



2019

Estado de Información No Financiera

El presente Estado fue preparado en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, la cual establece la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad. El mismo forma parte integral del Informe de Gestión de la Sociedad.

Proporcionamos información sobre la sociedad, cuestiones medioambientales, sociales, laborales y de derechos humanos, así como información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno, además de cualquier otra información relevante para la sociedad e importante para el desarrollo de las actividades propias del negocio.

DOUGLAS

El presente Estado de Información No Financiera de Douglas Spain S.A.U. y sus sociedades dependientes persigue dar a sus Grupos de interés una imagen fiel y veraz del desempeño de su actividad durante este ejercicio 2019.

Douglas ha llegado a ser líder gracias a dos pilares básicos: la visión de su fundador John Sharp Douglas en 1821, y también su capacidad de evolución y adaptación a los nuevos retos del mercado.



Nuestra historia ha vuelto a empezar, a nivel global, con la llegada de Tina Müller, en 2018, a la dirección General del Grupo y con el nacimiento de The New Douglas. Hoy, The New Douglas está a punto de cumplir dos años, con un sinfín de metas alcanzadas y con una imagen consolidada en España y en toda Europa. No en vano, Douglas es el número 1 en la industria de la belleza en Europa, con

cerca de 2.400 tiendas, con plataformas E-commerce de rápido crecimiento en 24 países europeos y con alrededor de 20.000 expertos en belleza. Esto, sumado al portfolio de aproximadamente 50.000 productos de la más alta calidad y más de 650 marcas. Asimismo, Douglas cuenta con alrededor de 40 millones de titulares de la Beauty Card, en el que ya es uno de los programas de fidelización más grandes de Europa.

En el caso concreto del mercado español, nuestra historia vuelve a comenzar en 2017, con la adquisición de las perfumerías IF y Bodybell/Juteco, que supone de inmediato una amplia presencia en los mercados español y andorrano y en nuestro posicionamiento como líder en el sector premium de la belleza, con 321 puntos de venta, más de 37.000.000 de visitas de consumidores y 300.000 seguidores en la red social Instagram.

Esta nueva etapa ha estado y está marcada por un concepto fundamental para Douglas: #FORWARDBEAUTY, por el que nos mantenemos fieles a la herencia del Grupo Douglas como minorista líder en el sector, pero a la vez ponemos el foco en una presencia digital cada vez mayor con renovados conceptos comerciales. Como resultado, nos dirigimos a un sector más premium y hacia la mejora en el mix de productos ofrecidos.

La implementación de la estrategia #FORWARDBEAUTY ha situado al consumidor como una clara prioridad para Douglas, que escucha de manera constante sus necesidades. Un consumidor que

está cada vez más preocupado por la sostenibilidad y por el origen y calidad de los ingredientes presentes en las fórmulas de los productos que aplica sobre su piel. En respuesta, Douglas busca de manera incansable nuevos productos exclusivos y de la más alta calidad, que den respuesta a esas necesidades.



Siempre en línea con el objetivo de materializar la mejora en la experiencia de compra del cliente y los servicios de asesoría de belleza, Douglas Spain ha creado la Academia de Formación DOUGLAS, que ofrece formación continua a las consejeras de belleza proporcionando conocimientos técnicos en las distintas categorías de producto, técnicas de venta y asesoramiento personalizado, además de facilitarles un plan de carrera para promocionar a puestos de responsabilidad, tales como jefe de tienda o jefe de zona.



Este es, sin lugar a dudas, el principio de nuestro futuro, porque The New Douglas nunca dejará de ofrecer algo nuevo si se sigue renovando día a día.

Ana Rojo Guisasola.
CEO - Douglas Spain.

Introducción

Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.

El presente Estado de Información No Financiera da respuesta a los requerimientos derivados de 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. Douglas Spain S.A.U. se considera como una sociedad de gran tamaño dedicada a la comercialización de productos cosméticos, formando parte del Grupo Douglas (multinacional de origen alemán).

En este sentido, el objetivo del presente Estado, que se elaborará con una periodicidad anual, es proporcionar la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de Douglas Spain S.A.U. y sus sociedades dependientes (en adelante "la Sociedad" o "Douglas Spain"), y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.



El presente informe se ha elaborado tomando como base la opción esencial de los estándares internacionales "Global Reporting Initiative" (GRI).

Asimismo, y de cara al compromiso de la Sociedad con el desarrollo sostenible se ha efectuado la identificación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las actividades descritas en los apartados que forman parte del contenido de este reporte.

Para cualquier duda acerca del Estado de Información No Financiera o su contenido, se pueden dirigir, mediante comunicación escrita al domicilio social de: Douglas Spain, S.A.U. Avenida de Manoteras, 24. 3º Planta.28050 Madrid (MADRID).



Determinación del Contenido del Estado de Información No Financiera

De acuerdo con la legislación de aplicación, un Estado de Información No Financiera en España debe contener:

1. Información sobre la sociedad.
2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.
3. Información sobre el respeto de los derechos humanos.
4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.
5. Información sobre cuestiones medioambientales.
6. Cualquier otra información que sea significativa.



Principios básicos a ser considerados

El contenido de este Estado ha sido en todo momento determinado de acuerdo a los siguientes cuatro principios básicos: participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, exhaustividad y, todo ello bajo un criterio de significatividad o importancia relativa otorgado por el último de los principios, la materialidad.



La Sociedad es responsable de la selección, preparación y presentación de los indicadores clave de rendimiento de conformidad con las normas aplicables. Esta responsabilidad incluye la identificación de las partes interesadas y las necesidades de estos interesados, las cuestiones materiales, compromisos con respecto al rendimiento financiero y no financieros y el diseño, implantación y mantenimiento del control interno relevante para la preparación del informe, para asegurar que está libre de errores materiales, ya sea por fraude o por error.

Información sobre la Sociedad

Douglas Spain, S.A.U. y sociedades dependientes.

Douglas Spain, S.A.U.

("Douglas Spain") con NIF A28848836 y domicilio social en Madrid, Avenida de Manoteras 24, fue constituida el 22 de junio de 1983 bajo su anterior denominación, Ibérica de Droguería y Perfumería, S.A.U. ("Iberdroper")

Mediante acto inscrito en fecha 28 de junio de 2019 se procede a efectuar el cambio de denominación social por la actual. De acuerdo con el artículo 13.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad se ha inscrito en el Registro Mercantil como Sociedad Unipersonal, según figura en datos registrales (Hoja M-40978, Tomo 2330, Folio 1).

El objeto social y la actividad de Douglas Spain, se centra en el comercio al detalle de toda clase de bienes de consumo, especialmente la venta al por menor de productos de belleza, artículos de droguería y perfumería, así como, aquellas otras actividades análogas y accesorias a la anteriormente citada.

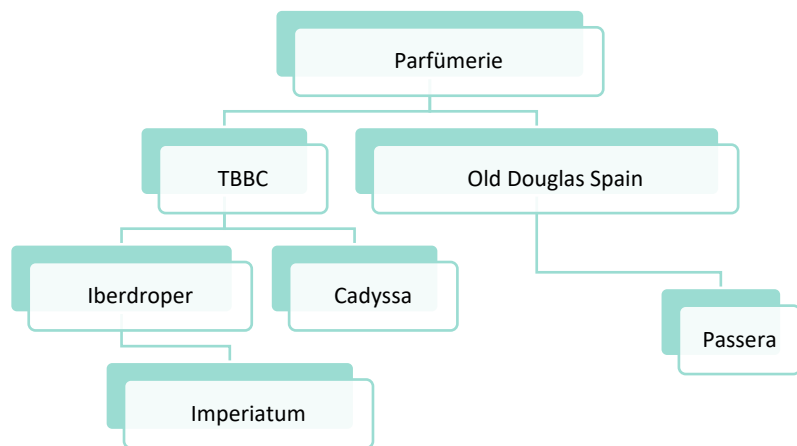
Entre las actividades más destacadas de Douglas Spain se pueden mencionar:

- Compra de productos y negociación de condiciones comerciales con proveedores.
- Venta de existencias a consumidores finales a través de Douglas Spain con 314 puntos de venta en España y a través de Passera con 5 puntos de venta en Andorra.
- Gestión de todas las tiendas del Grupo Douglas en España y Andorra, el canal de venta online y la organización operativa general.
- Tareas relacionadas con la gestión y el suministro de productos, así como la planificación y la gestión operativa de Passera.
- Servicios de apoyo a la gestión de Cadyssa, cuyo objeto principal es el almacenaje y transporte de mercancías.

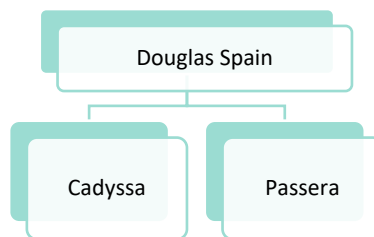


Con fecha 22 de mayo de 2019, el Accionista Único de la Sociedad aprobó el proyecto de fusión entre la Sociedad (como sociedad absorbente) y The Beauty Bell Chain, S.L.U. ("TBBC"), Imperiatum Investments, S.L.U. ("Imperiatum"), Parfümerie Douglas Iberia Holding, S.L.U. ("Parfümerie") y Douglas Spain, S.A.U. ("Old Douglas Spain") como sociedades absorbidas. Como estructura resultante de la fusión, el nuevo Accionista Único de la Sociedad es Parfümerie Douglas International GmbH.

Estructura societaria previa a la fusión



Estructura Societaria actual



Como consecuencia de la fusión indicada previamente, a 30 de septiembre de 2019, la Sociedad es propietaria del 100% del capital social de las sociedades Compañía de Almacenaje, Distribución y Servicios, S.A.U. ("Cadyssa") y Passera Distribució, S.L.U. ("Passera").

Nota: *El proyecto de fusión a que se hace referencia en el presente apartado fue inscrito en el Registro Mercantil con fecha 28 de junio de 2019.

Passera

Es una sociedad limitada de tamaño mediano con sede en Calle Bonaventura Armengol 10, Edificio Monclar Bloc 2, Andorra la Vella, ANDORRA.

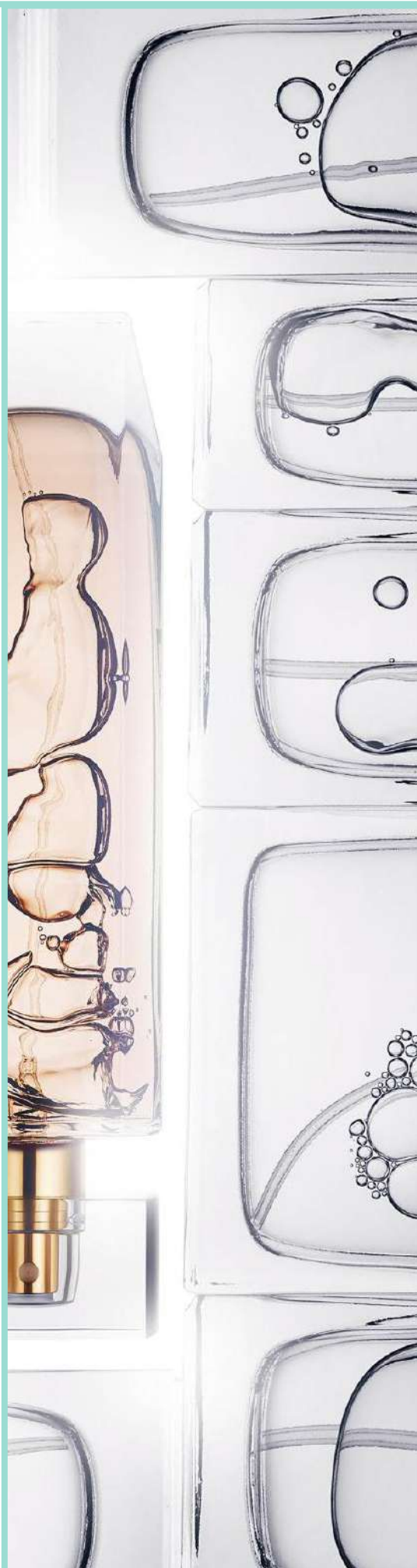
La sociedad tiene por objeto la comercialización de productos de perfumería, cosmética, parafarmacia y otros productos para tratamientos de belleza del cuerpo y el cabello. La sociedad realiza asimismo todas aquellas actividades lícitas que sean necesarias para la consecución de su objeto.



Cadyssa

Es una sociedad de tamaño mediana con CIF. A28379980 y domicilio social registrado en Calle Pascal (Pol. Industrial m-50 sur), 2 - PARC. G-6 (NAVE CADYSSA), LEGANES, MADRID.

Enmarca su actividad como operador logístico del Grupo Douglas Spain en España y Andorra, encargado de la recepción almacenaje, distribución y custodia de la mercancía, así como de la preparación de órdenes de compra y control de calidad. Cadyssa se encarga de la negociación/contratación con los transportistas y su organización.



Grupos de interés y canales de comunicación

La relación y el diálogo con los grupos de interés es clave para Douglas Spain en el desarrollo de la actividad diaria de la Sociedad.

Principalmente dicha relación está basada en el Código de Conducta de Douglas Spain. En él se desarrolla, la importancia de los valores corporativos en las diferentes relaciones entre los empleados y de éstos hacia el público.

Estos valores se basan en el respeto, la profesionalidad y la confidencialidad.



Los grupos de interés externos de Douglas Spain son los siguientes:

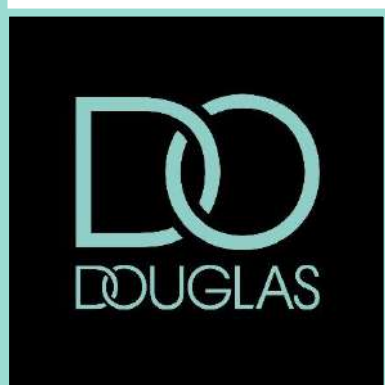
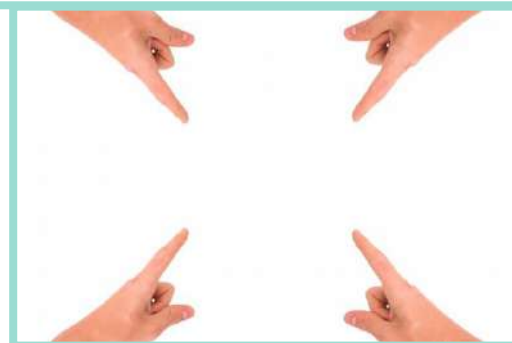
- Proveedores
- Clientes
- Reguladores
- Organizaciones sociales
- Sociedad en general
- Socios de negocio

Los grupos de interés internos de Douglas Spain son:

- Directivos
- Accionistas
- Trabajadores
- Representación Legal de los Trabajadores (RLT)

Aspectos relevantes y Temas materiales

Douglas Spain tiene en consideración, para la determinación de los aspectos materiales, a las partes interesadas que interactúan con la sociedad en sus actividades cotidianas, con la finalidad de dar respuesta a expectativas e intereses de un modo prudente y razonable.



En tal sentido, se establecen los aspectos relevantes que se detalla a continuación:

Buen gobierno, conducta ética y cumplimiento normativo	Salud y seguridad
Transparencia y creación de valor para todos los grupos de interés	Lucha contra la corrupción y el soborno
Prácticas laborales y relaciones sociales	Uso responsable y sostenible de los recursos
Igualdad y diversidad	Derechos Humanos

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal



**2.467
EMPLEADOS**



**5% SERVICIOS
CORPORATIVOS**



**90% PUNTO DE
VENTA**



**87% MUJERES EN
PLANTILLA**

El Grupo Douglas Spain cuenta con una **plantilla de 2.467 empleados en el territorio español** (2.391 en Douglas Spain, 76 en Cadysa), **y un total de 49 empleados en el territorio andorrano** (Passera).

La distribución de la plantilla se muestra a continuación:



322



4



2145



45



La **estructura de Douglas** se distribuye **90% tiendas; 5% almacén y 5% central**. La mayor parte de nuestra plantilla trabaja en las tiendas, con al menos un punto de venta abierto en **44 provincias cubriéndola mayor parte del territorio**. Siendo el elemento central de nuestro negocio la fuente de talento, pues son ellos quienes están más cerca de nuestros clientes y quienes mejor entienden sus necesidades.

La plantilla de Douglas está compuesta en un **87% por mujeres y 13% por hombres**, siendo **la edad media de las mujeres 37 años y la edad media de los hombres 40 años**.



En el siguiente cuadro se presenta el detalle de la plantilla según el rango de edad de los trabajadores:

Rango de Edades	España		Andorra	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 20	2	27	-	4
20 - 30	52	452	2	12
30 - 40	112	784	1	8
40 - 50	98	680	-	14
> 50	58	202	1	7



Douglas promueve políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, creación de puestos de trabajo decentes, emprendimiento, creatividad e innovación.

La plantilla de trabajadores incluye un total de **1.861 trabajadores (288 hombres y 1.573 mujeres) con contrato en modalidad indefinido en el territorio español**; y un total de **38 trabajadores (4 hombres y 34 mujeres) en el territorio andorrano**.

Estamos muy **comprometidos con la calidad del empleo**. Nos preocupamos por las condiciones y oportunidades de desarrollo de todas nuestras personas. Como muestra de la estabilidad en este ámbito, **en Douglas Spain el 77% de nuestros profesionales tiene un contrato indefinido**. Siendo el **promedio de antigüedad de 9 años**.

Los rangos salariales se establecen en base a los niveles fijados en los correspondientes convenios o países, de acuerdo con la categoría profesional y antigüedad del empleado, independientemente de su género o de cualquier otro condicionante.

El promedio del **salario bruto fijo anual**, de los empleados **en el ejercicio 2019 ascendió a 14.546 euros en el territorio español**. Siendo, **22.523 euros en el caso de los hombres y 13.349 euros en el caso de las mujeres**.

En el siguiente cuadro se presenta el detalle de la plantilla por grupo al que pertenece reflejando el salario promedio por sexo:

	Hombres	Nº Empleados	Mujeres	Nº de Empleadas
Directores y Mandos Superiores	71.478 €	18	95.437 €	12
Mandos Intermedios	26.762 €	122	20.834 €	328
Dependientes administrativos y otros	14.841 €	182	11.446 €	1.804



Según refleja el cuadro anterior, tomando en cuenta dicha estructura existe una **brecha salarial dentro del territorio español; se sitúa en un 23% para los empleados del grupo de dependientes administrativos y otros; un 22% para los empleados del grupo mandos intermedios y un -34% para los empleados del grupo directores y mandos Superiores**.

Existe una brecha salarial en el grupo de dependientes, administrativos y otros, así como en el grupo de mandos intermedios debida en gran medida a la antigüedad de muchos de los empleados, mayoritariamente hombres con unas condiciones por convenio más beneficiosas que las contrataciones posteriores. Esta situación se desarrolla tanto en el almacén como en la central y las tiendas.

En el siguiente cuadro se presenta el detalle de la plantilla con su antigüedad por sexo:

Promedio en Años Antigüedad Hombres	Nº Empleados	Promedio en Años Antigüedad Mujeres	Nº de Empleadas
13	322	8	2.145

Como podemos observar **la antigüedad de los hombres** en la totalidad de la sociedad dentro del territorio español, **es un 63% superior a la de las mujeres**, este es el motivo que genera una brecha salarial significativa, **debido a los beneficios por convenio del personal con mayor antigüedad**.

Por otro lado, en el **territorio andorrano**, **el promedio del salario bruto fijo anual** de los empleados **en el ejercicio 2019 ascendió a 17.512**. Siendo, **21.450 euros en el caso de los hombres y 17.162 euros en el caso de las mujeres**, lo que supone una **brecha salarial por encima del 20%**.

Efectuando una diferenciación entre el personal que compone el Comité de Dirección y el resto de empleados que formen parte de la plantilla se detalla el salario fijo anual promedio del **Comité de Dirección**:

	Hombres	Nº Empleados	Mujeres	Nº de Empleadas
Central	102.763 €	5	149.929 €	5

La plantilla que forma parte del **Comité de Dirección** **está representada en un 50% por mujeres y 50% por hombres**, liderizada **por una mujer representando el cargo de Chief Executive Officer (CEO)**. Asimismo, se identifica **una brecha salarial favorable al género femenino del 46%**.



La sociedad está desarrollando en sus nuevas contrataciones una política que fomenta la igualdad.



Antes de la fusión por la cual se conforma **Douglas Spain** y **durante el ejercicio 2017**, de acuerdo con la estrategia de crecimiento del grupo, se efectúan una serie de negociaciones que finalizan con la **adquisición**, por una parte, en julio 2017 **del Grupo Bodybell** ("Bodybell") incluyendo **223 tiendas, la sede central, almacén y su plataforma e-commerce** en España y por otra parte, en noviembre de 2017 de **puntos de venta de Perfumerías If** ("If"), 98 en España y 5 en Andorra, así como su **plataforma de e-commerce**.

En tal sentido, **convivían las políticas históricas** para el personal **Old Douglas, Perfumerías If y Grupo Bodybell**.

Además de la retribución fija, **Douglas Spain** cuenta con un sistema de bonus e incentivos adaptado a cada población:

- En **las oficinas centrales** el sistema de bonus e incentivos está alineado con el nuevo sistema lanzado por el grupo al principio del año fiscal 2018/2019. En todo el Grupo Douglas se aplican los mismos criterios de bonus, para todos los miembros del comité de dirección, responsables de departamento y puestos claves en central. El 20% del bonus dependerá de la consecución de los objetivos a nivel Grupo y el 80% de la consecución de los objetivos específicos del País.
- Por otro lado, **en las tiendas** y como consecuencia de las adquisiciones recientes convivían las políticas históricas. Tanto en "Old Douglas" como en Bodybell existía una política de incentivos para los "stores manager" y los equipos de tienda. Estos sistemas eran complejos sin alineación entre ellos, muy diferentes tanto en cuanto a los criterios como en la cuantía percibida, no existía coherencia con la nueva estrategia del negocio. Antes de la adquisición las tiendas ex - If, no tenían incentivos o variables. En el mes de abril de 2018 se lanzó un nuevo plan de incentivo para estas tiendas, era un piloto basado en lo que nos gustaría tener para la totalidad de la organización y tuvo mucho éxito.

Bonus e Incentivos



El 20 de septiembre de 2019 se firmó el acuerdo Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo (regulado por el artículo 41) del "Estatuto de los Trabajadores", por el que se propone un único plan de incentivos para lograr la unificación inspirado en el modelo If.

El nuevo plan de incentivos está enfocado en impulsar el crecimiento de ventas, garantizar el servicio al cliente y fomentar el trabajo en equipo al nivel de la tienda. Directores regionales y Área Manager tienen un nuevo sistema de incentivos alineado con las tiendas.

En cuanto a **beneficios sociales**, Douglas Spain establece una diversidad de beneficios estipulados por convenio. Adicionalmente, como una mejora o ampliación al convenio colectivo se estipulan los siguientes beneficios:

- **Descuento empleado.** Es común a todos los empleados y les permite comprar en tiendas Douglas a precios más beneficiosos.

- **Retribución flexible.** Para todo el personal indefinido de central y "store managers" que formaban parte del "Old Douglas" (antes de la incorporación de If), así como, para las nuevas incorporaciones en central.

- **Seguro médico CIGNA.** Está financiado en parte por la sociedad y es sólo para personal de Ex - Bodybell de central, Almacén o Área managers.

- **Seguro de vida y accidentes.** También es exclusivo para empleados de central de Ex - Bodybell.

- **Autobús de empresa.** Se pone a disposición de los empleados de almacén de Douglas Spain, un autobús desde tres puntos distintos de Madrid. Contando con dos servicios al día.

- **Plaza de parking.** Los empleados de Manoterías pagan 50 euros al mes de plaza de parking y la sociedad se compromete a pagar el resto. Por su parte, los empleados de almacén disponen de un parking gratuito.

- **Traslado a Manoterías.** A los empleados que estaban en las antiguas oficinas de Leganés, se les ha otorgado como beneficio adicional una bonificación por transporte y cheques restaurante.

Beneficios Sociales



En enero de 2018 el Servicio de Prevención de Douglas se constituyó en un Servicio de Prevención Mancomunado englobando a todas las Empresas que lo conformaban. Este Servicio de Prevención tiene asumidas en interno las tres especialidades: Seguridad Laboral, Higiene, Ergonomía y Psicología; la cuarta especialidad, Vigilancia de la Salud, está externalizada a través de Cualtis. El servicio de prevención atiende a las necesidades de las tres poblaciones: tiendas, oficinas centrales y almacén.

En España Douglas cuenta con 26 delegados en materia de prevención distribuidos en 20 provincias. Así como 5 Comités de Seguridad y Salud (Comité de Seguridad de Tiendas de Madrid, Toledo y Ciudad Real, Comité de Seguridad del Almacén, Comités de Seguridad de Guipúzcoa, Vizcaya y Navarra) que mantienen reuniones trimestrales en materia de Seguridad y Salud laborales.

Las actividades del Servicio de Prevención tienen como objetivo, dar cobertura a las políticas de promoción de la Seguridad y la Salud de sus empleados, sirviéndose para ello de las estrategias y técnicas legales además de convencionales, encaminadas a la eliminación de los riesgos laborales o a la disminución de los mismos, a través de la información, formación, consulta y participación de toda la organización.

Durante el ejercicio fiscal 18/19 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Evaluación de Riesgos y Planificación Preventivas de 90 tiendas.
- Lanzamiento de formación básica PRL en el nuevo portal Empleado para las tres poblaciones (Tienda, Oficinas y Almacén).
- Formación presencial en PRL para las oficinas (Pantallas de Visualización de Datos) y el almacén (Medidas de Emergencia y Primeros Auxilios).
- Inicio de formación PRL Online 50 horas a los mandos (Area Managers, Jefes de Almacén, responsables de Departamento y store Manager).
- Campañas de Vigilancia de la Salud en Tiendas, Almacén y Oficinas.
- Evaluación Psicosocial en el Almacén y realización de climas laborales en 14 tiendas.

Prevención de Riesgos Laborales



La Siniestralidad en Douglas está controlada y muy por debajo de los índices del Sector Comercio. Los accidentes más habituales, suelen ser los ocurridos en el desplazamiento al trabajo (in itinere) o en nuestro regreso a casa; en el centro de trabajo, los más habituales suelen ocurrir por torceduras o golpes contra objetos.

Nuestra población no está expuesta a Enfermedades Profesionales.

Índice de Siniestralidad



Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción
Índice de Incidencia	12,70	19,63	$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores}} \times 1.000$ <p>Accidentes con baja: 30 Trabajadores: 2.363</p> <p>Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.</p>
Índice de Frecuencia	7,26	10,94	$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ <p>Accidentes con baja: 30 Horas totales trabajadas: 4.134.553</p> <p>Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los trabajadores expuestos al riesgo.</p>
Índice de Gravedad	0,17	0,48	$I_g = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ <p>Jornadas periodo: 711 Horas totales trabajadas: 4.134.553</p> <p>Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.</p>
Duración Media	23,70	33,99	$DM = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ <p>Jornadas periodo: 711 Accidentes con baja: 30</p> <p>Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.</p>

(*) Índice medio de las empresas asociadas a Ibermutua en el periodo analizado que pertenecen al mismo sector de actividad.

(**) Fuente: informe de siniestralidad FY 2019 elaborado por Ibermutua.

Convenios Colectivos

La *plantilla en España está cubierta al 100% por* sus respectivos *convenios colectivos*.

Para *Douglas Spain, S.A.U.*, la gran mayoría de la plantilla, es de aplicación con ámbito nacional, el *Convenio Colectivo Estatal Del Comercio Minorista De Droguerías, Herboristerías y Perfumerías*, salvo en el ámbito de *Bizkaia y Huesca* que le resulta de aplicación el *Convenio Colectivo de Comercio en general de ámbito provincial*.

En el caso de *Cadyssa*, resulta de aplicación el *Convenio Colectivo sectorial de Comercio al por mayor*.

Por otra parte, *en Andorra, no existe convenio colectivo para nuestra actividad*.

Relaciones laborales

En un entorno de cambio constante y fuerte representación sindical, Douglas vela por la calidad del dialogo social.

A principios de 2019, se lanzó un nuevo *Portal del Empleado*, accesible a toda la plantilla en España, donde se publican la información, políticas y procedimientos claves internos, permitiendo mantener al empleado permanentemente informado.

No obstante, con una plantilla con tal dispersión geográfica, en la *línea de mando directo* permanece el canal más efectivo para garantizar una comunicación eficaz y bidireccional, asegurar la escucha y el diálogo permanentes con los trabajadores y, facilitar la relación entre la dirección y la plantilla.

Relaciones Sociales



Es por eso, que la sociedad fomenta que la información a la plantilla y las consultas o demandas puntuales se resuelvan a través de la línea de responsables, y en caso necesario, con la intervención y apoyo de la *Dirección de Recursos Humanos*.

La sociedad garantiza la libertad de afiliación y el derecho de los trabajadores a ser representados, para defender y proteger sus derechos laborales. Las representaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio libre de sus funciones sindicales de negociación, participación y representación.

Existen **13 comités de empresa** en toda España contando con 75 miembros, así como 58 delegados de centros y 9 delegados provinciales, es decir un total de 142 delegados de personal y miembros de comité, repartidos en 40 provincias.

El reparto geográfico es como sigue:

Provincia	Representación Legal de los Trabajadores (RLT)
Madrid	36
Bizkaia	10
Las Palmas	10
Gipuzkoa	7
Barcelona	5
Cantabria	5
Ciudad Real	5
Navarra	5
S. Cruz de Tenerife	5
Zaragoza	5
Alicante	4
Sevilla	4
Toledo	4
Almería	3
La Rioja	3
Cádiz	2
Guadalajara	2
Murcia	2
Palencia	2
Pontevedra	2
Segovia	2
Valladolid	2
Álava	1
Albacete	1
Asturias	1
Badajoz	1
Baleares	1
Burgos	1
Cáceres	1
Córdoba	1
Coruña	1
Cuenca	1
Huesca	1
Jaén	1
Lleida	1
Málaga	1
Soria	1
Tarragona	1
Valencia	1



En España, los sindicatos más representados en todo el territorio son **USO, CCOO y UGT**, destacando también a nivel autonómico **ELA** en el País Vasco, con la siguiente representatividad consolidada a nivel nacional:

	RLT	%
USO	64	45%
UGT	14	10%
CCOO	52	37%
ELA	12	8%

*mapa sindical a cierre del año fiscal 2019.

Reuniones con los representantes de los comités al nivel local permiten una comunicación fluida y constante a lo largo del año; además se ha creado una **sección dedicada para toda la RLT en el Portal del Empleado** para poner a su disposición la información reglamentaria.

En caso de situaciones especiales o negociaciones colectivas, se utilizan los cauces reglamentarios a través de los Comités de empresa, las cabezas sindicales o constituyendo las correspondientes mesas negociadoras.

En Andorra no se dispone de ningún sindicato.



Información sobre el Respeto a los Derechos Humanos

En cuanto a las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos, cabe destacar que, al circunscribirse las actividades de Douglas Spain al territorio español, la sociedad establece el compromiso de cumplimiento con la normativa legal española, así como también de la Unión Europea, quién vigila y garantiza la abolición del trabajo forzoso o infantil y el respeto a la libertad de asociación.

Douglas Spain presta especial atención, en aquellas cuestiones relacionadas con la gratitud, honestidad y respeto mutuo; garantizando de esta manera los derechos fundamentales del personal, a través de las políticas instauradas a nivel interno e incluso por medio de las condiciones exigidas a sus proveedores.

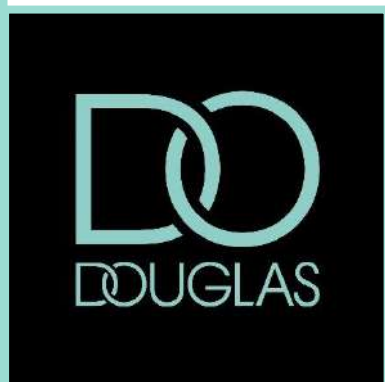


La sociedad genera para los empleados un ambiente de trabajo cercano, respetuoso y estimulante. Así se puede constatar en el apartado 2 del Código de Conducta de la sociedad "Respeto y Responsabilidad".

Douglas Spain asegura el respeto a los derechos humanos tomando como referencia, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Este compromiso se recoge en el Código de Conducta de Douglas Spain en el cual se establecen los valores que inspiran la actuación de las personas que integran el grupo.

El principal mecanismo de reclamación y seguimiento es el canal de denuncias, en el que cualquier persona de la sociedad podrá comunicar bajo la garantía de confidencialidad, cualquier incumplimiento de los citados valores.



Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

La dirección de Douglas Spain y del Grupo al que pertenece está comprometida con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como con el cumplimiento del resto de leyes y regulaciones que le son de aplicación en el desarrollo de sus actividades en todos los territorios en los que opera. Este compromiso se pone en práctica, entre otras cosas, a través de la función de Compliance de la sociedad y de su Sistema de Gestión de Compliance.



En este sentido, la sociedad cuenta con una función de "compliance" que fue creada en febrero de 2019 y que tiene línea de reporte directo con el departamento de Compliance del Grupo Douglas, con sede en Alemania, el cual supervisa sus funciones y le provee de un mayor grado de autonomía e independencia respecto a la sociedad.

Una de las principales funciones de este departamento es la implementación y seguimiento del mencionado **Sistema de Gestión de Compliance**, el cual está basado en los estándares ISO 19600 / UNE 19601 y en el modelo del Grupo. Se puede encontrar una descripción detallada del Sistema en la página web de la sociedad <https://douglas.es/> en la sección de Compliance, no obstante, a continuación, describimos algunos aspectos clave del mismo.

Sistema de Gestión de Compliance de Douglas Spain

El objetivo principal del sistema es desarrollar una **cultura corporativa ética y de cumplimiento en la sociedad**, enfocada a generar el compromiso por parte de todos los integrantes de la misma de cumplir con las leyes y regulaciones aplicables y con las normas adoptadas internamente. Adicionalmente, tiene como objetivo la **prevención y detección de delitos**, entre ellos la corrupción y el soborno, así como otros riesgos de compliance identificados y valorados dentro de la sociedad.

El Sistema se materializa en un **conjunto de políticas, procedimientos y controles** que la sociedad tiene implementados con el objetivo de prevenir y detectar delitos y otros riesgos de Compliance. Esto incluye, entre otras, su Código de Conducta y las políticas que lo complementan, las cuales están destinadas, entre otras cosas, a combatir la corrupción, el soborno y el fraude en el ámbito empresarial, así como las violaciones de la ley de competencia, del deber de confidencialidad y secreto profesional, de la ley de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y de la ley de prevención del fraude fiscal. **Estas políticas y procedimientos se envían a todos los empleados**, en la medida de su aplicabilidad a cada uno de ellos, y adicionalmente, **se encuentran a disposición de todos los empleados en la intranet de la sociedad**.



La sociedad realiza diversos tipos de acciones de ***difusión del Sistema de Gestión de Compliance*** para contribuir a integrarlo en su cultura corporativa. Entre las acciones que fueron llevadas a cabo durante el año 2019 destacan el lanzamiento de una formación online en materia de compliance y del Código de Conducta dirigida a todos los empleados, tanto de oficina como de tiendas y almacén, diversas formaciones presenciales a departamentos de riesgo en materia de confidencialidad, secreto profesional y ley de competencia, la distribución de trípticos con material de compliance en las oficinas centrales y de flyers relativos al canal de denuncias en todos los centros de trabajo. Asimismo, tanto la alta dirección de la sociedad como los responsables de cada departamento juegan un papel fundamental en la integración del Sistema de Gestión de Compliance, del Código de conducta y del resto de políticas y procedimientos que lo componen en los procesos diarios y en la cultura de trabajo de sus equipos. Con todo ello se pretende sensibilizar y asegurar que todos los empleados ejercen sus actividades con estricto respeto y cumplimiento de la legislación vigente y de las normas y criterios de conducta establecidos internamente.



Por otro lado, la identificación y gestión de posibles violaciones de compliance son esenciales para proteger a la sociedad de posibles consecuencias legales, financieras y reputacionales. Para ello la sociedad pone a disposición de sus empleados y socios de negocio un ***canal de denuncias*** interno para denunciar posibles incumplimientos, tanto de leyes como de normas internas, los cuales son investigados y analizados de manera confidencial y objetiva y garantizando la protección del denunciante, siempre que sean denuncias de buena fe.

El departamento de Compliance trabaja de manera continua en la ***revisión, actualización y mejora del Sistema de Gestión de Compliance de la sociedad***. En este sentido, cuenta con el soporte tanto del departamento de Compliance del Grupo Douglas, como del Comité de Compliance, que fue nombrado por el Consejo de Administración en marzo de 2019 y del que son miembros, el Director de Compliance y Auditoría Interna, el Director Legal, la Directora de Recursos Humanos, el CFO y la CEO de la sociedad.

Código de Conducta de Douglas Spain

El **Código de Conducta de Douglas Spain** fue lanzado en abril del 2019 y merece una mención especial, dado que es donde se plasma nuestro compromiso de comportarnos de manera ética, con integridad y cumpliendo la legislación vigente. Es de aplicación para todos los empleados, directivos y administradores de la sociedad y persigue, en líneas generales, que todos cumplamos las leyes y regulaciones que nos aplican en el desarrollo de nuestro trabajo, así como nuestras propias normas internas y valores empresariales. El Código incluye secciones que persiguen específicamente prevenir la corrupción y el soborno, el uso de regalos para influir en decisiones de negocio y el blanqueo de capitales y los socios de negocio. El Código de Conducta de la sociedad está publicado en la página web de la sociedad <https://douglas.es/> en la sección de Compliance.



Lucha contra la corrupción y el soborno

Adicionalmente a lo anterior, la sociedad ha implantado otras medidas que contribuyen de manera específica a la **prevención de la corrupción, tráfico de influencias, cohecho y sobornos**.

Entre ellas destaca el **principio de doble revisión** ("4 eyes principle") que persigue que todas las contrataciones y pagos que realiza la sociedad sean necesariamente validados por dos personas distintas. Esto se refuerza a través de los poderes legales de la sociedad que son mancomunados, tanto los de contratación como los bancarios, salvo operaciones de bajo riesgo muy específicas. Adicionalmente, en septiembre del 2019 se publicó la política de autorización de contratos y pedidos, que incluye unos **niveles de autorización internos** que deben cumplirse antes de formalizar cualquier operación que genere a la sociedad algún tipo de obligación.

Otra medida es **la guía de regalos y otros beneficios** que fue lanzada en febrero de 2020 para complementar lo indicado en el Código de Conducta y que persigue evitar que se utilicen regalos o invitaciones a eventos con el fin de influir en decisiones de negocio u obtener ventajas de manera impropia con socios de negocio. La sociedad no permite su aceptación o entrega o simplemente su ofrecimiento en casos que puedan generar un conflicto entre los intereses personales y los empresariales, o bien sean considerados excesivos, inapropiados o fuera de las prácticas comunes de mercado. Adicionalmente, exige que cada regalo o beneficio recibido o entregado de o a un socio de negocio sea autorizado por el supervisor y puesto en conocimiento del departamento de Compliance con fines de transparencia, análisis y custodia, salvo determinadas excepciones autorizadas.

También fue implementada en mayo de 2019 una **política de viajes** que incluye una serie de reglas y autorizaciones necesarias para llevar a cabo viajes profesionales y para el reembolso de los gastos pagados por el empleado.



En lo relativo a la **prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y prevención del fraude fiscal**, la sociedad prohíbe el cobro en efectivo de cualquier transacción superior a 2.500 euros en sus tiendas de España y 10.000 euros en sus tiendas de Andorra.

Adicionalmente, la sociedad está trabajando en una política específica de prevención de blanqueo para recoger otras medidas de prevención relativas a los pagos en efectivo y socios de negocio, así como para regular las obligaciones de reporte a las autoridades competentes que serían necesarias en caso de detectarse una operación que superara los límites indicados en la legislación correspondiente.

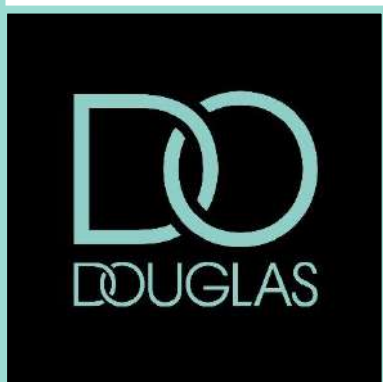
Respecto a la relación con sus **socios de negocio**, cada departamento de la sociedad tiene un papel fundamental en la consideración de los anteriores estándares de compliance como un factor fundamental a la hora de seleccionar y renovar los acuerdos con ellos. La sociedad implantó un **procedimiento de alta y modificaciones de proveedores** en mayo de 2019 que garantiza que para homologar y dar de alta en el sistema un proveedor o acreedor es necesario formalizarlo a través de un formulario y debe ser debidamente autorizado.



Información sobre cuestiones medioambientales

En cuanto a la información relativa a las cuestiones medioambientales, debemos resaltar una serie de aspectos que demuestran que Douglas Spain como sociedad, está comprometida con el medioambiente.

En primer lugar, la sociedad cuenta con máquinas compactadoras de plástico y de cartón para facilitar el reciclaje de este tipo de residuos. A continuación, se presentan las toneladas gestionadas durante el ejercicio 2019.



Material	Toneladas
Cartón	221,2
Plástico	46,1
Basura	16,9
Residuos Cosméticos	33,2

Respecto a productos rotos o deteriorados o aquellos que deben retirarse de comercialización por baja calidad o estar caducados, se intenta devolver a los proveedores o en caso contrario se utiliza una compañía especializada en su destrucción. El resto de residuos generados en las tiendas se destruyen en los contenedores correspondientes situados a pie de calle.

Para los envíos, Douglas Spain en su almacén central ha contratado los servicios de terceros. Contando con dos proveedores, por una parte, una empresa líder en el sector del transporte urgente de paquetería, a nivel nacional e internacional, catalogándose a sí misma como un referente en el compromiso social, y por otra parte con una empresa de mensajería urgente con una amplia proyección y crecimiento sostenible.



A la hora de escoger al proveedor externo de servicios Douglas Spain evalúa el compromiso sostenible de dicho proveedor tomando en cuenta las políticas internas de sostenibilidad que el mismo disponga.

Además, para el transporte de mercancías, Douglas Spain cuenta con un proveedor de referencia mundial en soluciones de transporte y logística, líder en la utilización de vehículos propulsados por gas natural en su oferta de transporte en Europa y comprometido con la reducción de la huella de carbono, en línea con los objetivos fijados por las ciudades europeas.



Campañas medioambientales

En navidad de 2017, Douglas Spain apoyó campañas como la del reciclaje de frascos de perfume de la mano de EcoVidrio.

Douglas Spain ha llevado a cabo numerosas campañas que promueven la compra sostenible, un ejemplo de ello es la exitosa campaña "EcoGlamour", que se llevó a cabo entre los días 6 y 19 de mayo de 2019. Durante estas dos semanas, por compras superiores a 39 euros, en los establecimientos o a través de la página web de Douglas Spain, se obsequiaba a los clientes con un neceser orgánico con mini-sizes de diversas marcas orgánicas.

Douglas Spain apoya a las marcas "ECO" que son aquellas que, en la elaboración de sus productos, procuran que el impacto medioambiental sea el menor posible además de garantizar que sus productos son "environmentally friendly", es decir, que no dañan al medio ambiente.

Desde 2017, se ofrecen únicamente bolsas que no perjudican al medioambiente, en las tiendas de Douglas. De esta manera se pretende contribuir al cuidado del medioambiente. Los asesores de belleza, preguntan en todo caso a los clientes si desean una bolsa.



Cualquier otra Información significativa

Tras la integración de Bodybell y Perfumerias If se forma un nuevo negocio con la finalidad de consolidar y optimizar los protocolos, la estructura y los procesos en España.

Esta fase de reorganización de **Douglas Spain**, se articula entre otras, a través de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, mejorando las políticas de incentivos y estableciendo criterios que priman el trabajo en equipo, sistemas de optimización de la eficacia de servicio al cliente, así como una actualización de las políticas de retribución tal y como se ha destaca a lo largo del presente Estado de Información No Financiera.

Asimismo, en su gestión **Douglas Spain** considera de esencial aplicación políticas de igualdad y paridad, y en tal sentido la concienciación para romper las barreras y alcanzar la conciliación en un mundo más igualitario.



De esta manera se presenta **Douglas Spain**, representada por un **Comité de Dirección compuesto en un 50% por mujeres profesionales**, liderado por **Ana Rojo Guisasola**, quien ocupa el cargo de **Chief Executive Officer** desde febrero 2018, con más de 20 años de experiencia en retail y gestión internacional

Por otra parte, es de destacar que la estrategia del grupo se basa en pilares como el **desarrollo en ecommerce, modernización y una nueva imagen corporativa**.



AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”) se traducen en una convocatoria global en pro de la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar dichos objetivos en 15 años.

Douglas Spain, en apoyo de actividades que persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad, procede a identificar dentro de sus actividades, la aplicabilidad de los ODS.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En este sentido, se puede observar dicha identificación en las diferentes secciones del presente Estado de Información No Financiera, con el logotipo del ODS aplicable.



Contenidos GRI

Ámbito de aplicación	Estándar GRI	ODS	Página del EINF	Verificación Externa
Fundamentos				
Fundamentos y bases de Presentación	101. Fundamentos.		04, 05	✓
	Principios de presentación del Informe			
	Inclusión de las partes interesadas, Contexto de Sostenibilidad, Materialidad, Exhaustividad, Exactitud, Claridad, Comparabilidad, Confiabilidad, Periodo de la Información.			
Contenidos generales				
Perfil de la Organización	102.1 Nombre de la organización		06 - 10	✓
	102.2. Actividades, marcas, productos y servicios			✓
	102.3 Ubicación de la sede			✓
	102.4 Ubicación de las actividades			✓
	102.5. Propiedad y forma jurídica			✓
	102.6 Mercados atendidos			✓
	102.7. Tamaño de la organización			✓
	102.8 Información sobre empleados y trabajadores		11 - 14	✓
Estrategia	102.14 Declaración de altos ejecutivos		02, 03	✓

Ámbito de aplicación	Estándar GRI	ODS	Página del EINF	Verificación Externa
Ética e integridad	102.16 Valores principios y normas de conducta		22 - 29	✓
Contenidos Generales				
Gobernanza	102. 29 Identificación y gestión impactos económicos, sociales y ambientales	13, 15	30 - 34	✓
Participación de los grupos de interés	102. 40 Lista de grupos de interés		09	✓
	102. 41 Acuerdos colectivos de negociación	8	19 - 21	✓
	102. 42 Identificar y seleccionar partes interesadas		09	✓
	102. 44 Temas y preocupaciones de grupos de interés		09	✓
Prácticas para la elaboración de informes	102. 45 Entidades incluidas en este informe		01 - 10	✓
	102.46 Definición de contenido del informe			✓
	102.47 Lista de temas materiales			✓
	102. 50 Periodo de reporte			✓
	102. 52 Ciclo de la información			✓
	102. 53 Punto de contacto para preguntas del informe			✓
	102. 54 Declaración de conformidad GRI			✓
	102. 55 Índice de contenidos			✓
	102. 56 Auditoría externa		Inf. Verif.	✓

Ámbito de aplicación	Estándar GRI	ODS	Página del EINF	Verificación Externa
Enfoque de Gestión				
Desempeño económico	201. 1. Valor económico directo generado y distribuido	8		✓
	201.3. Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	3	15, 16	✓
Lucha contra la corrupción	205.2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4, 8, 10, 16	24 - 29	✓
Ámbito Ambiental				
Materiales	301. 1. Materiales utilizados	12, 13, 15	30	✓
	301. 2. Insumos reciclados			✓
	301.3. Productos reutilizados y materiales de envasado			✓
Ámbito Social				
Salud y seguridad en el trabajo	403. 1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3	17, 18	✓
Formación y Enseñanza	404. 2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	4	24 - 29	✓
Diversidad e igualdad de oportunidades	405. 1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5, 8, 10	13	✓
	405. 2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		11 - 13	✓



FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

Los miembros del Consejo de Administración de Douglas Spain, S.A.U., en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, y 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, procede a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio 2019, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito, formando todo ello un bloque de 38 páginas numeradas de la página 1 a la 38, inclusive.

Madrid, a 11 de enero de 2021.

Icaro Advisors, S.L.
(debidamente representado
por D. Emilio Zaffignani)

Presidente del Consejo de
Administración

Don Wolfgang Hermann Josef
Stöcker

Consejero

Don Johannes Schulte
Consejero

Doña Ana Elena Rojo Guisasola
Consejera

Don Javier Pablo Alonso
Latorre
Consejero



**DOUGLAS SPAIN, S.A.U.
(y sociedades dependientes)**

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera Y
Diversidad**

**Correspondiente al ejercicio anual finalizado
al 30 de septiembre de 2019.**



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE
DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD DE
DOUGLAS SPAIN, S.A.U.
(Y SOCIEDADES DEPENDIENTES)
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO
EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2019**

A los accionistas de, **DOUGLAS SPAIN, S.A.U.**

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (Consolidado), en adelante EINF que se adjunta como Anexo I de este informe, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2019, de DOUGLAS SPAIN, S.A.U. (y sociedades dependientes), en adelante DOUGLAS SPAIN, la entidad o el Grupo.

El contenido del Informe de Gestión 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 contenida en el EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores del Grupo 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 EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad 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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores [no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente]. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o 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 sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la entidad, que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la entidad para conocer el 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 EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- 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 EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

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 EINF de DOUGLAS SPAIN, S.A.U. (y sociedades dependientes) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2019 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.

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.

Crowe Servicios de Auditoria, S.L.P.

Paseo de la Castellana, 130 Planta 7^a
28046 Madrid (España)



José María Gredilla Bastos

Madrid, 11 de febrero de 2021.