medioambiental de NEXTEL GROUP con el objetivo claro de reducir los impactos ambientales, mejorar el desempeño y promover la eficiencia. Esta política establece un marco de referencia que integra criterios ambientales en nuestras operaciones diarias, en la planificación a largo plazo y en la estrategia del Grupo.

Esto no solo facilita la comunicación de nuestros valores, prácticas y compromisos medioambientales a todos nuestros Grupos de Interés, sino que también nos compromete a incorporar activamente estas consideraciones en todas nuestras actividades e impulsar nuestra cultura de mejora continua.

Nuestra política se basa en los siguientes principios:

- Garantizar el compromiso e involucración de la Alta Dirección, para incrementar la relevancia de temas medioambientales en el Consejo y la creación de condiciones para integrar estos temas en la organización y su estrategia.
- Definir objetivos, metas y métricas para promover la mejora continua del desempeño ambiental del Grupo, desarrollando e implementando procedimientos de registro, evaluación, control y revisión periódica de los aspectos e impactos ambientales, con el propósito de reducir los últimos.
- Adoptar un enfoque de gestión de riesgos, basado en los principios de la precaución y no causar ningún perjuicio significativo.
- Potenciar la protección del medio ambiente, promoviendo el uso sostenible de los recursos, adoptando medidas relativas al uso y consumo más eficiente de energía y agua.
- Desarrollar y usar tecnologías y productos con mejor desempeño ambiental.
- Evitar todas las formas de contaminación, eliminando progresivamente el uso de sustancias químicas nocivas mejorando el tratamiento de aguas residuales.
- Contribuir, dentro de nuestras capacidades, con los esfuerzos de mitigación y adaptación al cambio climático y con la protección de la biodiversidad y los ecosistemas.
- Aumentar el uso de materias primas más sostenibles, adoptando una gestión responsable de residuos y enfoque preventivo de los futuros desafíos ambientales.
- Asegurar la participación de los Grupos de Interés mediante su calificación y aprendizaje, promoviendo el intercambio de conocimientos basados en las mejores prácticas y, cuando que posible, estableciendo alianzas para evaluar el ciclo de vida del producto.

2.1.2 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

GRI 2-24; 2-25; 3-3

En 2023, NEXTEL GROUP aunó esfuerzos en la prevención de riesgos ambientales, en diversas actividades e iniciativas, entre las que cabe destacar: las auditorías internas y externas de certificación de los sistemas de gestión ISO 14001, los análisis de vertidos de aguas residuales, la renovación de las certificaciones SteP by OEKO-TEX®, GOTS, GRS y las primas de los seguros de responsabilidad medioambiental.

En Portugal, el Seguro de Responsabilidad Medioambiental, a nombre de SIC193 e Playvest, cubre todas las instalaciones de Portugal por cualquier daño al medio ambiente correspondiente hasta un límite de 250 mil euros.

Además de los recursos financieros, en NEXTIL GROUP se asignan recursos humanos para coordinar las actividades de gestión ambiental. Estas responsabilidades abarcan desde la gestión estratégica y el enfoque hacia la sostenibilidad, hasta labores operativas como el registro de datos medioambientales y sociales para evaluar los impactos, la gestión de productos químicos y la recopilación de información de proveedores.

Además, supervisan el seguimiento del sistema de gestión, garantizando el cumplimiento de los estándares exigidos por las certificaciones y la normativa legal, al mismo tiempo que ofrecen respaldo durante las auditorías.

2.1.3 Principio de la Precaución

GRI 2-23; 3-3

El principio de la precaución fue introducido por la Naciones Unidas en el Principio 15 de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo”. Dice: “Para proteger el medio ambiente, el principio de la precaución será ampliamente aplicado por los Estados de acuerdo a sus capacidades. Donde hay amenazas de daños graves o irreversibles, falta de estudios científicos completos certeza no se utilizará como razón para posponer medidas eficaces en función de los costos para prevenir degradación”.

En NEXTIL GROUP aplicamos el principio de precaución para ayudar a reducir y evitar los efectos negativos e impactos en el medio ambiente.

2.2 Cambio climático y contaminación

GRI 2-25; 3-3; 305-1; 305-2; 305-5

Las emisiones de gases de efecto invernadero, durante los últimos años, debido al calentamiento global y al cambio climático, han ido ocupando un puesto importante en las preocupaciones sociales mundiales, siendo en la actualidad, especialmente a partir de la COP21 de París, uno de los temas claves para el desarrollo sostenible, hasta tal punto que en los objetivos Europa 2030 ocupa uno de los principales apartados. En este sentido, los gobiernos de todo el mundo están tomando medidas para conocer, reducir y compensar sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (en adelante GEI), articulando planes y políticas que les permitan conseguirlo.

Sin embargo, el primer balance global del Acuerdo de París subraya que aún estamos lejos de limitar el aumento de la temperatura a 1,5°C respecto a los niveles preindustriales. Por ello, en la COP28 de diciembre de 2023, se ha llegado a acuerdos para alcanzar los siguientes objetivos: reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 43% para 2030 y en un 60% para 2035 en comparación con los niveles de 2019, con la meta adicional de lograr emisiones netas de CO₂ para 2050.

En este contexto, el sector privado desempeña un papel crucial, por lo que es fundamental la mayor participación de empresas en el desarrollo de planes nacionales de acción climática.

En Nextil Group, somos conscientes de esta realidad y estamos firmemente comprometidos con el medioambiente y, consecuentemente, con los impactos derivados de nuestra actividad. Por ello, el órgano directivo ha apostado por el cálculo de huella de carbono como indicador estratégico para la evaluación de estos impactos.

La lucha contra el cambio climático es uno de nuestros asuntos materiales de carácter crítico, y lo abordamos en nuestra Estrategia ESG fijando como metas la reducción de nuestra huella de carbono de alcance 1+2, así como ampliar en los próximos años el cálculo del alcance 3 para identificar las fuentes e impactos de las emisiones generadas a lo largo de nuestra cadena de suministro.

HUELLA DE CARBONO

El cálculo de las emisiones de GEI se ha realizado empleando una herramienta interna basada en los principios de GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. A continuación, se detallan las categorías consideradas en este informe:

ALCANCE 1 Emisiones directas	ALCANCE 2 Emisiones indirectas
Combustión estacionaria.	
Combustión móvil.	
Emisiones fugitivas causadas por la liberación de GEI en sistemas antropogénicos.	Electricidad comprada – basada en el sitio
Emisiones y remociones que surgen en los procesos industriales – Excluida, no son aplicables.	Electricidad comprada – basada en el mercado
	Compra de calor y vapor – Excluida, no es aplicable

El alcance de este informe engloba las emisiones directas e indirectas del Alcance 1 y Alcance 2, derivadas de las actividades desarrolladas por todas las sociedades de Nextil Group durante 2023.

Asimismo, para definir los límites de la organización tal y como se establece en GHG Protocol, se ha adoptado un **enfoque de control operativo** para contabilizar el 100% de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) atribuibles a las operaciones sobre las que la empresa tiene control directo. Este enfoque excluye las operaciones en el Grupo que tiene participaciones, pero no control directo sobre las mismas. Esto garantiza una evaluación

exhaustiva de las emisiones y facilita la implementación de medidas para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.

En cuanto a la metodología de cálculo, las emisiones agregadas de gases de efecto invernadero se convierten a la unidad de CO2 equivalente (CO2eq) basándose en el potencial de calentamiento global (PCG) con un horizonte temporal de 100 años.

Para determinar las emisiones de GEI emitidos durante el año de cálculo se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Emisiones t CO}_2 \text{ equivalente} = \text{Dato de actividad} * \text{Factor de emisión} * \text{PCG}$$

Los factores de emisión asociados a los datos de actividad del Grupo se han obtenido de las siguientes fuentes gubernamentales priorizando fuentes específicas del país, y en caso contrario, los factores predeterminados del IPCC.

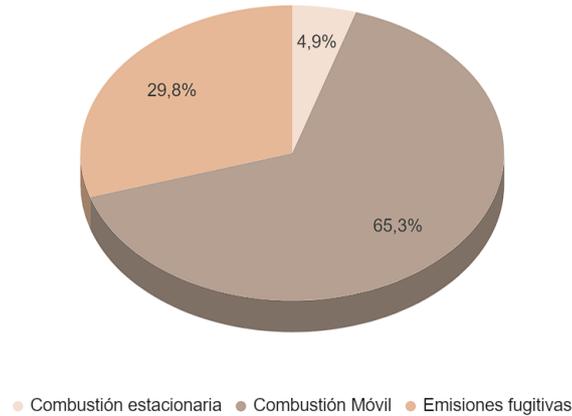
Para el cálculo de la huella de carbono se han tenido en cuenta las siguientes fuentes oficiales, a la espera de obtener en 2024 la actualización de los factores de emisión de 2023:

- Factores de emisión publicados por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) y el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono para el año 2022 que aporta la actualización de los Factores de emisión MITERD en la calculadora de organizaciones, versión 28.
- Factores de emisión publicados por DEFRA 2022: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022.
- Factor de la red eléctrica nacional de Guatemala 2022: Informe de gases de efecto invernadero 2022. Ministerio de energía y minas, Gobierno de Guatemala.
- Factor de la red eléctrica de Carolina del Norte: Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories, EPA Center for corporate climate leadership 2023.

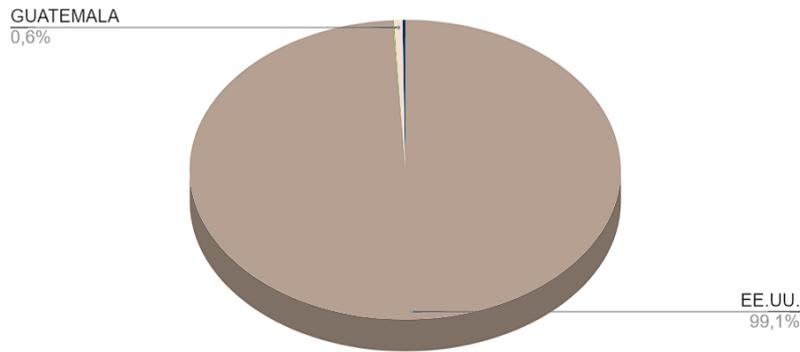
Evolutivo de la huella de carbono Nextil Group (tn CO₂ eq)

Fuente emisora	2023	2022
Combustión estacionaria	9,38	4.685,40
Combustión móvil	125,94	132,14
Fugas de gases refrigerantes	57,52	0,00
Alcance 1	192,85	4.817,54
Electricidad comprada – basada en el sitio	1.832,22	2.697,10
Electricidad comprada – basada en el mercado	4,83	1.583,00
Alcance 2	1.837,05	4.280,10
TOTAL (Alcance 1 + Alcance 2)	2.029,90	9.097,64

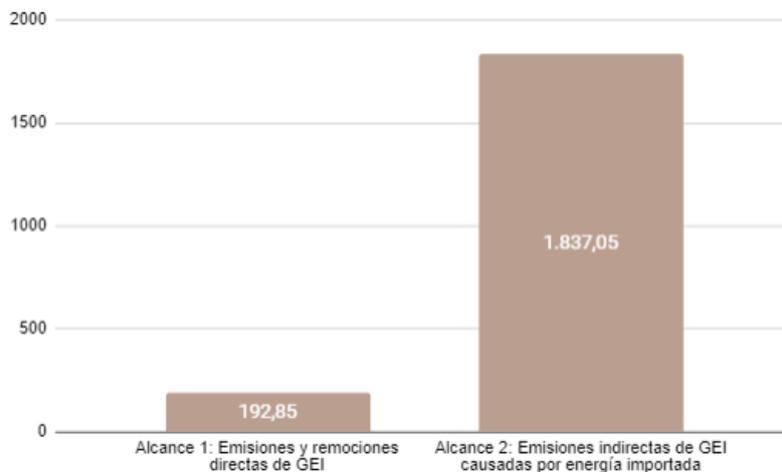
En 2023 la distribución de las emisiones de Alcance 1 se desglosa atendiendo a las siguientes categorías:



Por otro lado, las emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica se distribuyen por país de la siguiente manera:



Finalmente, la distribución de la huella de carbono según alcance muestra como el 90,5% de las emisiones totales se deben al consumo de energía eléctrica, englobado en el Alcance 2:



Esta notable reducción de las emisiones en comparación con el año anterior se debe principalmente a la reducción gradual de las actividades emisoras en la planta productiva de EFA en Estados Unidos, así como en Playvest en Portugal, donde la actividad ha disminuido de manera significativa, pasando del 100% en 2022 al 4% de uso de la capacidad instalada en 2023. Además, se suma al análisis el cese total de operaciones de la fábrica en España.

Dentro del alcance 2, que representa prácticamente la totalidad de las emisiones en 2023, el 99% de estas se originan en los Estados Unidos. Esto se debe a que varias de las comercializadoras contratadas tanto en España como en Portugal no generan emisiones, ya que su energía proviene exclusivamente de fuentes renovables. Esta transición ha resultado en una reducción altamente significativa en este ámbito.

Por otro lado, el alcance 1 constituye un 9,5% de las emisiones totales de nuestra huella de carbono, siendo más de la mitad atribuible a la combustión de combustibles por el desplazamiento de vehículos.

Como se muestra en la tabla siguiente, el origen de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) varía según el país de análisis, debido a las diferencias en los procesos y productos fabricados, lo que conlleva diversos impactos en la huella de carbono.

Distribución de las emisiones (tn CO₂ eq) por país en 2023

Fuente emisora	EE.UU.	ESPAÑA	PORTUGAL	GUATEMALA
Combustión estacionaria	3,94	NA	5,44	NA
Combustión móvil	0,17	NA	125,64	0,14
Fugas de gases refrigerantes	51,15	6,35	0,02	NA
Alcance 1	55,26	6,35	131,10	0,14
Electricidad comprada - basada en el sitio	1.820,80	NA	NA	11,42
Electricidad comprada - basada en el mercado	NA	1,03	3,80	NA
Alcance 2	1.820,80	1,03	3,80	11,42
TOTAL (Alcance 1 + Alcance 2)	1.876,06	7,38	134,9	11,56

NA: No Aplica

La combustión móvil representa el 6,20% del total de las emisiones generadas por el Grupo, siendo principalmente atribuible a los desplazamientos de furgonetas que transportan componentes de las prendas en diversas etapas del proceso productivo, tanto entre nuestras propias fábricas como hacia terceros subcontratados.

En España, los datos sobre las emisiones de CO₂ originadas por la combustión móvil no están disponibles. Sin embargo, no se consideran significativas para efectos de cálculo, dado que el número de vehículos de renting existentes no supera los 4 vehículos, y no se dispone de una accesibilidad adecuada a los datos de kilometraje o combustible. Por consiguiente, se planea mejorar la gestión de esta información para incluirla en el cálculo del próximo año.

En relación con las emisiones de Alcance 2 en España, hemos tenido en cuenta las oficinas en propiedad, excluyendo aquellas que están en alquiler, ya que en estas últimas no tenemos la capacidad de implementar mejoras para aumentar la eficiencia en el consumo energético ni para utilizar fuentes renovables, lo que impide la reducción de nuestras emisiones. Esto abarca las oficinas ubicadas en Barcelona, Badalona y el laboratorio de Madrid.

No obstante, en Badalona y Madrid, las comercializadoras con las que hemos establecido contrato adquirieron el 100% de la energía proveniente de fuentes renovables durante 2023, lo que resultó en cero emisiones. Por lo tanto, únicamente se registran las emisiones de Barcelona.

Por otro lado, la combustión estacionaria, que representa el 0,46% de las emisiones totales, proviene del uso de gas natural en el proceso de termofijado. Además, el 2,83% se atribuye a las emisiones generadas por las fugas de gases refrigerantes de los equipos de climatización y los retimbrados de los equipos de extinción de incendios en nuestras instalaciones.

Nuestro objetivo es seguir mejorando la calidad del sistema de registro y recopilación de datos de actividad como parte de nuestro enfoque de mejora continua, con el fin de asegurar una mayor precisión y transparencia en la información proporcionada. Asimismo, aunque este año ha estado marcado por numerosos cambios

estructurales y organizativos que nos han impedido calcular nuestra huella de carbono de alcance 3, nos reafirmamos en que es uno de nuestros principales objetivos a corto plazo.

En Nextil Group estamos comprometidos con la reducción de nuestro impacto ambiental y por crear un futuro más sostenible para todos. Por ello, este año damos un paso al frente con la puesta en marcha de la instalación del sistema de energía fotovoltaica en nuestras instalaciones de SICI93 y Playvest con la que se ha alcanzado un total de 45.428 kWh.

Adicionalmente, hemos compensado las emisiones generadas por la celebración de la reunión de la Junta de Accionistas celebrada en diciembre de 2023 mediante una colaboración con el proyecto UMBRELLA PROJECT. Este proyecto consiste en un parque eólico ubicado en la región sureste de Argentina, en la Patagonia, reconocida como una de las áreas más ventosas del mundo. Desde su establecimiento en enero de 2012, este parque eólico, el más grande de Argentina, cuenta con 43 turbinas y una capacidad instalada de 80 MW.

Anualmente, el parque suministra 300 GWh de electricidad limpia y renovable a la red eléctrica, evitando así la emisión de 190,000 toneladas de gases de efecto invernadero (GEI) a la atmósfera. Registrado con éxito como proyecto Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) por la ONU en diciembre de 2012, el parque destaca por su contribución significativa a la reducción de emisiones y su papel en la mitigación del cambio climático. En total, la empresa ha compensado 5 toneladas de CO2 equivalente gracias a este proyecto, demostrando su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.

2.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

GRI 306-3; 306-4; 306-5

Creemos en un modelo de economía circular que busca maximizar la eficiencia en el uso de los recursos naturales y promover la reutilización, la recuperación y el reciclaje de los productos y materiales. Para nosotros, la prevención y la gestión responsable de los residuos es una parte clave de la economía circular, ya que nos permite adoptar un enfoque integral que aborda la gestión de residuos desde su generación hasta su eliminación final, desde la perspectiva de reducción del impacto ambiental y la promoción de la sostenibilidad.

Todos los residuos peligrosos y no peligrosos son debidamente segregados, identificados, almacenados por separado, manteniéndose registros de medición por tipología, código y destino final, procurando establecer objetivos de reducción de producción de residuos, en línea con el objetivo a largo plazo de lograr la circularidad.

Asimismo, aplicamos los principios de reducción, reutilización y reciclaje de acuerdo con el tipo de residuos generados y las capacidades técnicas y operativas de cada sociedad. Para ello, colaboramos únicamente con entidades gestoras de residuos autorizadas, con un permiso legal válido emitido en conformidad con los requisitos legales de aplicación local, para todas las tipologías de residuos.

En este sentido, se presenta a continuación los datos relativos a la cantidad total de residuos generados en todas las instalaciones de Nextil Group donde se lleva a cabo actividad de fabricación. Se excluyen las empresas con sede en España, dado que predominantemente se dedican a labores de oficina, y su contribución al volumen total de residuos generados es marginal en comparación con el conjunto.

Evolución anual de la generación de residuos en NEXTIL GROUP

Generación de residuos NEXTIL GROUP (Toneladas)	2023	2022	2021	2020
04 02 22 Residuos de fibras textiles procesadas	67,34	156,57	91,08	136,78
13 01 10* Aceites hidráulicos minerales no clorados	0,11	14,04	0,00	2,20
15 01 01 Envases de papel y cartón	0,00	13,34	9,92	41,59
15 01 02 Envases de plástico	7,41	1,28	5,08	2,26
15 01 03 Envases de madera	3,50	463,66	10,55	6,85
15 01 10* Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	0,09	0,00	1,92	1,76
15 01 11* Envases metálicos, incluidos los recipientes a presión vacíos, que contienen una matriz sólida y porosa peligrosa	0,01	0,02	0,01	0,02
20 01 01 Papel y cartón	8,58	8,09	40,91	28,41
20 01 11 Desperdicio textil (trapos y orillos)	3,74	1,80	5,89	12,53
20 01 38 Madera	21,19	0,00	3,16	0,00
20 01 39 Plásticos	1,17	4,56	5,49	3,43
20 01 40 Metales	0,18	0,00	0,24	0,43
20 01 99 Desperdicio Banal (Basura)	0,23	4,36	24,80	0,00
20 03 01 Mezclas de residuos municipales	0,07	11,20	40,82	15,65
Otros residuos	0,00	0,73	18,27	54,41
Total	113,62	679,65	258,14	308,50

(*) Los marcados con un asterisco son residuos peligrosos.

El análisis efectuado indica que en el año 2023 se ha registrado una reducción del 83% en la generación total de residuos por parte del Grupo. Como se ha explicado en secciones previas, esta disminución se atribuye a la reducción de la actividad productiva, acompañada de una disminución en el consumo de materias primas, lo que ha resultado en una reducción en la cantidad de residuos generados.

Prácticamente la totalidad de nuestros residuos son clasificados como no peligrosos, siendo los más predominantes las fibras textiles procesadas, los envases de plástico y los materiales asociados a las actividades logísticas, como la madera utilizada en los pallets.

Además, cabe mencionar que este año se ha considerado excluir de la tabla aquellos residuos cuya generación ha sido nula en los últimos tres años, debido a su falta de relevancia informativa.

En la tabla siguiente se describe el tipo de disposición final de los residuos generados en NEXTIL GROUP durante el ejercicio 2023:

DESTINO NEXTIL GROUP	(tn/año)	%
Eliminación	0,055	0,05%
Valorización	113,56	99,95%
Total General	113,62	100,00%

Este resultado positivo se debe a nuestros esfuerzos continuos en la gestión responsable de los residuos que generamos, promoviendo su valorización. Para ello, seleccionamos meticulosamente las entidades encargadas de la gestión de residuos, garantizando su máxima valorización.

2.4 Uso sostenible de los recursos

Buscamos utilizar los recursos de manera responsable y eficiente, minimizando el impacto ambiental y social resultante de su extracción, producción y consumo. El uso sostenible de los recursos naturales implica una gestión responsable de los mismos, promoviendo su preservación y protección para garantizar su disponibilidad para las generaciones futuras.

2.4.1 Consumo de Agua y Vertidos

GRI 303-1; 303-3; 303-5

Somos conscientes del riesgo creciente asociado al agua debido a los cambios climáticos, y reconocemos la importancia de fortalecer la resiliencia de nuestras operaciones. Asimismo, nos comprometemos a establecer relaciones sólidas en nuestra cadena de suministro, donde nuestros proveedores y subcontratistas demuestren su compromiso de controlar los impactos derivados de su actividad en el consumo y la calidad del agua.

En lo que respecta a nuestro desempeño, realizamos una minuciosa supervisión y registro de todas nuestras fuentes de consumo de agua, abarcando tanto el ámbito industrial como el doméstico. Esto se hace con el propósito de mejorar nuestras prácticas de gestión hídrica y continuar reduciendo nuestro consumo de manera progresiva. Para alcanzar este objetivo, implementamos programas de eficiencia que controlan el balance hídrico.

Además, consideramos criterios sostenibles al adquirir maquinaria más eficiente, capacitamos a nuestro personal para que adopte prácticas óptimas de consumo y buscamos constantemente soluciones e innovaciones tecnológicas.

Asimismo, nos aseguramos de cumplir con todos los requisitos legales y restricciones locales relacionadas con la extracción y descarga de aguas.

Procuramos evaluar la resiliencia hídrica y la exposición geográfica a los riesgos asociados con el estrés hídrico en las cuencas hidrográficas donde opera el Grupo.

Evolución del consumo de agua desagregado por país

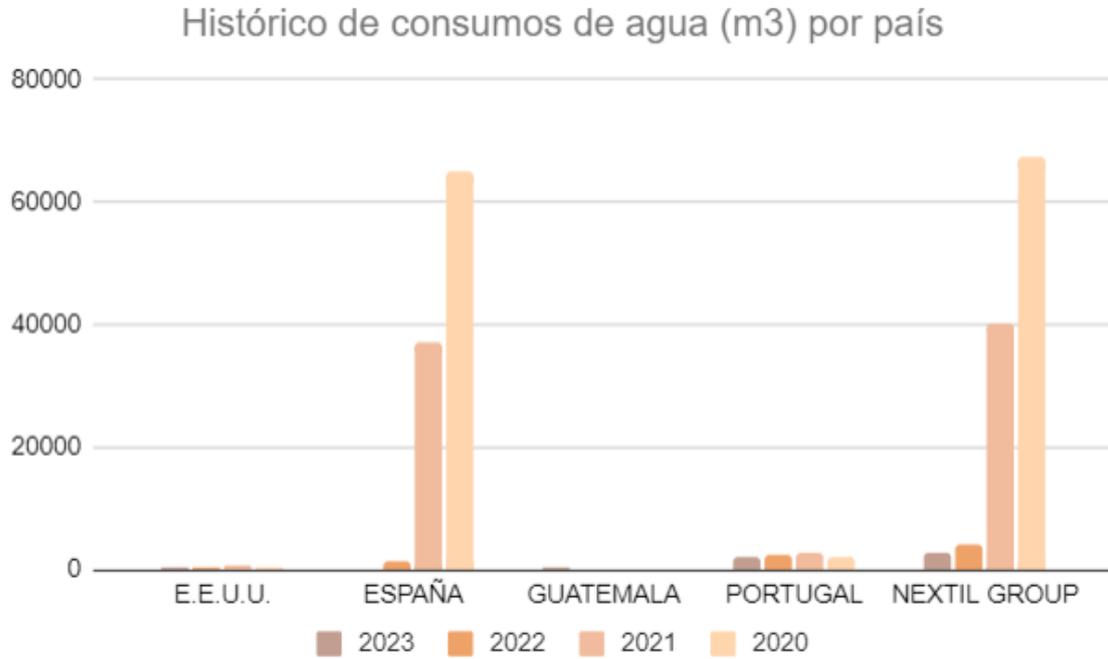
Agua (m³)	2023	2022	2021	2020
E.E.U.U.	235	323	557	300
ESPAÑA	63,83*	1.373	37.133	64.993
GUATEMALA	312,98	60	NA	NA
PORTUGAL	2.084	2.309	2.627	2.084
NEXTIL GROUP	2.696	4.065	40.317	67.377

NA: No aplica / *Considerando las oficinas de Madrid.

En 2023, NEXTIL GROUP utilizó 2.696 m³ de agua, lo que representa un 34% menos que en el año anterior. Esta disminución se atribuye a la reducción de la actividad productiva, donde el agua es un recurso esencial utilizado en grandes cantidades en el proceso de tintado. Por consiguiente, el cierre de la fábrica en España ha tenido un impacto significativo en los resultados finales. Además, es importante destacar que se ha observado un efecto

inverso en Guatemala, donde el aumento en sus funciones de fabricación se ha visto claramente reflejado en los resultados.

En el caso de España, se ha considerado los consumos de las oficinas de Madrid, que a pesar de ser poco significativos consideramos que es nuestro deber sensibilizar a todo el personal y adquirir unas buenas prácticas ambientales en cada una de las empresas que forman el Grupo para reducir los consumos de este escaso recurso natural.



Las fuentes de suministro de agua del Grupo provienen principalmente de la red de abastecimiento municipal de cada lugar en el que tenemos presencia. En España y Estados Unidos, esta fuente representa el 100% del volumen total. En Portugal, el suministro municipal constituye el 82% del volumen total, mientras que el 18% restante proviene de aguas subterráneas debidamente certificadas, con una estricta monitorización de consumos reportada a la Agencia Portuguesa del Ambiente. Del mismo modo, en Guatemala, obtenemos agua de un pozo propio, que es nuestra principal fuente de suministro.

VERTIDOS

GRI 303-2; 303-4

En NEXTIL GROUP, no realizamos descargas directas al medio ambiente de vertidos sin un tratamiento previo adecuado. Contamos con plantas de tratamiento de vertidos, tanto internas como externas, que cumplen con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables, así como con los estándares de los marcos normativos correspondientes.

Identificamos y monitoreamos las fuentes de descarga de aguas residuales, llevando a cabo análisis periódicos para verificar el cumplimiento de los parámetros de los efluentes con la licencia de vertido y otros requisitos legales y reglamentarios.

Es importante destacar que las actividades productivas varían entre las diferentes sedes y empresas que conforman NEXTIL GROUP, lo que se refleja en la diversidad de vertidos. Además, es crucial tener en cuenta que los requisitos normativos pueden variar significativamente, incluso dentro de una misma región o país.

Vertidos por países

País	Permiso	Análisis de vertidos	Cumplimiento
España	NA	NA	NA
Guatemala	NA	NA	NA
EE. UU	Sí	2	100%
Portugal	Sí	2	100%

NA: No Aplica

ESPAÑA

El permiso de vertido estaba vigente hasta el 3 de noviembre de 2022, pero no se renovó debido al cierre de la planta. Por lo tanto, en 2023, los únicos vertidos son de tipo sanitario generados en las oficinas, los cuales son canalizados a través del sistema de alcantarillado público.

EE.UU.

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

Este año todas las evaluaciones realizadas han sido satisfactorias y se han subsanado las causas de la no conformidad registrada en 2022 con éxito.

PORTUGAL

SICI93

A pesar de que no se emplea agua en el proceso de producción y, por ende, no hay vertidos no sanitarios al sistema público, disponemos de una Licencia de Uso del Sistema Público de Drenaje - Rechazo de Aguas Residuales válida.

PLAYVEST

Cuenta con la Licencia de Uso del Sistema Público de Drenaje - Rechazo de Aguas Residuales (referencia 404_ARI_21) el 30/09/2021 y con validez hasta el 30 de septiembre de 2024. El último informe de análisis es del 7 de noviembre de 2023, cumpliendo con el 100% de los parámetros reglamentarios.

2.4.2 Eficiencia energética

GRI 2-4; 302-1

En Nextil Group, llevamos a cabo la medición y registro de nuestros consumos, a excepción de la energía eléctrica utilizada en las oficinas alquiladas a terceros. Esto se debe a nuestra falta de capacidad directa para implementar medidas de eficiencia energética o transición a fuentes renovables en dichas oficinas. Por esta razón se presentan a continuación los consumos de energía de las sociedades incluidas en el cálculo de huella de carbono.

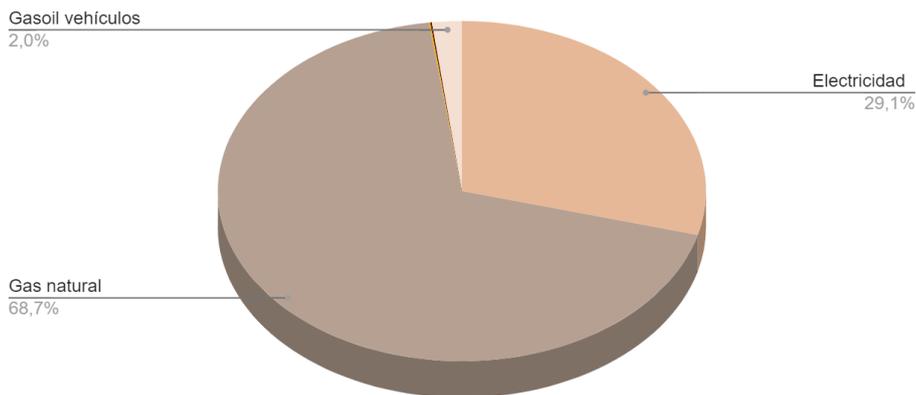
Además, hemos normalizado todos los datos a tonelada equivalente de petróleo (tep), con el fin de facilitar la comparación anual entre las diversas fuentes de consumo.

Evolución del consumo energético de NEXTIL GROUP, en tep

	2023	2022	2021	2020
Electricidad	609,12	2.444,90	2.777,20	2.692,10
Gas natural	1.435,42	2.334,75	2.488,61	2.387,71
Gasoil calefacción	1,72	0,88	0,43	0,45
Gasolina vehículos	2,03	3,11	3,04	2,85
Gasoil vehículos	41,37	47,67	52,79	46,42
TOTAL	2.089,66	4.831,31	5.322,07	5.129,53

Se aprecia una reducción generalizada en todos los tipos de energía, reflejado principalmente en el consumo de energía eléctrica y gas natural, atribuible al descenso en la actividad productiva, sin embargo, siguen siendo las dos principales fuentes de energía según se muestra en el gráfico.

Distribución por fuente de energía - 2023



A continuación, se presentan los datos de la evolución anual de los consumos energéticos de NEXTIL GROUP, desagregados por país.

Consumo energético de NEXTIL GROUP, en tep, por países - 2023

	Electricidad	Gas natural	Gasoil calefacción	Gasolina vehículos	Gasoil vehículos
EE. UU.	539,51	1.435,42	NA	0,07	NA
ESPAÑA	1,29	NA	NA	ND	ND
GUATEMALA	7,00	NA	NA	0,06	NA
PORTUGAL ¹⁸	61,32	NA	1,72	1,90	41,37
NEXTIL GROUP	609,12	1.435,42	1,72	2,03	41,37

NA: No Aplica ND: No Disponible

A pesar de estar en proceso de cierre, la planta de Estados Unidos sigue siendo el mayor responsable de los consumos energéticos del Grupo con una representación del 94,5%, seguido de Portugal con un 5%.

Seguimos comprometidos con nuestra meta de implementar programas de eficiencia energética y aumentar progresivamente el uso de fuentes renovables de energía en la medida de nuestras posibilidades.

Entre nuestras operaciones productivas, las más destacadas se encuentran en Portugal, donde nuestra estabilidad nos ha posibilitado firmar contratos de energía con garantía de origen renovable (GdO) en cinco de nuestras seis plantas en el país, lo que equivale a un 56% de contratos de energía renovable.

Además, en nuestras oficinas de Badalona y en el laboratorio de Madrid, hemos establecido contratos con comercializadoras que durante 2023 adquirieron el 100% de la energía procedente de fuentes renovables.

Esto se traduce en un consumo de energía limpia de 61,41 tep, es decir un 10% sobre el total del Grupo.

2.4.3 Materias primas

GRI-301-1

Dentro de la amplia variedad de materias primas empleadas para la producción y/o confección de nuestros productos, existe una diferencia sustancial en el consumo de materias primas entre las diferentes sociedades del Grupo debido a las diferentes líneas de negocio que se desarrollan en cada una de ellas. En NEXTIL GROUP trabajamos para minimizar el impacto de nuestra producción abarcando entre nuestras prioridades:

- Incrementar la utilización de materiales reutilizados y reciclados desde su origen.
- Disminuir la cantidad de productos químicos empleados en nuestros procesos.
- Mejorar la calidad de nuestras prendas para aumentar su durabilidad.
- Refinar el reporte de datos sobre el consumo de materias primas en cada una de nuestras sedes.

Materias primas consumidas - NEXTIL GROUP

Cantidad (unidad)	2023	2022	2021	2020
Papel (tn) r	8,68	13,77	34,95	6,70
Cartón (tn) r	64,38	87,65	75,71	60,59
Plástico (tn) nr	26,86	57,95	78,43	35,19

Madera (tn) r	127,57	89,38	13,93	6,58
Tintes Colorantes (tn) nr	7,90	187,45	1.072,26	19,21
Tintes Auxiliares (tn) nr	151,05	258,95	14.874,86 ⁵	797,48
Hilo (tn) r/nr	545,29	360,84	1.457,93	1.854,88
Tejido (tn) r/nr	439,10	919,21	1.514,44	738,72
Aceite de lubricación (L) nr	1.172,00	1.341,78	3.969,00	35.705,96
Quitamanchas (L) nr	291,79	318,00	678,00	548,00

r: Renewable; nr Renewable

Las materias primas más representativas se clasifican en dos categorías principales: por un lado, las sustancias químicas como tintes colorantes, tintes auxiliares, quitamanchas y el aceite de lubricación de los telares; y por otro lado, el hilo y el tejido. El resto se corresponde con los materiales que componen los elementos de embalaje utilizados en logística.

La renovabilidad del hilo y el tejido está determinada por la composición de las fibras. En NEXTIL GROUP, nos comprometemos a identificar y registrar la cantidad de fibras renovables empleadas en la fabricación de hilo y tejido, lo cual es de suma relevancia para la industria textil y de la moda. Por otro lado, las sustancias químicas, debido a su naturaleza, no son renovables.

A continuación, se presentan los consumos de materias primas en cada país en el que tenemos presencia operativa.

Materias primas consumidas desagregadas por país

Cantidad (unidad)	EE. UU.		Portugal		Guatemala	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Papel (tn)	3,26	8,00	5,04	1,40	0,38	0,20
Cartón (tn)	33,40	32,89	27,03	26,50	3,95	0,20
Plástico (tn)	4,81	4,49	21,85	48,00	0,20	0,10
Madera (tn)	122,22	81,28	NA	3,10	5,35	1,00
Tintes Colorantes (tn)	7,79	2,45	0,11	185,00	NA	NA
Tintes Auxiliares (tn)	150,88	151,95	0,17	107,00	NA	NA
Hilo (tn)	470,17	157,88	38,87	47,71	36,25	ND
Tejido (tn)	47,96	493,93	391,14	396,79	NA	NA
Aceite de lubricación (L)	ND	ND	942,00	925,00	230,00	56,78
Quitamanchas (L)	NA	NA	291,79	318,00	NA	NA

NA No Aplicable / ND No Disponible

Se ha considerado la eliminación de los datos de materias primas reportados por España ya que se resumen a materiales de oficina poco significativos. Esto hace que todas las variaciones observadas sean consecuencia de

⁵ Esta discrepancia de cifras entre la cifra de 2021 y el ejercicio precedente y posterior pudo haber sido provocada por la calidad de los datos, a par con la interrupción de las actividades de las fabricas de tintado durante la pandemia y en consecuencia del cierre del centro productivo en España, sin embargo no disponemos de datos suficientes para afirmar con seguridad sus causas exactas.

las fluctuaciones en la capacidad productiva a lo largo del año, las cuales han sido influenciadas por el cierre gradual de la planta en Estados Unidos y el incremento de la actividad en la nueva fábrica en Guatemala.

2.5. Biodiversidad

GRI 304-2; 304-3

No existe actividad económica que no dependa en última instancia de los recursos naturales que ofrece nuestro planeta, y en especial dentro del sector textil. Nuestro objetivo es integrar el compromiso con la preservación de la biodiversidad en todas nuestras áreas de actividad, pero en especial, en nuestras etapas de selección de materias primas y fabricación. Los posibles impactos generados son:

- Posibles cambios en el uso de la tierra por la extracción de agua de pozo y el uso de vehículos para el transporte.
- Presencia humana prolongada, que afecta temporalmente el comportamiento de especies de fauna de manera generalmente reversible

Por este motivo, se toman diferentes medidas de conservación y prevención del medio natural como es la evaluación de impactos ambientales realizada en San José de Pinula, Guatemala, previo a la construcción de la nueva planta de fabricación, así como la implementación de la certificación ISO 14001 en Portugal, mediante la cual se identifican los posibles impactos y se establecen medidas para minimizarlos. Sin embargo, Nextil Group considera que sus actividades no suponen un impacto significativo directo en la biodiversidad de los ecosistemas, ya que sus operaciones se realizan en áreas industriales, alejadas de la población y de áreas naturales protegidas

III. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

3.1 Nuestro modelo de gestión de recursos humanos

GRI 2-24

Asumimos grandes retos como un solo equipo.

Reconocemos que la clave para alcanzar nuestras metas y aspiraciones radica en rodearnos del talento más excepcional. Nuestro capital humano representa el recurso máspreciado en nuestro arsenal. Cada individuo, aportando su especialización y colaborando en equipo, desempeña un papel fundamental en la realización de nuestros proyectos y en la superación de los obstáculos que se nos presentan a nivel organizativo.

En el corazón de nuestro enfoque de gestión de recursos humanos yace el conjunto de principios delineados en nuestro Código Ético, los cuales reflejan nuestro firme compromiso con el bienestar y el desarrollo de quienes colaboran con nosotros.

3.2 Generamos empleo estable y de calidad

Con más de 340 empleados, fomentamos la creación de empleo estable y de calidad. En 2023, el 97% de nuestra plantilla disponía de contrato indefinido.

3.2.1 Perfil de empleados de Nextil Group⁶

GRI 2-7; 2-8

Consideramos la plantilla de personal tal como estaba registrada al 31 de diciembre de 2023, y se incluye por primera vez una nueva categoría asignada a las personas empleadas en puestos de Alta Dirección. Esta inclusión se realiza como una mejora en la clasificación de categorías profesionales, con el objetivo de lograr una distribución más equitativa entre todos los trabajadores.

Asimismo, se han tenido en cuenta las definiciones de empleados fijos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial que utilizamos son aquellas recogidas en la legislación nacional de cada país al que pertenecen nuestras personas trabajadoras.

Los datos a nivel de país se sumaron posteriormente para obtener las cifras totales, sin considerar las diferencias entre las definiciones legales de cada país que no son significativas a efectos de reporte, presentando homogeneidad entre ellas,

Evolución de empleados del Grupo por género

	Plantilla 2023	Plantilla 2022	Plantilla 2021	Plantilla 2020
Hombre	97	135	186	214
Mujer	248	282	287	289
NEXTIL GROUP	345	417	473	503
% Hombre	28%	32%	39%	43%

⁶ Los datos reflejan el número total de empleados en plantilla a 31 de diciembre y no contemplan los 4 miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

% Mujer

72%

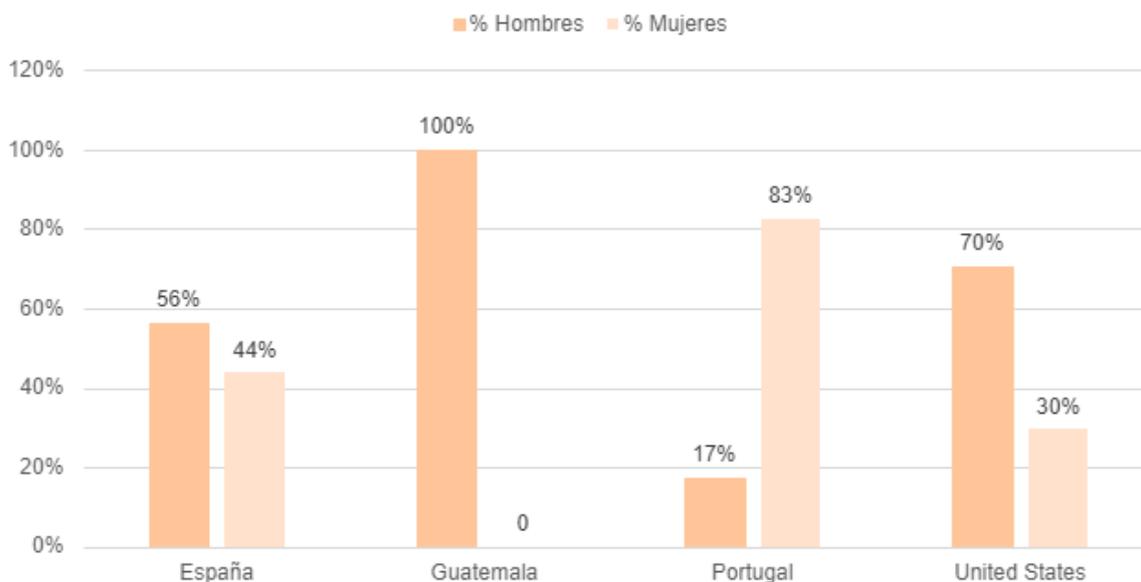
68%

61%

57%

Desde 2020, hemos experimentado una serie de cambios organizacionales continuos que han resultado en una disminución del 31% de la plantilla y, a su vez, en una redistribución de los grupos. En la actualidad, las mujeres siguen siendo la mayoría en nuestra plantilla, manteniendo un porcentaje del 72%.

Distribución de género por país - 2023



Distribución de la plantilla por país y género

	ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombre	9	14	48	48	31	66	9	7
Mujer	7	9	228	241	13	31	-	1
NEXTIL GROUP	16	23	276	289	44	97	9	8
% Hombre	56%	61%	17%	17%	70%	68%	100%	87%
% Mujer	44%	39%	83%	83%	30%	32%	0%	13%

Este desequilibrio en la plantilla se hace más notorio en Portugal donde las mujeres constituyen el 83% del total del personal. Cifra que contraria la tendencia de los datos de España, EE. UU. y Guatemala donde el porcentaje de hombres es mayoritario. Este hecho se explica por la naturaleza de las actividades desarrolladas en las distintas geografías, ya que la confección en Europa es una función en la industria de la moda protagonizada por operarias. Ejemplo de ello es nuestra fábrica de SIC193 donde la mayoría de los puestos de operaciones están ocupados por el género femenino.

Por otro lado, las actividades de tejeduría y tintado suelen ser desempeñadas tradicionalmente por operarios del sexo masculino, dado que implican un esfuerzo físico más intenso. Esta tendencia se observa en las plantillas de Estados Unidos y Guatemala.

3.2.2 Perfil de contratación en Nextil Group

GRI 2-7; 2-8; 401

En línea con nuestros objetivos estratégicos de retención del talento, es crucial que nuestros empleados tengan contratos estables. A fecha de cierre de 2023 todos nuestros empleados tenían contratos indefinidos, excepto 5 empleados de SICI93 que fueron contratados en el segundo semestre del año por necesidades específicas de la actividad.

De igual modo, todos nuestros trabajadores realizan la jornada laboral a tiempo completo, con la excepción de un trabajador de EE. UU. Considerado como trabajador no empleado por el tipo de relación laboral que establece con la empresa.

Modalidades de contrato, distribución por rangos de edad y país

2022		NEXTIL GROUP			ESPAÑA			PORTUGAL			EE.UU.			GUATEMALA		
		< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Tipo de contrato	Indefinido	69	198	149	3	8	12	51	157	81	14	27	55	1	6	1
	Temporal	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Tipo de jornada	Completa	69	198	149	3	8	12	51	157	81	14	27	55	1	6	1
	Parcial	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
2023		< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Tipo de contrato	Indefinido	35	182	123	1	7	8	29	156	86	4	13	27	1	6	2
	Temporal	3	1	1	-	-	-	3	1	1	-	-	-	-	-	-
Tipo de jornada	Completa	38	183	124	1	7	8	29	156	86	4	13	26	1	6	2
	Parcial	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-

Los resultados muestran que, a pesar de las fluctuaciones registradas, la evolución de la plantilla no ha cambiado significativamente en lo que se refiere a la distribución por rango etario,

Se observa una concentración significativa de empleados en los rangos de edad de 30-50 años y mayores de 50 años, abarcando el 89% de la plantilla total. Esta distribución demográfica tiene varias implicaciones importantes. En primer lugar, indica una fuerza laboral con una considerable experiencia y conocimiento acumulado, lo que puede ser beneficioso para la estabilidad y el rendimiento de la empresa. Sin embargo, también puede plantear desafíos en términos de adaptación a cambios tecnológicos, desarrollo de liderazgo y sucesión, así como en la introducción de nuevas perspectivas y habilidades en el Grupo.

Por lo tanto, es crucial que la empresa implemente estrategias efectivas de gestión del talento que fomenten el desarrollo y la incorporación de nuevas generaciones para garantizar la continuidad y la innovación en el futuro.

De esta fecha, no consideramos relevante proceder al análisis de las métricas de trabajo parcial y contratación temporal, ya que solo se presenta esta casuística en 2022 con un empleado perteneciente al rango de operarios.

A continuación, se presenta el promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo y clasificación profesional, correspondiente al primer año de recopilación de datos. Por lo tanto, no contamos con datos comparativos del año 2022 en relación con estas variables, pero se mantendrá a partir de ahora para dar conformidad la normativa que regula los Estados de Información no Financiera.

2023	Género	Indefinido		Temporal	Total
		Completo	Parcial	Completo	
Alta Dirección	H	4	-	-	4
Dirección	H	8	-	-	8
	M	3	-	-	3
Mandos medios de administración	H	7	-	-	7
	M	11	-	-	11
Mandos medios de producción	H	16	-	-	16
	M	13	-	-	13
Técnicos	H	14	2	1	17
	M	21	-	1	22
Administrativos	H	8	-	-0	8
	M	25	-	1	26
Operarios	H	61	-	-	61
	M	184	-	-	184
Total		375	2	3	380

3.2.3 Rotación de personal

401-1

En 2023 se han producido 45 nuevas contrataciones, un 53% menos que en 2022 y concentradas principalmente entre Portugal y Estados Unidos.

Número total nuevas contrataciones de empleados por rango de edad, género y país

2023	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nuevas contrataciones										
Menores de 30 años	5	4	-	-	2	3	3	1	-	-
Entre 30 y 50 años	7	15	1	2	-	12	5	1	1	-
Mayores de 50 años	11	3	1	1	3	2	5	-	2	-
Total	23	22	2	3	5	17	13	2	3	-

Número total nuevas contrataciones de empleados por rango de edad, género y país

2022	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nuevas contrataciones										
Menores de 30 años	13	9	0	0	1	2	11	7	1	0
Entre 30 y 50 años	22	24	1	0	3	12	13	12	5	1
Mayores de 50 años	19	8	5	0	2	1	12	7	1	0
Total	54	41	6	0	6	15	36	26	7	1

A continuación, se presentan el número total de bajas producidas durante el ejercicio:

Número total de bajas⁷ de empleados por edad, género y país

2022	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Bajas										
Menores de 30 años	12	13	0	1	4	5	8	7	0	0
Entre 30 y 50 años	37	41	25	20	3	14	9	7	0	0
Mayores de 50 años	36	23	26	9	3	11	7	3	0	0
Total	85	77	51	30	10	30	24	17	0	0
2023	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Bajas										
Menores de 30 años	14	12	-	-	5	8	9	4	-	-
Entre 30 y 50 años	18	18	2	1	1	10	15	6	-	1
Mayores de 50 años	26	14	2	1	1	5	22	8	1	-
Total	58	44	4	2	7	23	46	18	1	1

Durante el ejercicio, se registraron un total de 109 bajas, contabilizadas a partir de las desvinculaciones que han ocurrido desde enero hasta diciembre de 2023. Del este total el 59% tuvieron lugar en Estados Unidos y el 29% en Portugal. Está marcada reducción se atribuye al proceso de cierre en curso en la planta de Estados Unidos, así como a la reestructuración del personal en Portugal para adaptarse a las necesidades operativas, que, como se mencionó previamente, están experimentando una disminución significativa.

⁷ Empleados que dejan la organización voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento en servicio

En España y Guatemala, las bajas representan el 10% y el 2%, respectivamente. En cuanto a la distribución por género de las bajas durante el período cubierto por el informe, el 57% corresponden a hombres y el restante 44% a mujeres.

Número total de despidos de empleados por edad, género y país.

2022	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Desglose de despidos por edad	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menores de 30 años	12	13	0	1	4	5	8	7	0	0
Entre 30 y 50 años	34	40	22	19	3	14	9	7	0	0
Mayores de 50 años	33	23	23	9	3	11	7	3	0	0
Total	79	76	45	29	10	30	24	17	0	0

2023	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Desglose de despidos por edad	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menores de 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Mayores de 50 años	3	3	2	2	1	1	-	-	-	-
Total	3	4	2	3	1	1	-	-	-	-

En este ejercicio, se han producido 7 despidos objetivos en España y Portugal, los cuales se distribuyen entre las siguientes categorías profesionales:

2022	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dirección	5	1	1	1	4	-	-	-	-	-
Mandos medios de producción	12	4	12	2	-	2	-	-	-	-
Mandos medios administración	4	3	4	3	-	-	-	-	-	-
Técnicos	8	4	5	1	3	3	-	-	-	-
Operarios	47	49	21	12	3	24	23	13	-	-
Administrativos	3	15	2	10	-	1	1	4	-	-
Total	79	76	45	29	10	30	24	17	-	-

2023	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Alta Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Dirección	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Mandos medios de producción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandos medios administración	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	2	2	2	1	-	1	-	-	-	-	-
Operarios	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	4	2	3	1	1	-	-	-	-	-

En 2023 se producen menos bajas laborales, y especialmente menos despidos. Este hecho viene explicado porque en 2022 se produjo el cierre total de la fábrica de Masnou, lo que hizo que estas cifras fueran significativamente más altas.

Evolución anual de la tasa de nuevas contrataciones y tasa de rotación segregados por país

GRI 2-4

	ESPAÑA				PORTUGAL				EE. UU.				GUATEMALA			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Tasa de nuevas contrataciones ⁸	19%	27%	7%	1%	7%	7%	17%	12%	14%	64%	108%	33%	27%	75%	NA	NA
Tasa de rotación ⁹	4%	341%	71%	30%	3%	7%	-7%	-1%	45%	22%	24%	15%	-9%	0%	NA	NA

El nivel de rotación en el Grupo es moderado, siendo la tasa de rotación en 2023 del 13%, mientras que la tasa de nuevas contrataciones se situó en un 10%.

⁸ Tasa nuevas contrataciones = nuevas contrataciones / total empleados

⁹ Tasa de rotación = (número bajas - nuevas contrataciones) / total empleados

3.3 Política de remuneraciones

GRI 3-3

En NEXTIL GROUP nos comprometemos a pagar un salario digno a nuestros empleados, acorde con la función desempeñada, siempre respetando el salario mínimo y cumpliendo los convenios de cada sector, además de la legislación nacional vigente.

Remuneración promedio desagregada por género y clasificación profesional

NEXTIL GROUP	2023		2022		2021		2020	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Promedio de Salario (€)								
Alta Dirección	148.566,12	-	-	-	-	-	-	-
Directivo	75.536,93	41.756,97	75.193,30	72.804,18	100.656,12	80.637,37	84.546,42	50.816,91
Mandos medios administración	66.587,31	45.779,15	46.912,36	42.265,65	47.245,24	45.893,50	50.791,54	35.566,02
Mandos medios producción	43.027,50	28.711,53	46.029,94	29.158,03	39.075,89	27.601,96	40.967,21	36.191,94
Técnicos	35.430,30	19.756,78	35.994,39	19.422,23	30.748,36	28.653,71	33.132,27	26.088,87
Administrativos	22.894,87	22.422,70	31.431,36	23.001,11	26.488,10	26.305,48	38.893,63	33.453,85
Operarios	23.133,68	14.547,06	24.202,50	15.203,55	20.611,11	20.840,56	21.678,99	20.427,37

En NEXTIL GROUP hemos observado cambios en la brecha salarial en ciertas categorías profesionales, particularmente en el caso de los directivos. Esto se debe a que en 2022 se incluyeron otras compensaciones, como las indemnizaciones por despido, lo que resultó en una remuneración promedio similar entre hombres y mujeres en puestos directivos. Esta situación ha marcado la decisión de modificar la metodología de cálculo, expresando este año las remuneraciones medias como la suma del salario base anual, junto con los complementos salariales fijos y excluyendo cualquier percepción variable, como dietas o indemnizaciones, que podría generar diferencias salariales no justificadas ni representativas de la realidad.

Asimismo, con la incorporación de la nueva categoría de alta dirección, se han reducido diferencias sustanciales en la retribución de los directores varones del Grupo.

3.3.1 Brecha salarial

GRI 2-4; 405-2

Evolución anual del ratio de brecha salarial¹⁰ de NEXTEL GROUP

	2023	2022	2021	2020
Alta Dirección	-	-	-	-
Directivo	45%	3%	20%	40%
Mandos medios de producción	33%	37%	29%	12%
Mandos medios de administración	31%	10%	3%	30%
Técnicos	44%	46%	7%	21%
Operarios	37%	37%	-1%	6%
Administrativos	2%	29%	1%	14%

Como se ha mencionado anteriormente, el cambio de metodología para el reporte de las remuneraciones ha supuesto una variación en las brechas salariales, siendo la del grupo de directivos la más elevada, y la del grupo de administrativos la más reducida. En el caso de la alta dirección no se muestran resultados porque está compuesto solo por hombres, y el resultado es cero. Es importante tener en cuenta que al nivel del grupo resulta complicado establecer un criterio comparativo debido a las variaciones en el costo de vida entre países, así como las fluctuaciones en los tipos de cambio, las cuales generan diferencias significativas entre los empleados de cada región.

	Ratio de Brecha salarial por Países							
	ESPAÑA		GUATEMALA		PORTUGAL		EE. UU.	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
Directivo	26%	-	-	5%	43%	11%	-	-
Mandos medios de producción	37%	-	-	-	-6%	17%	17%	36%
Mandos medios de administración	18%	-91%	-43%	-	30%	22%	18%	10%
Técnicos	17%	-23%	-	-	5%	30%	-	-
Operarios	-	-	-	-	9%	17%	2%	1%
Administrativos	-24%	15%	-	-	10%	36%	-	-13%

El guion (-) indica que no existen empleados en el grupo de los hombres o de las mujeres, impidiendo el cálculo comparativo en esa categoría profesional.

¹⁰ Cálculo de la ratio de brecha: ((Promedio salarial hombres – promedio salarial mujeres) / promedio salarial hombres)*100. Incluye la retribución variable, dietas, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción. Las cifras 2020 y 2021 han sido recalculadas con nueva la fórmula de cálculo y se presentan a efectos de comparabilidad.

Dado el cambio en la lógica de reporte de este año, que prioriza la armonización de los salarios, se han observado notables diferencias respecto a los resultados de 2022, especialmente en las categorías de dirección, mandos medios y personal administrativo. Estas disparidades se atribuyen en parte a la variabilidad de los complementos fijos, que incluyen factores como la antigüedad del empleado, trabajo en el extranjero y bonificaciones por productividad.

Sin embargo, en algunas situaciones, se pueden encontrar empleados cuyas remuneraciones son más altas debido a la valoración del tipo de puesto, nivel de conocimientos requeridos y la complejidad de sus funciones, lo cual origina disparidades salariales.

3.3.2 Retribución media de los Consejeros

GRI 2-19

La remuneración de los Consejeros está determinada en base a la estabilidad de la Sociedad Dominante y el Grupo, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables, con el objetivo de atraer y retener el talento necesario. El sistema de remuneración establecido está orientado a promover la creación de valor a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros ejecutivos con los resultados e intereses de los accionistas, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Existen dos sistemas retributivos distintos dentro de la empresa: uno aplicable a los consejeros en su función como tales, compuesto exclusivamente por dietas por su participación en las reuniones del Consejo de Administración o en sus comisiones, y otro destinado a los consejeros ejecutivos. Este último sistema incluye una parte fija anual y otra variable, la cual está vinculada al desempeño en las funciones ejecutivas y a los resultados alcanzados por el Grupo.

Tipología de remuneración	2023	2022	2021	2020
Retribución media de los consejeros (en miles €)	46	50 ¹¹	34	39

En marzo de 2023, la Junta General de Accionistas aprobó una nueva Política de Retribuciones de los Consejeros con vigencia durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros que se aprobó es continuista con la política anterior en lo que se refiere a principios, estructura y contenido del paquete retributivo. Así, mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior, orientada a la creación de valor de la Sociedad, mediante una gestión prudente del riesgo, alineada con los intereses de los accionistas y respetando las recomendaciones de gobierno corporativo, todo ello teniendo en cuenta el actual tamaño y posición de la Sociedad en el mercado.

¹¹ Cifra está calculada teniendo en cuenta una estimación del variable del Consejero delegado.

3.4 Compromiso con la no discriminación y la igualdad

GRI 3-3

En términos de igualdad, las sociedades de Nextil Group se encuentran exentas de la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad tanto en España, como en el resto de los países en el que tenemos presencia.

No obstante, esta exención no implica que releguemos la importancia del respeto a la igualdad entre individuos, ya que lo consideramos un derecho fundamental e imprescindible en todas nuestras interacciones con los Grupos de Interés.

En este sentido, nuestro Código Ético y de Conducta expresa nuestra posición en contra de la discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política, religión, etnicidad, nacionalidad, origen social, o cualquier otra condición personal, física o social de nuestros profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

Este código sirve como el marco principal para definir los principios que guían a todas las empresas del Grupo. Aunque algunas de estas empresas, como EFA, SIC193 o Playvest, puedan tener sus propias políticas, en caso de discrepancia entre los requisitos locales y este Código, siempre se aplicarán los más estrictos.

En el se definen los valores y normas de conducta que deben seguir todos los profesionales, directivos y empleados del Grupo, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional.

Asimismo, sirve de orientación a nuestros Grupos de Interés para que realicen de manera responsable su actividad e identifiquen, prevengan, mitiguen, aborden y remedien cualquier vulneración de los derechos humanos y laborales.

3.4.1 Diversidad de nuestros empleados

GRI 405-1

En NEXTEL GROUP la distribución de género es equilibrada, demostrando una tendencia de prevalencia de mujeres en la plantilla desde el 2020 y que se ha acentuado a lo largo de estos cuatro años.

Perfil de empleados del Grupo, edad y género

	Plantilla 2023				Plantilla 2022				Plantilla 2021				Plantilla 2020			
	H	M	%H	%M												
Menores de 30	17	21	45%	55%	25	44	38%	62%	29	38	43%	57%	22	32	41%	59%
Entre 30 y 50	42	141	23%	77%	53	145	26%	74%	80	152	34%	66%	100	167	37%	63%
Mayores de 50	38	86	31%	69%	57	93	39%	61%	77	97	44%	56%	92	90	51%	49%
Total	97	248	28%	72%	135	282	33%	67%	186	287	39%	61%	214	289	43%	57%

Perfil de empleados del Grupo, por clasificación profesional y género

	Plantilla 2023				Plantilla 2022				Plantilla 2021				Plantilla 2020			
	H	M	%H	%M												
Alta Dirección	3	-	100%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirección	6	5	55%	45%	14	2	87%	13%	16	4	80%	20%	9	35	20%	80%
Mandos medios Producción	15	13	54%	46%	16	16	50%	50%	25	14	64%	36%	13	5	72%	28%
Mandos medios administración	7	11	39%	61%	11	12	48%	52%	11	15	42%	58%	7	13	35%	65%
Técnicos	10	21	32%	68%	16	24	40%	60%	28	18	61%	39%	38	18	68%	32%
Operarios	48	173	22%	78%	69	196	26%	74%	96	197	33%	67%	124	196	39%	61%
Administrativos	8	25	24%	76%	9	32	40%	60%	10	39	20%	80%	23	22	51%	49%
Total	97	248	28%	72%	135	282	33%	67%	186	287	39%	61%	214	289	43%	57%

En 2023, la distribución de los grupos de categorías profesionales experimentó cambios significativos, principalmente debido a la reestructuración en los niveles de dirección y alta dirección, así como a mejoras en el sistema de recopilación de datos, donde se ha dado especial atención a estas clasificaciones con el fin de homogeneizar la información tanto como sea posible.

En este análisis, se destaca nuevamente que las categorías con mayor representación femenina son los puestos de administrativos, mandos medios de administración, técnicos y operarios. Por otro lado, los puestos de mandos medios de producción y dirección continúan mostrando una proporción más alta de hombres, como ha sido observado en años anteriores.

En NEXTIL GROUP, entendemos que la diversidad es fundamental para el éxito empresarial. Reconocemos la importancia de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y dirección. Por consiguiente, nos comprometemos firmemente a impulsar la presencia femenina en los niveles superiores de gestión, dedicando los esfuerzos y recursos necesarios para lograrlo.

3.4.2 Empleados con discapacidad

GRI 405-1

Defendemos la integración laboral de personas con discapacidad estando prohibido todo tipo de discriminación en el Grupo.

Empleados con discapacidad

	2023	2022	2021	2020
ESPAÑA	-	-	3	2
PORTUGAL	2	-	-	-
EE. UU.	-	2	1	-
GUATEMALA	-	-	NA	NA

A fecha de cierre la plantilla en España era de 16 personas, con lo cual no les es de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en el cual las empresas con más de 50 empleados están obligadas a contar con una reserva de al menos el 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Del mismo modo, en EE. UU, cumplimos con la Ley de discapacidad propia de aquel país.

En Portugal, SICI93 al ser la sociedad del Grupo con mayor número de empleados, se ajusta a lo dispuesto en la Ley n.º 4/2019 de 10 de enero, que establece que las empresas con más de 75 empleados deben cumplir con un cupo mínimo del 1% de empleados con discapacidad.

3.5 Entornos de trabajo seguros y saludables

Estamos comprometidos con el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales reconocidos nacional e internacionalmente, y con los principios recogidos en el Pacto mundial de Naciones Unidas, las Líneas directrices de la OCDE y la Política social de la Organización Internacional del Trabajo.

Adoptamos las medidas preventivas necesarias definidas en la legislación vigente, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales, velar por la protección de los empleados, así como evitar su sobreexposición a peligros químicos, biológicos y físicos.

Por su parte, nuestros profesionales son responsables del cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad y por la de las personas con las cuales mantienen una relación profesional.

Cada una de las empresas del Grupo, implementa las medidas apropiadas relacionadas con las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y los productos producidos.

3.5.1 Modelo de Seguridad y Salud Laboral

GRI 403-1;

En NEXTIL GROUP, velamos por la seguridad y salud de nuestros trabajadores, yendo más allá del mero cumplimiento legal. En 2019, establecimos nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual continúa siendo el pilar de nuestras operaciones en 2023. Esta política se basa en los siguientes principios clave:

- Eliminar o mitigar los riesgos inherentes al trabajo.
- Salvaguardar de manera constante la seguridad y el bienestar de los empleados.
- Establecer los canales adecuados de información, consulta y participación para ejecutar las medidas preventivas.
- Definir claramente las funciones y responsabilidades relacionadas con la prevención para todas las partes implicadas.

Para respaldar estos compromisos, contamos con un Sistema de Gestión Integral de salud y seguridad en el trabajo que se ajusta plenamente a los requerimientos legales y reglamentarios específicos de cada país donde operamos. Este sistema ofrece una cobertura completa a todos nuestros empleados, sus puestos de trabajo y las actividades que llevan a cabo.

Además, en nuestras sedes en Portugal, SICI93 y PLAYVEST, disponemos de la certificación ISO 45001 en materia de salud y seguridad en el trabajo, demostrando así nuestra responsabilidad con los más altos estándares en este ámbito.

3.5.2 Accidentalidad laboral¹²

GRI 403-9

Accidentalidad laboral por país

2023	ESPAÑA	PORTUGAL		EE.UU.	GUATEMALA
	- ⁵	PLAYVEST	SICI93	EFA	NEF
Índice de incidencia ¹	-	20,83	16,88	9,26	90,91
Índice de frecuencia ²	-	7,70	5,48	7,13	50,85
Índice de gravedad ³	-	346,70	159,72	413,31	1.525,63
Duración media ⁴	-	45,00	29,13	58,00	30,00
2022	ESPAÑA	PORTUGAL		EE.UU.	GUATEMALA
	MASNOU	PLAYVEST	SICI93	EFA	NEF
Índice de incidencia ¹	86,96	38,46	19,53	10,31	-
Índice de frecuencia ²	10,64	24,67	12,57	5,01	-
Índice de gravedad ³	1324,69	277,54	107,73	180,49	-
Duración media ⁴	124,50	23,00	43,00	36,00	-

1 Índice de incidencia: número de accidentes con baja producidos al año por cada 1.000 trabajadores.

2 Índice de frecuencia: número de accidentes con baja producidos en el año por cada millón de horas trabajadas.

3 Índice de gravedad: número de días perdidos por accidente por cada millón de horas trabajadas.

4 Duración media: número de días de baja por cada accidente ocurrido con baja.

5: En 2023 no ha habido actividad en la fábrica del Masnou debido a su desmantelamiento durante 2022, por lo que se consideran los datos de accidentalidad correspondientes a las sociedades Nueva Expresión Textil S.A., Nextil Premium Garments S.L., y Horizon Galicia S.L.

NA: No Aplica

(-): No se han producido accidentes durante el ejercicio.

Durante el presente año, hemos realizado ajustes en los datos correspondientes al ejercicio de 2022, como resultado de la identificación de errores durante el proceso. Esta acción nos ha permitido presentar resultados más precisos que reflejen fielmente la situación laboral en cada uno de los países en los que llevamos a cabo nuestras operaciones. En el transcurso del año 2023, hemos mantenido la misma metodología empleada en años anteriores y hemos estandarizado estos criterios en todas nuestras filiales, lo que ha contribuido a mejorar la coherencia y fiabilidad de los datos proporcionados.

Es importante señalar que en España no se registraron datos de accidentes durante el período indicado. Esta situación se debe al cambio en la naturaleza de las actividades realizadas, principalmente debido al cese de operaciones en la fábrica. En la actualidad, las labores se limitan a tareas de oficina, lo que ha resultado en una notable reducción de los riesgos asociados a la seguridad y la salud laboral.

En términos generales, se observa una tendencia descendente en todos los datos, con la excepción de la empresa con sede en Guatemala. Esta última ha comenzado recientemente sus operaciones en la planta de fabricación y reporta un incidente que resultó en una ausencia laboral de 30 días. Asimismo, en la sociedad de Estados Unidos se observa un aumento en el índice de gravedad derivado de un accidente ocurrido en 2022 y del que se han registrado días de baja en 2023, hasta que la persona afectada pudo reincorporarse al trabajo.

¹² Consideramos los datos del total de la plantilla, y no a fecha de cierre.

A continuación, se presentan los datos sobre accidentes laborales a nivel de Grupo, incorporando la novedad de desglosar la información por género, tal como se requiere según la normativa que regula los Estados de Información no Financiera. Además, se han ajustado los resultados correspondientes a 2022 para facilitar la comparación.

Accidentalidad laboral NEXTIL GROUP

	2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total
Índice de incidencia	18,99	13,51	15,42	14,71	27,40	23,36
Índice de frecuencia	5,30	7,98	6,56	5,89	15,18	11,54
Índice de gravedad	85,66	400,92	233,72	135,55	576,90	404,01
Duración media	16,17	50,25	35,64	23,00	38,00	35,00

Según el análisis de datos de años anteriores, se ha notado una disminución en casi todos los indicadores de accidentabilidad. Esto se debe en parte a la reducción gradual de las actividades habituales de fabricación en la planta de Estados Unidos, así como al cierre total de la fábrica española en Masnou. Por último, cabe destacar que durante este año no se han registrado casos de enfermedades profesionales en ninguna de las empresas pertenecientes al Grupo.

3.5.3 Planes de emergencia

GRI 403-2

En NEXTIL GROUP nos aseguramos de proteger a nuestros trabajadores frente a cualquier emergencia mediante la definición y actualización periódica de los planes de emergencia de las diferentes plantas/sedes, así como la realización de los correspondientes simulacros que nos permiten asegurar tanto el entrenamiento de nuestros trabajadores, como la validez de las medidas adoptadas.

Con el objetivo de mantener en todo momento una gestión activa de los riesgos que se puedan producir en cualquier centro de trabajo y en línea con nuestra filosofía de atender al principio de precaución, se han diseñado, elaborado e implantado Planes de Emergencia y Evacuación y Planes de Autoprotección que establecen los criterios organizativos y funcionales en las distintas instalaciones para prevenir, controlar y dar una respuesta adecuada, desde su origen, a las potenciales situaciones de emergencia que puedan generar un posible daño a personas y/o a sus bienes.

PORTUGAL

		SICI93 I	SICI93 II	SICI93 III	SICI93 IV	KEUPE	PLAYVEST
Plan de autoprotección	Fecha de aprobación	08/08/2012	11/07/2014	17/10/2017	11/09/2018	06/02/2017	12/08/2021
Simulacros							
(Incendio y Sismo)	Fecha de realización	17/03/2023	08/03/2023	17/03/2023	14/03/2023	07/02/2023	17/03/2023

Las sociedades de Portugal son las únicas empresas del Grupo que están realizando estos seguimientos de la actividad preventiva, aunque en NEF, Guatemala, se encuentran en proceso de desarrollo de su plan de autoprotección, y en los centros de España se realizó en 2020 y se mantiene vigente.

Es nuestro objetivo en el medio plazo que todas nuestras instalaciones industriales dispongan de planes de autoprotección y realicen simulacros periódicos, conforme requisitos legales y reglamentarios de aplicación.

3.5.4 Vigilancia de la salud

GRI 403-3

Ofrecemos a nuestros empleados exámenes médicos voluntarios para proteger su salud y aseguramos su realización a través de empresas externas que cuentan con profesionales competentes, cualificados y con acreditaciones reconocidas, en cumplimiento de los requisitos legales pertinentes.

Este servicio proporciona a los empleados información sobre su estado de salud y les ofrece las recomendaciones médicas necesarias. Además, facilitamos el acceso de los trabajadores a los servicios de salud en el lugar de trabajo o durante horas laborales, y ofrecemos información sobre estos servicios en el idioma local de los empleados.

Este año, se ha eliminado la tabla que mostraba el número de exámenes médicos voluntarios desglosados por país. Esta decisión se debe a los cambios significativos en la realidad de la compañía desde el año 2020, incluida una notable reducción en el número de empleados. Por lo tanto, ya no resulta relevante presentar esta información, especialmente dado que no está exigida por la ley que regula la presentación de la información no financiera.

Durante el presente ejercicio, en Portugal, se han realizado un total de 229 pruebas médicas, incluyendo 23 reconocimientos médicos iniciales, 168 exámenes periódicos y 38 pruebas por otras razones. Comparativamente, en 2022 se realizaron 269 pruebas.

Por otro lado, en Guatemala, la falta de organización de los servicios de seguridad y salud laboral ha resultado en la ausencia de exámenes médicos de cualquier tipo hasta el momento. Con previsión a 2024, se desarrollará un plan de seguridad y salud laboral que incluya estos servicios.

En España, después del cierre de la planta, las empresas activas han cumplido con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en la planificación de los servicios de seguridad laboral. Sin embargo, durante este periodo, no se han llevado a cabo exámenes médicos voluntarios.

Asimismo, en Estados Unidos, no se han realizado exámenes médicos durante el presente año.

3.5.5 Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-5

Como parte de nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales, proporcionamos a nuestros empleados la formación necesaria en todos los puestos y categorías laborales, adaptados al idioma del país. Para ello, evaluamos regularmente las necesidades de formación de cada empleado a través del personal responsable de recursos humanos de cada centro.

Nuestros cursos de formación son ofrecidos de manera gratuita y se llevan a cabo durante las horas laborales, sin afectar el salario de los empleados. Al término de cada curso, evaluamos la eficacia de la formación mediante un cuestionario completado por los trabajadores.

Entre las temáticas de los cursos impartidos se encuentran los siguientes:

- Ergonomía y manipulación manual de cargas.
- Procedimientos en la utilización de aire comprimido.
- Procedimientos en caso de derrame químico.
- Procedimientos en caso de emergencia.
- Sensibilización sobre hábitos de vida saludable.
- Sensibilización sobre lesiones musculoesqueléticas.
- Curso de bloqueo lock out tag out para la manipulación de fuentes de energía eléctrica potencialmente peligrosas.
- Violencia en el lugar de trabajo
- Primeros auxilios.
- Conciencia en seguridad eléctrica.
- Estrés por calor.
- Seguridad en Espacios Confinados

Número total de horas de formación en seguridad y salud laboral por año, género y país.

País	2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total
ESPAÑA	-	-	-	-	-	-
PORTUGAL	110	618	728	204	658	862
EE.UU.	14	9	23	53	27	80

GUATEMALA	-	-	-	4	-	4
NEXTIL GROUP	114	627	751	261	685	946

Se ha observado una disminución en el número de horas de formación en seguridad y salud laboral en el conjunto del Grupo, explicada por la reducción tanto en el número total de empleados como en la actividad de fabricación y logística, donde la formación en este ámbito es más frecuente.

3.6 Organización del trabajo

3.6.1 Organización del tiempo de trabajo

GRI 3-3

En NEXTIL GROUP el horario laboral semanal y las horas extraordinarias se ajustan al límite legal establecido por la legislación de cada país, y por lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación.

	NPG y Nextil Group	
ESPAÑA	Lunes a jueves	1 turno partido de 08:30 flexibles
	Viernes	06:00 horas flexibles entrada a 07:30 y salida no antes de 17:00
	Descanso: Fines de semana, días festivos, 3 días de asuntos personales y 22 días laborables de vacaciones.	
	SICI I - SEDE	
	Lunes a viernes	Producción de 08:20 a 17:30. Administrativo 1 de 08:30 a 17:40 Administrativo 2 de 09:00 a 18:00. Otros Sectores de 09:00 a 18:40
	SICI II - MARRANCOS	
	Lunes a viernes de	De 08:00 a 17:20
	SICI III - EMBALAGEM	
	De lunes a viernes	De 08:30 a 17:40
PORTUGAL	SICI IV - VIZELA	
	De lunes a jueves	De 08:00 a 18:10
	Viernes	De 08:00 a 12:10
	SICI V - KEUPE	
	Lunes a viernes	De 08:00 a 17:10
	Descanso intermedio de 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde y 1 hora de almuerzo. Descanso complementario el sábado y descanso semanal el domingo.	
	PLAYVEST	
	Lunes a sábado	Turno 1 de 06:00 a 14:00. Turno 2 de 14:00 a 22:00

		Turno 3 de 22:00 a 06:00
	Lunes a viernes	Turno Normal producción de 09:00 a 18:00 Turno Normal otros sectores de 08:30 a 17:30
	Descanso intermedio turno 1 de 09:30 a 10:00 y de 10:15 a 10:45. Descanso Intermedio turno 2 17:30 a 18:00 y 18:15 a 18:45. Descanso intermedio turno 3 de 02:00 a 02:30 y de 03:15 a 03:45. Descanso Intermedio turno normal producción de 10:20 a 10:30 y de 12:30 a 13:30. Descanso intermedio del turno normal y otros sectores de 10:20 a 10:30 y de 12:30 a 13:30. Periodo de cierre: Domingo	
	EFA	
	Sábado a jueves*	Turno 1 de 06:00 a 14:00, de 06:00 a 16:00 y de 07:00 a 15:00
		Turno 1 de 06:00 a 14:00, de 06:00 a 15:00, de 06:00 a 16:00, de 06:00 a 17:00, de 07:00 a 15:00, de 07:00 a 16:30, de 07:30 a 17:00, de 08: a 15: 00, de 08 a 16:00, de 08:00 a 17:00
EE. UU.	Lunes a viernes**	Turno 2 de 15:00 a 23:00, de 17:00 a 22:00, de 17:00 a 23:00 y de 17 a 01:00 Turno 3 de 23:00 a 07:00
	Trabajadores puntuales	De 07:30 a 17:00
	*Descanso semanal viernes. **Descanso semanal sábados y domingos	
	NEF	
GUATEMALA	Lunes a viernes	Administración 8:00 a 17:00 Producción 7:00 a 16:00
	Descanso sábados y domingos	

3.6.2 Conciliación

GRI 401-3

En NEXTIL GROUP afirmamos nuestro compromiso de fomentar iniciativas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y familiar de nuestros empleados, promoviendo un equilibrio saludable entre estas esferas y sus responsabilidades laborales.

Permiso parental/países	2023				2022			
	PORTUGAL		EE. UU.		ESPAÑA		PORTUGAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Nº total de empleados que se han acogido al permiso parental.	-	5	-	2	2	-	1	15
Nº total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	-	5	-	2	2	-	-	10

En EE. UU. el permiso parental se realiza según la ley Family Medical Leaves (FMLA), un programa federal que permite a los empleados disfrutar de días libres no remunerados por motivos médicos o para cuidar de un familiar.

En Guatemala y España no se han registrado solicitudes de permiso parental durante 2023.

Otros permisos	PORTUGAL		ESPAÑA	
	2023	2022	2023	2022
Cuidado de dependientes (horas)	9.656	435,2	-	2
Otros (horas)	-	5.284,31	-	-

Además de estos permisos, ofrecemos medidas de conciliación en cada país:

España: En los puestos corporativos, se ofrece la opción de teletrabajar un día a la semana, y los viernes por la tarde se cuenta con horario libre.

Portugal: Actualmente contamos con siete mujeres que disfrutan de una reducción de jornada de dos horas para la lactancia.

EE. UU.: Se implementaron cambios en los horarios para facilitar el acceso a operadores experimentados de máquinas de teñido y mezcladores de productos químicos. Se establecieron mini turnos con horarios variables. Además de las licencias médicas familiares (FMLA), se otorgan días festivos y tiempo de vacaciones pagadas (Paid Time Off).

Guatemala: Se permite flexibilidad horaria en las áreas administrativas, siempre y cuando se cumplan con las responsabilidades asignadas.

3.6.3 Absentismo

GRI 3-3; 403-9

En el año 2023, la tasa de absentismo de NEXTIL GROUP se situó en 1,90, lo que representa una reducción del 82% respecto al período anterior. Este descenso, aunque positivo, carece de una explicación detallada más allá de la disminución en el número total de empleados.

Tasa de absentismo	2023	2022	2021	2020
ESPAÑA	0,01	1,96	10,41	3,06
PORTUGAL	4,15	7,35	9,07	7,39
GUATEMALA	1,76	0,67	NA	NA
EE. UU.	1,68	32,40	46,40	24,60
PROMEDIO NEXTIL GROUP	1,90	10,60	21,96	11,68

NA: No Aplica

3.7 Relaciones sociales

GRI 2-30

NEXTIL GROUP reconoce y respeta los derechos de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva de sus trabajadores, que son derechos laborales fundamentales contemplados en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cumplimos estrictamente los convenios de cada sector, además de la legislación nacional vigente.

Convenios Colectivos por los que se rigen las empresas del Grupo:

- El Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección para Nueva Expresión Textil, S.A., Nextil Premium Garments S.L. y Horizon Galicia S.L.
- Contrato Coletivo de Trabalho para a Indústria de Vestuário e Confecção para SIC193 y Playvest: ANIVEC / APIV FESETE. Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção. Julio 2010.

Empleados cubiertos por convenio colectivo

ESPAÑA	PORTUGAL	EE.UU.	GUATEMALA
100%	100%	NA	NA

De aplicación para 2022, 2021 y 2020. NA: No aplica

Para los empleados que no estén cubiertos por los convenios de negociación colectiva, determinamos sus condiciones laborales y los términos de su empleo en función de la legislación de aplicación del país.

3.8 Formación y desarrollo profesional¹³

GRI 404-1; 404-2

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

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

Las empresas del Grupo implementan sus respectivos programas de formación que responden a las necesidades concretas de su actividad y las necesidades de actualización profesional vinculadas. Estos programas propician la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional de nuestros empleados.

El enfoque hacia los empleados de las Políticas de las diferentes sociedades del Grupo señala el compromiso de la Alta Dirección para crear las condiciones para alcanzar objetivos estratégicos y asegurar la participación de las personas a través de su cualificación y aprendizaje, promoviendo el intercambio de conocimientos basado en las mejores prácticas.

Entre las temáticas recogidas en los cursos impartidos en 2023 se encuentran:

- Cursos de finanzas y gestión como el curso superior de finanzas corporativas sostenibles, el curso de gestión de riesgos y el programa de alta dirección
- Cursos de informática como enfocados en ciberseguridad, diseño gráfico, Excel, y programas específicos del sector la moda como los cursos de patronaje MODARIS Expert y la formación tecnológica de MODATEX.
- Cursos de idiomas (inglés y portugués).
- Cursos específicos: formación acerca de las certificaciones GOTS y GRS, calidad de producto, cumplimiento de los estándares propios de cliente, cursos para aprendizaje sobre tintado o mantenimiento, etc.

Número de horas de formación por País, categoría profesional y género

	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Directivos	207	2	200	-	7	2	-	-	-	-
Mandos medios de producción	15	82	-	-	15	82	-	-	-	-
Mandos medios administración	80	83	-	63	-	20	80	-	-	-
Técnicos	306	426	45	45	101	381	160	-	-	-
Operarios	809	727	-	-	89	487	720	240	-	-
Administrativos	33	491	-	-	33	491	-	-	-	-
Total	1.450	1.810	245	108	245	1.462	960	240	-	-

¹³ Consideramos los datos del total de la plantilla, y no a fecha de cierre.

En las sociedades de Portugal es donde más horas de formación se han registrado, especialmente en la categoría de las mujeres, seguido de Estados Unidos. En 2023 no se han realizado cursos en Guatemala.

Ratio de horas de formación por categoría profesional¹⁴

	NEXTIL GROUP		ESPAÑA		PORTUGAL		EE. UU.		GUATEMALA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivos	11,58	3,25	50,00	6,90	0,71	4,67	-	4,00	-	-
Mandos medios producción	2,85	0,94	-	-	5,39	1,41	-	0,46	-	-
Mandos medios administración	7,41	3,89	12,60	13,80	2,86	1,36	11,43	0,85	-	2,00
Técnicos	13,55	1,00	15,00	-	13,38	1,20	13,33	0,57	-	-
Operarios	5,48	1,32	-	-	2,85	1,21	13,33	0,06	-	-
Administrativos	12,46	0,75	-	-	16,36	0,07	0,00	0,33	-	-

El ratio de formación nos proporciona una medida de la cantidad de horas de formación que cada empleado recibe en promedio. En 2023, observamos un aumento en todos los ratios, destacando especialmente en el grupo de directivos en España, esto se debe a la participación en cursos de larga duración.

Esta inversión tiene un impacto positivo en nuestra organización ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de nuestras personas trabajadoras, fortaleciendo su motivación y compromiso con la empresa.

3.9 Clima laboral

Este año con el fin de evaluar el nivel de bienestar laboral en Nextil Group hemos realizado unas encuestas distribuidas a todas las sociedades de España, Guatemala y Portugal. No se han recogido las respuestas de Estados Unidos por estar en proceso de desmantelamiento, y no poder realizar medidas de mejora a futuro.

Estas encuestas fueron distribuidas entre mayo y junio de 2023 obteniendo un total de 119 respuestas, con una tasa de respuesta del 57% en España, 50% en Guatemala, y un 38% en Portugal.

El cuestionario comenzaba con unas preguntas demográficas para la clasificación de los resultados, ya que las respuestas eran anónimas. En ellas se les preguntaba por el grupo de edad al que pertenecía, el género y el tiempo de servicio en la compañía.

Posteriormente se les preguntaba acerca de su nivel de satisfacción atendiendo a 6 áreas diferentes:

- General: se abordan aspectos como el optimismo sobre el futuro profesional y la satisfacción laboral
- Liderazgo – Estrategia - Responsabilidad: se considera la igualdad en el trato, la comunicación abierta y el seguimiento de inquietudes.
- Contratación - Progresión: incluye la equidad en el proceso de selección, el apoyo al aprendizaje y las oportunidades de promoción.
- Rendimiento – Igualdad salarial: exploran la percepción de justicia en la remuneración y la capacidad de cubrir necesidades básicas.

¹⁴ Ratio de horas de formación por categoría laboral: Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría laboral / Número total de empleados en la categoría

- Horario de trabajo flexible – Conciliación entre vida profesional y vida privada: se centran en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- Respeto: se evalúa el trato igualitario, la valoración que siente el empleado y la comunicación efectiva en el lugar de trabajo.
- Acoso-Discriminación: aborda varias formas de conductas inapropiadas en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual, el acoso moral, la intimidación, el abuso y la discriminación.
- Esta última evalúa si el encuestado ha experimentado o presenciado alguna de estas formas de acoso o discriminación en los últimos 12 meses, y se pregunta si se ha comunicado o informado a alguien de la compañía al respecto. También se evalúa la satisfacción con la forma en que se ha abordado el tema y si ha habido cambios organizacionales como consecuencia.
- Todas las afirmaciones se responden según el grado de acuerdo, siendo: 1–Totalmente en desacuerdo; 2–En desacuerdo; 3–Neutral (o indiferente); 4–De acuerdo; 5–Totalmente de acuerdo.

Conclusiones

En España, en términos generales, los encuestados expresan un alto nivel de satisfacción, ya que prácticamente todas las afirmaciones obtuvieron un promedio de respuestas en el nivel 4. Los únicos aspectos evaluados con un rango de 3 - Neutral se observaron en los siguientes apartados:

- En el área de Liderazgo - Estrategia - Responsabilidad, específicamente en la afirmación: "Mi superior jerárquico me mantiene informado de las cosas que necesito saber para desempeñar mi trabajo adecuadamente".
- En el área de Rendimiento - Igualdad Salarial, con respecto a las afirmaciones: "He tenido una conversación abierta sobre mi salario/rendimientos con mi superior jerárquico en los últimos 12 meses y creo que recibo una remuneración justa en comparación con otras personas que realizan un trabajo similar en la empresa".
- En el área de Respeto, en relación a la afirmación: "La comunicación en mi lugar de trabajo es clara y útil".

Además, en el grupo de Acoso - Discriminación, se identificó una situación reportada, aunque sin detalles específicos en las respuestas de seguimiento.

Estos resultados son positivos, e indican que el campo de la comunicación interna ofrece una ventana de oportunidad para llevar a cabo acciones que mejoren los flujos de información entre los distintos niveles jerárquicos.

En Guatemala, los resultados reflejan un ambiente laboral positivo, con un grado general de satisfacción de 4, y en algunos casos alcanzando el nivel máximo de bienestar, mostrando total acuerdo en las afirmaciones relacionadas con áreas como Horario de Trabajo Flexible y conciliación entre la vida profesional y personal. Asimismo, mostraron total acuerdo cuando se les preguntó sobre la calidad de la información proporcionada por sus superiores, el trato justo y el sentimiento de ser valorados y respetados.

En Portugal se analizó separadamente el clima laboral en Playvest y SICI. En cuanto a las respuestas de Playvest se obtienen las siguientes conclusiones:

Los resultados muestran una actitud generalmente neutral o indiferente entre los encuestados hacia las condiciones y el ambiente laboral. Están de acuerdo en que se sienten cómodos para expresar su opinión honesta y directa a sus superiores, y en que estos tienen expectativas realistas sobre el desempeño laboral. Sin embargo, se observa cierta insatisfacción en áreas como el rendimiento y la equidad salarial, así como una preocupación destacada sobre el acoso y la discriminación, con varias situaciones reportadas.

En relación a los resultados sobre el conocimiento de las políticas, códigos y procedimientos internos implementados, los encuestados muestran un buen conocimiento de estos, sin embargo, se destaca la importancia de actualizar estos conocimientos periódicamente.

Finalmente, se proponen diversas medidas correctivas, preventivas y de mejora como la investigación detallada de las áreas problemáticas, la implementación de protocolos de actuación ante el acoso y la discriminación, así como la promoción de una mayor comunicación y liderazgo efectivo. Se sugiere también una mayor formación y sensibilización en temas de liderazgo y un enfoque continuo en el bienestar y la seguridad de los colaboradores.

En SICI, el análisis revela una tendencia general hacia respuestas neutrales o indiferentes por parte de los encuestados en todos los centros de la empresa.

Sin embargo, se observa una excepción positiva en el centro de SICI-Marrancos, donde los empleados muestran una valoración más favorable en algunos aspectos relacionados con el área de liderazgo y comunicación, así como el área de horario flexible y conciliación.

En cuanto a rendimiento y equidad salarial, las respuestas oscilan entre la neutralidad y el desacuerdo, especialmente en las comunicaciones sobre remuneración con los superiores jerárquicos.

En términos de respeto, hay una tendencia hacia la neutralidad, aunque los empleados valoran positivamente la disponibilidad de apoyo laboral y personal. El análisis de casos de acoso y discriminación resalta la necesidad de medidas preventivas y correctivas, especialmente en las unidades SICI-Sede y SICI-Vizela, donde son más evidentes.

Las conclusiones destacan diversas oportunidades de mejora, principalmente centradas en la optimización de la comunicación interna, fortalecer los mecanismos de prevención del acoso laboral, mejorar las condiciones para la promoción interna y brindar formación en liderazgo ético y responsable. Asimismo, es crucial abordar con cautela las respuestas neutrales y tomar medidas para disminuir su frecuencia en futuras encuestas.

Nos comprometemos firmemente a realizar un seguimiento exhaustivo de las sugerencias y quejas con el fin de continuar mejorando el ambiente laboral de manera constante.

IV. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

4.1 Nuestro posicionamiento

GRI 2-22; 2-23; 2-24; 2-25; 408-1, 409-1

NEXTIL GROUP manifiesta su compromiso absoluto con el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales reconocidos nacional e internacionalmente. Este compromiso está alineado con los principios recogidos en el Pacto mundial de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

Como empresa con presencia a nivel internacional, entendemos que el respeto por los derechos humanos no solo es un imperativo moral, sino también una parte fundamental de nuestra responsabilidad corporativa. Reconocemos que los derechos humanos son universales e inalienables, y que todas las personas, sin importar su origen, género, orientación sexual o cualquier otra condición, merecen ser tratadas con dignidad, respeto y equidad en todos los aspectos de sus vidas y en todas nuestras operaciones. Integramos en nuestra cultura los valores en materia de derechos humanos respetando las leyes de cada país en el que operamos, y especialmente lo relacionado con los derechos laborales.

Para cumplir nuestras responsabilidades, expresamos en nuestro Código Ético y de Conducta el compromiso de tolerancia cero frente a cualquier conducta que genere condiciones de trabajo degradantes, trabajo involuntario o forzado ni mano de obra infantil. Además, todos los empleados del Grupo están obligados a tratar de forma respetuosa a sus compañeros, superiores y subordinados y deben contribuir a crear un clima laboral en el que prevalezca la cordialidad y en el que no tenga cabida cualquier forma de intimidación.

A nivel societario, ELASTIC FABRICS OF AMERICA (EFA) cuenta con una Política específica de Derechos Humanos que complementa y refuerza los principios establecidos en nuestro Código Ético y de Conducta, abordando de manera integral los aspectos relacionados con los derechos humanos en todas nuestras operaciones en Estados Unidos.

Estos principios son compartidos y respaldados por los códigos de conducta de nuestros principales clientes, a los cuales nos adherimos. Nos comprometemos a garantizar su implementación y cumplimiento mediante la debida diligencia en la evaluación de los estándares éticos, comprometiéndonos a informar cualquier incumplimiento grave y a implementar un plan de medidas correctivas de manera oportuna y efectiva.

4.2 Derecho a entornos laborales libres de acoso

GRI 2-23

En Nextil asumimos la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia y acoso. Promovemos una cultura laboral fundamentada en el respeto mutuo y la dignidad humana, con el objetivo de prevenir este tipo de comportamientos. Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de abstenerse de recurrir a la violencia y al acoso en cualquier circunstancia.

En línea con lo dispuesto anteriormente, hemos desarrollado en 2023 un protocolo de prevención y actuación en caso de violencia y acoso, el cual está pendiente de ser aprobado por el Comité de Dirección.

Mediante este protocolo, manifestamos de manera explícita la prohibición absoluta de conductas que constituyan violencia o acoso en toda nuestra organización. Además, expresamos nuestra voluntad de adoptar una postura proactiva en la prevención, sensibilización e información sobre estas prácticas.

El propósito fundamental del protocolo es erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, estableciendo pautas claras para identificar y abordar este tipo de situaciones. Definimos el acoso como cualquier conducta, ya sea de carácter sexual, moral o laboral, que implique un hostigamiento grave, no deseado por la víctima, llevado a cabo de manera objetiva, consciente, continuada y sistemática con la intención de causar un daño.

Asimismo, a través de esta herramienta de comunicación, se proporciona información detallada sobre los canales de denuncia disponibles para las víctimas o testigos. Si bien estas denuncias no pueden ser anónimas, garantizamos la confidencialidad de la información con el máximo cuidado. Además, se describen las acciones a seguir en caso de que se produzca cualquier incidencia de este tipo, definiendo las responsabilidades de cada departamento o figura de dirección y detallando las fases de todo el proceso.

Este protocolo se aplica a todos los miembros del personal de Nextil, independientemente del tipo de contrato que rija su relación laboral, de su posición dentro de la organización o del lugar en el que desempeñen sus funciones. Su alcance se extiende a todas las empresas que forman parte del Grupo Nextil, así como a todos nuestros colaboradores y socios comerciales."

Hasta su aprobación, con el fin de dar cobertura a esta necesidad, todos los empleados tienen acceso a cuatro canales de denuncia, uno para cada país en el que operamos, destinados a informar sobre cualquier conducta inapropiada. Estos canales se detallan en la Política de Gestión de Informes y Protección de Informantes.

Además, estos principios y directrices también son respaldados por el Código Ético y de Conducta, así como en la Política de Sostenibilidad de Nextil Group. A nivel societario, EFA cuenta con una Política específica llamada "Harassment Policy", mientras que SICI93 y PLAYVEST adoptaron en 2021 un "Código de Buena Conducta para la Prevención y Lucha contra el Acoso Laboral".

A lo largo de 2023, se han registrado 4 denuncias por violencia y/o acoso a través de los canales establecidos en las empresas del Grupo, todas provenientes de Portugal. Se ha llevado a cabo una investigación para determinar las causas tanto de estas denuncias, como de las respuestas recopiladas en el área de acoso-discriminación de la encuesta de clima laboral, y se han establecido medidas correctivas para remediar la situación.

4.3 Derecho a la intimidad de nuestros empleados y clientes

GRI 2-23

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

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

Nos comprometemos a no divulgar datos de carácter personal de nuestros empleados, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos. Se prohíbe el uso de toda información confidencial sobre nuestros clientes en beneficio personal o de terceros.

La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes deberán realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal, así como los derechos reconocidos a los clientes por la legislación sobre servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y demás disposiciones que resulten aplicables.

Durante este ejercicio hemos aprobado y publicado en nuestra web la Política de Gestión de Informes y Protección de Informantes, la cual por propósito facilitar la comunicación segura y confidencial de infracciones, detectadas en un contexto laboral o profesional, a través de canal interno de informaciones para que sean detectadas y atendidas con la mayor brevedad, de acuerdo con las políticas y procedimientos internos del Grupo, y sus obligaciones legales y sociales.

Estas comunicaciones las puede establecer cualquier persona física y jurídica, que tenga relación directa o no con el Grupo.

V. ANTICORRUPCIÓN, SOBORNO Y BLANQUEO DE CAPITALS

5.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

GRI 2-23; 2-24; 205-1

El Grupo dispone de un sistema interno de control en el que se establecen unas prácticas de contabilidad transparentes que permiten el reporte fiel y detallado de las transacciones, gastos y pagos en sus libros y registros contables, así como, las respectivas autorizaciones según lo establecido en la normativa interna, conservando la documentación de soporte que será preservada de acuerdo con las Políticas y requisitos normativos y legales aplicables.

Estas medidas de prevención y control se sustentan en los principios rectores que recoge nuestro Código Ético y de Conducta. En él se establece de manera clara y contundente la prohibición del soborno y la corrupción, tanto de manera directa como indirecta, rechazando cualquier intento de influir en la voluntad de terceros para obtener beneficios mediante prácticas poco éticas. Asimismo, prohíbe que terceros o entidades externas empleen tales prácticas con nuestros empleados.

Adicionalmente, se establece la prohibición para nuestros empleados de ofrecer o aceptar regalos en el ejercicio de sus funciones profesionales. Se permite la entrega y aceptación de obsequios de valor insignificante, así como la respuesta a gestos de cortesía o atenciones comerciales habituales que no estén vedadas por la ley.

En 2023, con el propósito de profundizar en estos lineamientos y homogeneizar las políticas existentes en varias sociedades del Grupo, se ha desarrollado la Política de Anticorrupción y Antisoborno de Nextil Group.

El objetivo fundamental de esta política es evitar y reducir los riesgos vinculados con la corrupción y actividades afines en las relaciones entre NEXTIL y cualquier persona o entidad, reiterando nuestro compromiso de "tolerancia cero" frente a todo tipo de soborno o corrupción, ya sea de forma activa o pasiva. En ella se establecen las conductas permitidas y prohibidas, así como los órganos encargados de supervisar y dar seguimiento a su cumplimiento.

Por otro lado, nuestro Manual de Compliance, actualmente en fase de aprobación, establece las normas y procedimientos para prevenir y evitar, en el transcurso de las operaciones, la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

El Mapa de Riesgos penales, elaborado en 2020, recoge los siguientes riesgos junto a las correspondientes medidas de control:

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de control
Delitos societarios	<ul style="list-style-type: none"> - Falsear las cuentas anuales. - Imponer acuerdos abusivos. - Imponer o aprovecharse de u acuerdo lesivo adoptado por una mayoría ficticia. - Impedir a un socio el ejercicio de los derechos de información, participación en la gestión o control de la actividad social. - Imponer o aprovecharse de u acuerdo lesivo adoptado por una mayoría ficticia - Negar o impedir la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Control exhaustivo en la redacción de las cuentas anuales. - Auditoría Externa.
Delitos de corrupción en los negocios	<ul style="list-style-type: none"> - Recibir, solicitar o aceptar beneficios o ventajas en concepto de contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías. - Prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, o empleados de una empresa beneficios como contraprestación para que le favorezca indebidamente a él o un tercero frente a otros en la adquisición o venta de mercancías. 	<ul style="list-style-type: none"> - Especial atención al estricto cumplimiento de la legalidad en los contratos en países sensibles. - Los concursos o contratos no deben nunca obtenerse mediante soborno. - Publicidad a la norma interna sobre el rechazo absoluto a cualquier acto de corrupción. - Los pagos de facilitación no se admiten. - Principio de transparencia en las invitaciones. - Las invitaciones a eventos especializados se aceptan salvo que se incluyan gastos “colaterales” indebidos.
Blanqueo de capitales	<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes a sabiendas de que proceden de una actividad delictiva. - Ocultar el origen ilícito de esos bienes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener una política clara de prevención frente al blanqueo de capitales. - Conocer la normativa. - Aplicar medidas de diligencia debida. - No recibir cantidades en efectivo con un importe igual o superior a 2.500€.
Delitos de cohecho	<ul style="list-style-type: none"> - Cohecho pasivo (cometido por funcionario) propio o impropio - Cohecho activo (cometido por particular) 	<ul style="list-style-type: none"> - Conservar la documentación preparatoria y justificativa de la contratación con la Administración. - Tener en cuenta la FCPA, y la UK Bribery Act y la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016.

		<ul style="list-style-type: none"> - Externalizar la actividad aduanera.
Delitos de estafa	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar engaño para producir error en otra persona u organización, induciéndoles a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del Código Ético de la Empresa. - Cumplimiento de la cultura de cumplimiento corporativa, de las normas sobre contratación y compras y sobre el uso de los sistemas de información. - Auditoría Anual de Cuentas de la Sociedad.
Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de control
Delitos contra la Hacienda Pública y Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a terceros el cobro de prestaciones indebidas. - Impago de cuotas de Seguridad Social. - Impago de impuestos o retenciones, o aplicar deducciones o reducciones indebidas. - Fraude fiscal contra AEAT. - Fraude en subvenciones de la administración del Estado o de la UE. - Obtención de ayudas por medio de falsedad 	<ul style="list-style-type: none"> - Redactar un Protocolo de prevención de fraude y buenas prácticas fiscales. - Implantación de una política de precios de transferencia y operaciones vinculadas. - Solicitar el certificado de estar al corriente de pago de las obligaciones fiscales a los proveedores y la aceptación del código de buenas prácticas fiscales de la empresa.
Delitos contra los derechos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. - Incumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales. - Mediante engaño o abuso de situación de necesidad, imponer a los trabajadores condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen sus derechos. - Discriminación en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La prevención de riesgos laborales está integrada en el sistema general de gestión de la empresa. - Evaluaciones periódicas de riesgos. - Debida protección de los trabajadores. - Seguimiento de la actividad preventiva. - Impartirse formación, y designar los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
Delitos de daños informáticos	<ul style="list-style-type: none"> - Dañar, borrar, alterar programas informáticos o documentos electrónicos ajenos. 	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa cuenta con sistemas de acceso restringido para la información sensible y un sistema de renovación periódica de contraseñas. - En la instalación de programas informáticos en el cliente, por parte de personal de la Organización, deberá estipularse un protocolo de actuación seguro.
Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Distribuir productos falsificados. - Plagio. - Uso fraudulento de una denominación de origen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aceptación de normas de uso adecuado de sistemas informáticos por parte de los usuarios. - Formación a los empleados en el respeto a la propiedad intelectual.

	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de software ilegal. - Realizar copias no autorizadas o apoderarse de datos, documentos, soportes informáticos para descubrir un secreto de empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición general de acuerdos anticompetitivos y prácticas concertadas. - Prohibición de la explotación abusiva por la empresa de su posición en el mercado. Hay que tener clara la posición de la empresa en el mercado y su cuota.
Protección de datos de carácter personal	<ul style="list-style-type: none"> - Apoderarse, utilizar o modificar, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la actual política de Protección de Datos, para poder garantizar el cumplimiento del Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). - Debe elaborarse un Registro de las Actividades de Tratamiento y una Evaluación de Impacto y Análisis de Riesgos sobre el tratamiento de datos que se realice. - Se deben tomar las medidas de seguridad adecuadas en el ámbito de la organización. - Adaptar el formulario de recogida de datos y cláusulas de información a los interesados.
Delitos de insolvencia punible	<ul style="list-style-type: none"> - Ocultar, causar daños o destruir bienes o elementos que estén incluidos, o hubieran de estarlo, en la masa del concurso. - Acuerdos especiales con acreedores al margen del concurso. - Causar o agravar la situación de insolvencia. - Falsear el estado contable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del Código ético. - Cumplimiento de la Normativa de contratación y Compras.

La política de anticorrupción y antisoborno, está alineada con los requisitos dispuestos en las siguientes normativas:

- Código Penal Español
- Ley de Soborno del Reino Unido (U.K. Bribery Act)
- Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de EE. UU. (U.S. Foreign Corrupt Practices Act)
- Convención de la OCDE sobre Corrupción
- Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción

En caso de que existiera alguna discrepancia entre lo dispuesto en esta política y la legislación local o normativas futuras, prevalecerá la más estricta.

No se registraron incidentes relativos a corrupción y soborno durante 2023.

CANALES PARA DENUNCIAR CONDUCTAS INDEBIDAS

NEXTIL GROUP pone a disposición del público diversos canales de denuncia para recibir notificaciones sobre posibles irregularidades relacionadas con el cumplimiento normativo y reglamentario en ámbitos como los derechos humanos, la protección del medio ambiente, la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, así como la protección del consumidor, la seguridad del producto y la protección de datos personales, entre otros.

La Dirección del Grupo ha designado a una persona responsable de la gestión del sistema interno de información para cada uno de los canales de denuncia, cuyo funcionamiento se describe de la siguiente manera:

Una vez recibido el informe, notificamos al denunciante en un plazo de siete días la recepción de la denuncia, proporcionándole información clara y accesible acerca de los requisitos y canales externos para informar a las autoridades competentes.

La persona responsable del sistema asigna una referencia a la denuncia y evalúa su integridad en relación con la información proporcionada. Si considera que no hay suficientes evidencias para el tratamiento adecuado del informe, solicita información adicional al denunciante. En caso de que la información sea suficiente, se procede a evaluar su legitimidad teniendo en cuenta el marco legal, las políticas y los códigos internos.

En cualquier momento de la investigación, la denuncia puede considerarse ilegítima, en cuyo caso notificamos al informante dando razones fundadas para esta consideración, basándonos siempre en el reglamento, la legislación y los códigos internos aplicables.

Si el contenido del informe se determina como legítimo, la persona encargada del sistema remite la denuncia al Compliance Officer para su posterior tratamiento. Este último asigna un nivel de gravedad a la denuncia, evaluando el carácter del contenido y la prioridad para su resolución de manera ponderada y caso por caso.

En caso de asignarse un nivel de gravedad menor, gestionamos la denuncia internamente, formando un equipo interno de investigación que puede contar con recursos externos a la organización en caso de necesitar una opinión experta. Se implementan acciones inmediatas y planificadas para mitigar la situación.

Posteriormente, comunicamos al denunciante, en un plazo máximo de tres meses desde la recepción de la denuncia, las medidas de tratamiento adoptadas junto con su debida justificación.

En casos de informes con un nivel de gravedad elevado, se convoca al Comité ESG para su evaluación. Si el Comité determina la necesidad de una investigación detallada, el informe se remite a las instancias competentes, internas o externas. Si los hechos pudieran constituir indicios de delito, el Comité informará de inmediato a las autoridades competentes.

En Nextil Group, aseguramos que la persona afectada tenga el derecho a ser informada sobre las acciones u omisiones atribuidas, a ser escuchada en cualquier momento y respetamos su presunción de inocencia y honor.

Asimismo, garantizamos la confidencialidad de todas las comunicaciones independientemente del canal por el cual sean remitidas, y cumplimos con las disposiciones legales sobre protección de datos personales.

En este sentido, todos los miembros del equipo interno o externo responsables de gestionar e investigar las denuncias, deben firmar un documento de confidencialidad con el que se comprometen a cumplir el derecho de anonimato del denunciante y garantizando la integridad de la información.

Canal	Ámbito	Partes Interesadas
whistleblower@nextil.com	EE. UU. y otras regiones no hispanohablantes	
denuncias.españa@nextil.com	España	Clientes
denuncias.portugal@nextil.com	Portugal	Empleados
denuncias.guatemala@nextil.com	Guatemala	Accionistas e Inversores
lopd@nextil.com	Reglamento general de protección de datos, Nivel Grupo	Subcontratistas y Proveedores
compliance.officer@nextil.com	Nivel Grupo	Empleados

No hemos recibido reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad de los clientes, por parte de terceros, ni reclamaciones de autoridades regulatorias. No se han identificado filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes. Sin embargo, se han producido 7 denuncias en Portugal por cuestiones laborales a las cuales ya se ha dado seguimiento y se han establecido acciones correctivas.

Número de denuncias comunicadas a través de los canales de información

Canal	2023	2022	2021
Nivel Grupo	-	-	-
Portugal	7	1	NA
EE. UU. / Otros	-	-	-
España	-	-	-
Guatemala	-	-	-
Total NEXTIL GROUP	7	1	0

En este ejercicio, se han establecido tres nuevos canales de denuncia, además del previamente existente en Portugal, para atender a cada país en su idioma correspondiente. Esta medida busca mejorar la comunicación y cumplir con los requisitos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por la que se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937.

El correo electrónico compliance.officer@nextil.com, funciona como una herramienta para que los trabajadores puedan hacer consultas relacionadas con el Compliance Corporativo, y cuya existencia se comunicó a nuestros empleados en la *newsletter* de diciembre de 2021.

Asimismo, en cualquier momento el informante puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos y limitación u oposición a su tratamiento dirigiéndose a la nueva dirección de correo electrónico lopd@nextil.com.

Por otro lado, se han ido desarrollando programas basados en píldoras formativas sobre *Compliance* destinados a formar y sensibilizar a nuestros empleados de manera periódica. Estos programas se distribuyen a través de correo electrónico, complementándolos con sesiones de formación presencial específicas para cada sociedad y segmentadas según los distintos puestos de trabajo.

En 2022, se inició un portal de comunicación interna dedicado a *Compliance*, en el cual profundizaremos en los temas abordados en las píldoras formativas. Aunque en 2023 no se ha podido retomar estas acciones, planeamos lanzar y difundir internamente este portal a medio plazo.

5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2023, NEXTIL GROUP estableció un contrato de patrocinio publicitario con la Real Fundación Victoria Eugenia mediante una ayuda económica de 1.000€. La Fundación tiene como fin estatuario la de proteger la salud y remediar aquellas situaciones precarias de las personas con hemofilia u otras coagulopatías congénitas y sus familiares.

VI. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

6.1 Impacto de la actividad en la sociedad

GRI 2-23; 2-24; 203-2

En NEXTIL GROUP nos esforzamos por contribuir al desarrollo económico y social de las regiones en las que operamos, impulsando la creación de empleo, el conocimiento y el progreso.

Fomentamos una cultura de responsabilidad corporativa en línea con los estándares internacionales y nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), superando los requisitos legales básicos.

Nos comprometemos a identificar y abordar los impactos sociales derivados de nuestras operaciones, asumiendo la responsabilidad ética hacia nuestros empleados y las comunidades en las que operamos.

Buscamos integrar la creación de Valor Compartido en la estrategia de nuestro modelo de negocio, asegurando que los beneficios para el Grupo se traduzcan en beneficios tangibles para las comunidades, lo que define un enfoque de gestión sostenible a largo plazo.

Al unírnos a Sedex, nos incorporamos a la principal comunidad mundial de empresas responsables, comprometidas con el abastecimiento ético y la mejora de las condiciones laborales en la cadena de suministro. A través de la plataforma Sedex, podemos compartir fácilmente información sobre nuestras prácticas comerciales responsables con nuestros clientes.

A continuación mostramos las sociedades del Grupo auditadas bajo un protocolo de auditoría social:

Tipo de Certificado	Empresa	Entidad emisora	Número de Miembro
Auditoría Sedex SMETA 4 Pillars	PLAYVEST	Sedex	ZC: 1045012
	SICI93	Sedex	ZC: 418124757

En cuanto a la división de tejidos, el inicio de la actividad productiva en nuestra fábrica en Guatemala ha resultado en la creación de nueve empleos hasta la fecha. Se proyecta que, una vez que la fábrica esté operando a plena capacidad, se generarán más de 200 puestos de trabajo, lo que representará un desarrollo significativo para la región.

Es importante destacar que la construcción de las instalaciones no implica cambios en el uso del suelo, ya que los sitios elegidos previamente eran áreas urbanas. Por lo tanto, no habrá impacto en comunidades indígenas o minoritarias, ni alteraciones en las actividades productivas locales que puedan resultar en efectos adversos.

En cuanto al cierre de la fábrica de El Masnou, cabe destacar que se hizo de forma ordenada tanto con los proveedores como con los empleados. Con fecha de 26 de julio de 2022, se firmó el acuerdo de ERE con el comité de empresa de las sociedades ubicadas en la planta de España, siendo el coste registrado por indemnizaciones de 2,8 millones de euros, parte de la misma se encuentra contabilizado en el largo plazo acorde a su calendario de pagos. Así como un gasto adicional por indemnizaciones de 0,4 millones de euros acorde al convenio especial para aquellos empleados del ERE con edades superiores a los 52 años.

6.2 Acciones de asociación y patrocinio

GRI 2-28; 413-1

En nuestro Manual de Compliance se incluyen directrices referentes a las actividades de mecenazgo y patrocinio. Estas directrices abarcan los siguientes criterios:

- La contribución debe realizarse con transparencia, documentarse debidamente y recibir la autorización de la persona competente.
- Se debe evitar patrocinar actividades vinculadas a funcionarios públicos que tengan autoridad para tomar decisiones relevantes sobre la empresa.
- Es necesario contabilizar adecuadamente estas contribuciones, y se recomienda que cualquier actividad relacionada con mecenazgos y patrocinios se refleje en la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas.

La única actividad de patrocinio realizada en 2023 se ha informado en el apartado 5.2 de este documento.

6.3 Nuestros proveedores

GRI 2-6; 2-24; 3-3; 308-1; 414-1

En Nextil Group implantamos procesos de debida diligencia basada la identificación de riesgos y evaluación de los potenciales impactos adversos en materia de Derechos Humanos, incluidos los laborales, medioambiente, cohecho y corrupción, divulgación de información e intereses de los consumidores asociados con nuestras operaciones, cadena de suministro y relaciones comerciales.

Nuestra Política de Sostenibilidad actúa como brújula para todas las entidades del Grupo, estableciendo los principios que deben regir la evaluación de proveedores, la cual se debe regir por los criterios de objetividad e imparcialidad, evitando cualquier conflicto de interés.

Esperamos que nuestros proveedores apliquen y respeten en todas sus operaciones y ubicaciones los principios delineados en nuestro Código Ético y de Conducta. Por esta razón, en el proceso de selección de proveedores, damos prioridad a aquellos que operan en cumplimiento de las leyes y demuestran un compromiso con el respeto al medio ambiente y los derechos humanos.

Las empresas portuguesas han implementado desde 2020 un riguroso procedimiento de evaluación de proveedores que integra criterios ambientales, éticos y sociales. Este procedimiento se basa en su propia Política de Responsabilidad Social Corporativa, la cual abarca los estándares STeP by OEKO-TEX®, Global Recycled Standard (GRS), Global Organic Textile Standard (GOTS), el Código Base de Ethical Trading Initiative (ETI Base Code), así como los sistemas de la Organización de Intercambio de Datos Éticos de Proveedores (SEDEX).

Este sistema de evaluación de proveedores también integra requisitos propios de nuestros clientes, los cuales supervisan y garantizan su cumplimiento por medio de auditorías sociales que realizan antes de la contratación del proveedor.

SICI93 lleva a cabo el monitoreo de los resultados de las pruebas de aguas residuales de sus proveedores en las etapas previas del proceso, siguiendo el protocolo y los parámetros establecidos por las directrices de aguas residuales de ZDHC. Estas directrices estandarizan los requisitos para las pruebas de aguas residuales en la

cadena de suministro global de prendas de vestir, textiles y calzado, estableciendo el estándar tanto para la descarga de aguas residuales como para la calidad del iodo.

EFA cuenta con una Política de gestión de cadena de suministro que establece los fundamentos de sus procesos y procedimientos. Además, su política de Derechos Humanos garantiza la integración de criterios éticos, ambientales y de derechos humanos en la selección de proveedores. Se realizan mediciones periódicas del desempeño, con acciones correctivas cuando sea necesario, y se aplican los principios de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la colaboración y el compromiso.

Durante todo el año 2023, no se registraron incidentes ni se recibieron denuncias relacionadas con proveedores, ya sea por motivos laborales, sociales o ambientales.

A continuación, se describe la cadena de suministro de las distintas sociedades del Grupo, en 2023:

SOCIEDAD	CADENA DE SUMINISTRO
SICI93	<p>Los principales materiales utilizados en la producción correspondieron a la compra de las siguientes materias primas: tejido de punto crudo y acabado, accesorios de costura y embalaje y otras aplicaciones para la prenda.</p> <p>El 94% del volumen de compras se centraliza en empresas ubicadas en Portugal e Italia, siendo residual la compra a proveedores de España, Japón y China, entre otros.</p> <p>El 64% de las compras se destinaron principalmente a la adquisición de materias primas, con las compras de tejido acabado representando la mayoría, el 19% proviene de la subcontratación de servicios de fabricación a terceros, y el 17% restante a la contratación de proveedores de servicios.</p>
PLAYVEST	<p>Los procesos de producción subcontratados a terceros supusieron el 37% de la cifra de aprovisionamientos de esta filial, variando en función del tipo de prenda y el cliente para el cual se fabrica, e incluyeron la transformación del hilo, el corte de tejido, procesos de tintura, preparación y acabado de los tejidos, decoración mediante transferencia térmica, costura, planchado y embalaje, ejecutándose el 100% en subcontratas localizadas en Portugal.</p> <p>El 39% de las compras se asocian a la relación con proveedores, siendo de materia prima, y en concreto, tejido e hilo, en los que más se invierte.</p>
EFA	<p>Las actividades de producción realizadas internamente son la tejeduría de telares rectilíneos, así como procesos de tintura y acabado. Durante 2023 no se produjo la subcontratación de servicios de fabricación a terceros, por tanto, el 71% del volumen de compras se concentró en doce proveedores. De los diez proveedores más significativos según los costes de aprovisionamiento, el 60% fueron proveedores de hilo, mientras que, el resto se deben a la compra de otras materias primas y la contratación de servicios.</p>
NEF	<p>Durante el ejercicio del año de 2023 no se contrataron servicios a subcontratas.</p> <p>Los 10 proveedores más importantes, responsables del 80% de la inversión en compras, estaban ubicados en Guatemala, México, España, y Alemania, de los cuales el 7% eran proveedores de hilo y maquinaria, mientras que 93% restante eran proveedores de servicios y la mayor inversión de produjo en el arrendamiento de las instalaciones.</p>

Siempre existe un porcentaje de subcontratación en la producción de prenda, no solo por capacidad, sino también por aspectos técnicos. En NEXTIL GROUP no producimos bordados, estampados, entre otros, por lo que dichos procesos productivos se subcontratan.

6.4 Consumidores

GRI 416-1

Durante 2023, continuamos llevando a cabo pruebas de diligencia debida, según las solicitudes específicas de nuestros clientes, para detectar la presencia de sustancias químicas nocivas enumeradas en las listas de sustancias químicas restringidas (RSL), tanto en nuestras materias primas como en los productos acabados.

Estos análisis se realizan en laboratorios externos independientes y acreditados. Durante el año 2023, se realizaron un total de 425 pruebas, con un costo total de 50.981,70 euros, que abarcaron el control de las siguientes sustancias/parámetros:

Análisis de diligencia debida de sustancias químicas restringidas	
Solventes residuales	Cloruro de polivinilo (PVC) - espectroscopia de infrarrojos por transformada de fourier (FTIR)
Etoxilatos de alquilfenol (APO)	Cloruro de polivinilo (PVC) (método beilstein)
Contenido de ftalatos	Contenido de solventes/residuales
Compuestos orgánicos volátiles - método cuantico	Solventes clorados
Alquilfenoles (AP) y etoxilatos de alquilfenol (APEO)	Contenido N,N-dimetilformamida (DMFA) N,N-dimetilacetamida (DMAC), N-metilpirrolidona (NMP)
Tintes dispersos	Determinación de policlofenoles
Otros tintes	PH
Metales pesados	Contenido de formaldehído
Colorantes azoicos	Otros tintes
Formaldehído	Clorobencenos y clorotuluenos
Bencenos y toluenos clorados	Bencenos y toluenos clorados (portadores orgánicos)
Detección de aminas derivadas de azocolurantes y azodios	Otros compuestos volatiles
Determinación de 4-aminoazobenceno	-

Además, contamos con la certificación ecológica STANDARD 100 by OEKO-TEX® mediante la cual protegemos la salud y seguridad de los usuarios finales. Esta certificación fue obtenida para la unidad de prenda de las dos sociedades portuguesas.

Se trata de la etiqueta ecológica más reconocida a nivel mundial, la cual garantiza que los productos textiles certificados han sido exhaustivamente analizados para detectar la presencia de más de 300 sustancias nocivas. Esta evaluación se realiza conforme al catálogo de criterios del estándar y a pruebas de laboratorio independientes y neutrales, considerando una amplia gama de sustancias, tanto reguladas como no reguladas, que podrían ser perjudiciales para la salud, así como parámetros preventivos. En muchos casos, los límites establecidos por este estándar superan los requisitos nacionales e internacionales.

6.5 Información fiscal

GRI 2-4; 201-1-; 201-4; 207-1; 207-4

Nuestro enfoque fiscal se pauta por la transparencia en la relación con las autoridades fiscales y el estricto cumplimiento de las obligaciones fiscales en todos los países en los cuales operamos.

El cumplimiento fiscal de nuestras actividades empresariales responde a las expectativas éticas, sociales y de desarrollo sostenible, contribuyendo al desarrollo económico y social de las comunidades en las cuales operamos, ya que el pago de impuestos posibilita la financiación de infraestructuras y servicios públicos imprescindibles para el bienestar de las comunidades.

(Miles de Euros)	2023			2022		
	Resultado *	Impuesto de sociedades a pagar	Subvenciones	Resultado *	Impuesto de sociedades a pagar	Subvenciones
ESPAÑA	(4.081)	171	-	(11.062)	(8)	-
PORTUGAL	(2.836)	161	-	(6)	(255)	233
EE.UU.	1.183	-	-	(224)	-	1.086
GUATEMALA	(3.276)	-	-	(2.880)	-	-
Eliminaciones consolidado no asignables	-	-	-	0	-	-
Total	(9.010)	332	-	(14.172)	-	1319

(*) Se asignan a cada site los ajustes de consolidación asignables

VII. SOBRE ESTE INFORME

GRI 2-3; 2-5; 2-14

Presentamos la información anual, relativa a nuestro desempeño durante el ejercicio fiscal 2023, desde el 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2023, el mismo período objeto de nuestros informes financieros. A través de este Informe queremos mostrar a todos nuestros Grupos de Interés cómo generamos valor en el corto, medio y largo plazo, además de proporcionar información veraz, relevante y precisa sobre nuestra rendición de cuentas del ejercicio 2023.

En el presente Informe expone, por tanto, el Estado Consolidado de Información No financiera al 31 de diciembre de 2023 del Grupo NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A. y Sociedades Dependientes (también referidas en el informe Nextil, NEXTIL GROUP o el Grupo), el cual se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este Estado Consolidado de Información No Financiera del ejercicio 2023 ha sido preparado en paralelo a la consolidación de un sistema de control interno adecuado de la información no financiera que nos permita recopilar la información de todos los componentes del Grupo, si bien el proceso de implantación no ha culminado a la fecha actual, por lo que para algunos indicadores y áreas geográficas concretas no ha sido posible disponer de cierta información, si bien en opinión del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante del Grupo, no resultan relevantes para mostrar el objetivo perseguido, considerando el Estado Consolidado de Información No Financiera tomado en su conjunto. A lo largo del presente documento estos casos se identifican con "No Disponible" o "ND".

Entre los principios bajo los que ha sido elaborado este informe se incluye la utilización de los *Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards*, o Estándares GRI (opción indicadores GRI seleccionados), como referencia. Este marco internacional de reporte se contempla en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018, antes citada.

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

Como ayuda a la comprensión del presente informe, el Anexo I contiene una tabla con la relación entre requerimientos legales de la ley 11/2018 y los estándares GRI, así como las páginas del informe dónde se da respuesta a cada indicador.

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

Este informe se formuló con fecha de 26 de marzo de 2024 y presenta información sobre nuestros temas materiales, aquellos que representan nuestros impactos más significativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos. Está disponible en nuestra página web www.nextil.com, donde publicamos otras informaciones de interés.

Contacto para todas las cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada:

mariana.santos@nextil.com

Anexo I Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

GRI 102-55

Información solicitada por la Ley 11/2018	Contenido GRI	Páginas del informe donde se da respuesta / Respuesta Directa / Omisiones
INFORMACIÓN GENERAL		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2-1 2-2 2-6 2-9	Págs. 5-18
Mercados en los que opera	2-6	Pág. 17
Objetivos y estrategias de organización	2-22	Págs. 23-25
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3	Págs. 23-25
Marco <i>reporting</i> utilizado	1	Pág. 98
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades de Grupo	2-23 2-24 3-3	Págs. 45-47
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3	Págs. 45-47
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-25 3-3	Págs. 38
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3	Pág. 46
Aplicación del principio de precaución	3-3	Pág. 47
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Pág. 46
CONTAMINACIÓN		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica en una actividad	305-1 305-2	Págs. 48-53
Incluido el ruido y la contaminación lumínica	No aplica	Omisión Tema no material debido a la naturaleza de las actividades e impactos del Grupo.
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN DE RIEGOS Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 306-4 306-5	Págs. 52-53
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica	Omisión Tema no material debido a la naturaleza de las actividades e impactos del Grupo.
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1; 303-3; 303-5	Págs. 54-56
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	Págs. 58-59
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1	Págs. 57-58
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1	Págs. 57-58
Uso de energías renovables	302-1	Págs. 57-58
CAMBIO CLIMÁTICO		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 305-2	Págs. 48-53
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	2-25 3-3	Págs. 38; 48-53

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	3-3 305-5	Págs. 51-52
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	Págs. 60
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	3-3	Págs. 32-35; 36-38
EMPLEO		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	2-7 2-8	Págs. 61-62
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	Págs. 63-64
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Págs. 64-67
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3-3	Pág. 68
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Pág. 69
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	2-19	Pág. 70
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	Omisión: No están implementadas políticas de desconexión laboral en todas las sociedades de NEXTIL GROUP
Número de empleados con discapacidad	405-1	Pág. 72
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Organización del tiempo de trabajo	3-3	Págs. 78-79
Número de horas de absentismo	3-3 403-9	Pág. 80
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	Pág. 79
SALUD Y SEGURIDAD		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Pág. 73-77
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-9	Págs. 74-75
RELACIONES SOCIALES		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Pág. 81; 83-84
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		
FORMACIÓN		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Págs. 82
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	404-1	Pág. 82
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	No aplica	Omisión: Tema no material. Debido a la naturaleza de las actividades de las sociedades
IGUALDAD		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	Págs. 36-37; 71-72
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	3-3	Págs. 71-72; 87
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3	Págs. 36-37; 71-72
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS		

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	2-22 2-23 2-25	Págs. 36-37; 86
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23	Págs. 36-37; 86; 93
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	Pág. 93-94
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	408-1 409-1	Págs. 31; 36-37; 86-88
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	2-23	Págs.31-32; 89-93
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23	Págs. 89-94
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-23 205-1	Pág. 95
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	2-23 413-1	Págs. 36-37; 95
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-2	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3	Págs. 95
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	
Las acciones de asociación o patrocinio	2-28	Pág. 96
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	2-6 3-3	Págs. 96-97
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 308-1 414-1	Págs. 96-97
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 414-1	Págs. 96-97 La mayoría de los proveedores han tenido auditorías sociales de clientes o bajo estándar reconocido de iniciativa propia. No se considera significativo el volumen de compras en proveedores sin auditoría.
CONSUMIDORES		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Pág. 98
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25 2-26	Págs. 93-94
INFORMACIÓN FISCAL		
Los beneficios obtenidos país por país	207-4	
Los impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Pág. 99
Las subvenciones públicas recibidas	201-4	
REGLAMENTO UE (2020/852) - TAXONOMÍA		
Requerimientos del Reglamento	No aplica	Pág. 39-44

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

DEL ESTADO CONSOLIDADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los Accionistas de **NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A.**

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado Consolidado de Información No Financiera adjunto (en adelante, el "Informe") del grupo **NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A.** (en adelante, la "Sociedad Dominante") y Sociedades Dependientes (en adelante, el "Grupo") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 (en adelante, "ejercicio 2023"), que forma parte integrante del informe de gestión consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado en dicha fecha, si bien se presenta separado en el Informe adjunto.

El contenido del Informe que se adjunta separado del informe de gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del Informe adjunto.

Responsabilidad de las Administradores

La formulación del Estado Consolidado de Información No Financiera incluido en el Informe que se adjunta separado del informe de gestión consolidado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante. El Estado Consolidado de Información No Financiera se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los "Sustainability Reporting Standards" de la "Global Reporting Initiative" (en adelante, los "estándares GRI") seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del Informe adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Estado Consolidado de Información No Financiera esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Estado Consolidado de Información No Financiera.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación actualizada sobre encargos de variación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurado de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en obtener conocimiento a través de los responsables del Grupo y de sus colaboradores externos, así como de las distintas unidades del Grupo que han participado en la elaboración, respecto a los procesos implementados para recopilar y validar la información presentada en el Estado Consolidado de Información No Financiera y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Conocimiento del modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa;

- ❁ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Estado Consolidado de Información No Financiera del ejercicio 2023 en función del análisis de doble materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.11. "Análisis de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor;
- ❁ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Estado Consolidado de Información No Financiera del ejercicio 2023;
- ❁ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el Estado Consolidado de Información No Financiera del ejercicio 2023;
- ❁ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Estado Consolidado de Información No Financiera del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, y
- ❁ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Párrafo de énfasis

En base al Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como en base a los Actos Delegados promulgados de conformidad con lo establecido en dicho Reglamento, se establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades del Grupo se asocian a actividades económicas elegibles en relación con los objetivos medioambientales de uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas (el resto de objetivos medioambientales), y respecto de determinadas nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, por primera vez para el ejercicio 2023, adicional a la información referida a actividades elegibles y alineadas ya exigida en el ejercicio 2022 en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. En consecuencia, en el Estado Consolidado de Información No Financiera adjunto no se ha incluido información comparativa sobre elegibilidad en relación con el resto de los objetivos medioambientales anteriormente indicados ni con las nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. Por otra parte, en la medida en la que al información relativa al ejercicio 2022

no se requería con el mismo nivel de detalle que en el ejercicio 2023, en el Estado Consolidado de Información No Financiera adjunto la información desglosada tampoco es estrictamente comparable. Adicionalmente, cabe señalar que los Administradores de NEXTIL GROUP han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, permiten dar mejor cumplimiento a las citadas obligaciones y que están definidos en y que están definidos en el apartado "Implicaciones para NEXTIL GROUP de la Taxonomía Europea de Actividades Económicas Ambientalmente Sostenibles" incluido en la Sección 1.16 "Alineamiento del modelo de negocio a la Taxonomía Europea" del Estado Consolidado de Información No Financiera adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado Consolidado de Información No Financiera del grupo **NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A.** y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio 2023 incluido en el Informe adjunto no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla presentada en el Anexo I "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del Informe adjunto.

Uso y distribución

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

GABINETE AUDIWORK, S.L.


Francisco Lacasa Lobera
Manuel Corral Rodríguez

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

GABINETE AUDIWORK, S.L.

2024 Núm. 20/24/02627

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



26 de marzo de 2024