

Contribución a la Agenda 2030

Damos un paso más en nuestra apuesta por el desarrollo sostenible y asumimos estos compromisos adaptándolos al contexto en el que operamos. La compañía ha incorporado a la estrategia empresarial los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por las Naciones Unidas, considerando que los esfuerzos han de dirigirse especialmente a aquellos objetivos sobre los que más podemos influir.

Poniendo foco en nuestros ODS prioritarios.



5 IGUALDAD DE GÉNERO Igualdad de género

Metas prioritarias	Actuaciones	KPIs
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	<p>Garantizamos las mejores prácticas en la búsqueda, selección y fidelización del talento, asegurando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Hemos impulsado el Women Sponsoring Program para la promoción de la mujer en puestos de dirección en la compañía. — Establecemos colaboraciones con escuelas de negocio y universidades para ofrecer programas formativos y becas dirigidas a las mujeres de nuestro equipo. — Firmamos el Chárter de la Diversidad para el periodo 2020-2023 para seguir fomentando la diversidad y el respeto en el entorno de trabajo. 	<p>Nuestro equipo está formado por 86% de mujeres.</p> <p>Un 61% de mujeres ocupan puestos de dirección.</p>
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	<ul style="list-style-type: none"> — Velamos por el cumplimiento del II Plan de igualdad visibilizando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia. — Se promueven distintos procedimientos enfocados a la protección y empoderamiento de la mujer: Plan de Igualdad, medidas ante la lactación, protocolo para la prevención contra el acoso sexual y protocolo de lenguaje inclusivo y sobre el uso de la imagen de la mujer en mensajes de comunicación. 	<p>En 2022 hemos alcanzado la paridad en el Consejo de Administración con la incorporación de una nueva Consejera consiguiendo el 50% de representación femenina teniendo en cuenta a la secretaria del Consejo.</p>
5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.		





Trabajo decente y crecimiento económico

Metas prioritarias	Actuaciones	KPIs
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	<ul style="list-style-type: none"> — Nuestro Código de Conducta Interno pone de manifiesto y extiende los valores y principios de la compañía entre los empleados, favoreciendo la consolidación de una conducta empresarial aceptada y respetada por todos los empleados y directivos. — Disponemos de un Programa de Bienestar Be!Healthy para fomentar la salud y calidad en el entorno de trabajo, junto con un Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. — Se ofrecen medidas de conciliación (flexibilidad horaria), beneficios sociales y servicio médico (acceso a seguro médico). Desde 2021 se ha implantado de forma permanente una jornada de teletrabajo a la semana, como medida idónea para conciliar la vida familiar y profesional. 	<p>9.917 personas forman parte del equipo.</p> <p>7.803 empleados formados.</p> <p>67.613 horas de formación.</p> <p>El 100% de las personas que se incorporan en la Sede Central reciben formación en Código de Conducta Interno.</p>
8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	<ul style="list-style-type: none"> — Renovamos el acuerdo de colaboración que firmamos en 2019 con la Fundación ONCE para adherirnos al Programa INSERTA con el objetivo de visibilizar nuestro compromiso con la creación de empleo para personas con discapacidad. — Seguimos apostando por el talento joven, trabajando por generar oportunidades a través de nuestro Plan de prácticas profesionales, en colaboración con cerca de 300 entidades. 	<p>En 2022 hemos firmado un acuerdo con la Junta de Andalucía, en colaboración con la Fundatul, para promover la incorporación de personas con discapacidad y otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral a nuestra red de tiendas. Además, hemos recibido el reconocimiento de la Fundación Secretariado Gitano dentro de su programa Acceder en la categoría de Empresa Transformadora.</p>
8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.	<ul style="list-style-type: none"> — Somos miembros de AMFORI desde 2017. A través de sus iniciativas de auditoría social y medioambiental nos proporcionan un marco internacional para respaldar las actuaciones encaminadas a la reducción de los riesgos asociados a la cadena de suministro. — El Código de Conducta Externo extiende los valores y compromisos de la compañía a la Cadena de Suministro, asegurando las medidas efectivas para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. — Se realizan auditorías sociales con el objetivo de detectar cualquier vulneración de los compromisos adquiridos, junto con visitas semi-anunciadas a las fábricas. 	<p>Se han realizado 367 auditorías sociales y 70 auditorías semi-anunciadas a fábricas para asegurar el cumplimiento de los principios éticos recogidos en el Código de Conducta de la compañía y la promoción del respeto por los DDHH a lo largo de la cadena de suministro.</p>
8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	<ul style="list-style-type: none"> — Este año, la compañía ha firmado el primer Acuerdo Marco Global (AMG) junto con sindicatos globales para seguir promoviendo la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la cadena de suministro del Grupo. — A través de nuestro Plan de Protección de la Salud contribuimos a la seguridad y bienestar mediante: espacios cardioprottegidos, servicio médico y servicio de Prevención de Riesgos Laborales. 	<p>100% de la plantilla está cubierta por un convenio colectivo y/o por la ley laboral correspondiente.</p> <p>100% de las instalaciones del grupo se encuentran cubiertas bajo la Política de Seguridad y Salud.</p>



Producción y consumo responsables

Metas prioritarias	Actuaciones	KPIs
12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	<ul style="list-style-type: none"> Nuestras marcas siguen apostando por la creación de colecciones con materiales y procesos más respetuosos con el medioambiente. La compañía trabaja en una estrategia de sostenibilidad a nivel grupo. En 2022 se ha impartido una formación sobre sostenibilidad y asuntos ESG en ISEM Fashion Business School de la Universidad de Navarra. Además, se ha adaptado el vigente Plan ESG para el periodo 2022-2025, avanzando en nuestro camino por impulsar el desarrollo sostenible en el sector. Uno de los pilares en los que se sustenta la calidad de las prendas de todas nuestras marcas radica en el estricto control de los productos, que asegura el cumplimiento de los estándares requeridos y los niveles de calidad exigidos. 	<p>El 43% de nuestras prendas presenta criterios sostenibles. Nuestro objetivo es llegar al 50% en 2025.</p> <p>Estamos orgullosos de ser miembros de Better Cotton (BC). Nuestro objetivo es que un 50% de nuestro algodón proceda de Better Cotton en el 2025, apoyando un cultivo de algodón más responsable. Better Cotton pretende transformar la producción mundial de algodón.</p> <p>12.058 modelos analizados. 99,4% análisis favorables.</p>
12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de recogida selectiva en sede central y tiendas, así como reducción de plásticos de un solo uso. Hemos llevado a cabo un proyecto de minimización y/o eliminación de plásticos de un solo uso en nuestros productos, tanto en los elementos plásticos utilizados para el transporte de las prendas hasta el punto de venta, como en el rediseño del packaging y de los elementos que nos permiten la protección y presentación de los productos. Fruto de su compromiso con la circularidad y el cuidado del planeta, Springfield ha puesto en marcha este año el proyecto R(ECO)LLECT que persigue tres objetivos: reaprovechar, reutilizar o reciclar las prendas. 	<p>Se han donado 35.460 prendas a entidades del tercer sector por valor de 236.400€.</p> <p>Se han firmado y ejecutado convenios de retirada con entidades gestoras para el reciclaje del residuo textil y de otras categorías.</p> <p>100% embalaje online de papel y cartón reciclable y reutilizable. 97% de las bolsas en tienda son de papel.</p> <p>Proyecto RECOLLECT de recogida de prendas postconsumo en tiendas Springfield: 41.503 unidades/ 8.645 kg</p>
12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de información pública sobre sostenibilidad en distintos canales: páginas webs, RRSS, Informe Sostenibilidad, etiquetaje de las prendas, etc. A través de los canales de comunicación de las marcas trasladamos información sobre el impacto que generan nuestras prendas en manos del cliente y sensibilizar sobre el impacto en el medioambiente, ofreciendo consejos para poder alargar el ciclo de vida del producto. 	<p>Hemos mejorado los resultados en evaluaciones sobre aspectos ESG, tanto por el Carbon Disclosure Project (CDP) clima pasando de una calificación A- a una A, como por Ecovadis, manteniendo la medalla de oro.</p>



Alianzas para lograr los objetivos

Metas prioritarias	Actuaciones	KPIs
17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.	<p>Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible se materializa a través de la colaboración con otras entidades para fomentar el trabajo en red, la innovación y la gestión del talento, contribuyendo a la mejora de la sociedad.</p>	<p>En 2022 hemos formalizado la creación de dos alianzas vinculadas a asuntos medioambientales: Retailers por el clima y el SCRAP textil español (Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor).</p> <p>Destacamos nuestra adhesión al Fashion Pact, Business Ambition 1,5° C UN Fashion Charter for Climate Action, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Fundación SERES, entre otros.</p>



Acción por el clima

Metas prioritarias	Actuaciones	KPIs
13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	<ul style="list-style-type: none"> — Los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático forman parte del Mapa de Riesgos actual de la compañía. — En 2022 hemos avanzado en el alineamiento de nuestro reporte a las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-related Disclosures) y estamos fortaleciendo la divulgación sobre nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el clima en los próximos ejercicios. — Se crea, en el seno del Consejo de Administración, la Comisión de Sostenibilidad para la supervisión de la sostenibilidad en el Grupo y sus marcas 	Dada la relevancia creciente de las cuestiones de cambio climático, en 2022 hemos realizado una evaluación de riesgos y oportunidades del cambio climático basada en distintos tipos de escenarios, así como el impacto financiero vinculado a éstos.
13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	<ul style="list-style-type: none"> — Participación y adhesión en iniciativas medioambientales: Fashion Pact, 1.5° C Business Ambition, UN Fashion Charter for Climate Action y UN Global Compact. — SBTi aprueba en 2021 nuestros objetivos de reducción de emisiones para los alcances 1, 2 y 3 para el 2030. — Hemos mejorado los resultados en evaluaciones sobre aspectos ESG, tanto por el Carbon Disclosure Project (CDP) clima pasando de una calificación A- a una A, como por Ecovadis, manteniendo una medalla de Oro. — En 2021 se publicó una nueva Política de Compras Responsables que incluye tres estándares con los que se extiende a los proveedores nuestros compromisos con el medioambiente, con las condiciones laborales y con la producción de prendas sostenibles. 	Uno de nuestros objetivos más ambiciosos en materia de cambio climático es alcanzar la neutralidad de carbono en 2040. 100% consumo de energía renovable en tiendas, oficinas y centros logísticos en España, lo que representa un 79% de todas las operaciones a nivel global.



Paz, justicia e instituciones sólidas

Metas prioritarias	Actuaciones	KPIs
16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	<ul style="list-style-type: none"> — Somos una compañía comprometida con la lucha contra el fraude, la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Para garantizar la transparencia y luchar contra prácticas y comportamientos faltos de ética e integridad, la compañía cuenta con distintos procedimientos, medidas y controles. 	Se pone a disposición de los empleados módulos especiales de formación entre los que se incluye un conjunto de instrucciones y pautas para la creación de un entorno de control interno que persigue que no se generen situaciones en las que pueda haber fraude y corrupción. En 2022 se han tomado 90 medidas disciplinarias ante faltas que consideramos que atentan contra el Código de Conducta.
16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	<ul style="list-style-type: none"> — Nuestros principios éticos quedan recogidos en el Código de Conducta que exige un compromiso de actuación ética y de estricto cumplimiento de la legalidad en el desarrollo de nuestra actividad, rechazando cualquier práctica empresarial ilícita, así como cualquier comportamiento inadecuado en el entorno laboral. 	El 100% de los fabricantes de prendas aceptan el Código de Conducta asegurado la extensión de los valores de la compañía en la cadena de suministro.