

**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2025**

SASMAT RETAIL

PDPAOLA

ÍNDICE

1. UN MENSAJE DE NUESTROS FUNDADORES	3	4.3 Biodiversidad y ecosistema	37	5.3.2 Canales de reclamación y procesos de remediación de impactos negativos.	60
2. 2025 EN UN VISTAZO	5	4.4 Uso de recursos y economía circular	38	5.3.3 Medidas adoptadas en relación con los impactos materiales.	60
3. INFORMACIÓN GENERAL	9	4.4.1 Hacia materiales más responsables	38	6. INFORMACIÓN SOBRE LA GOBERNANZA	62
3.1 Bases para la elaboración del informe de sostenibilidad	10	4.4.2 Packaging	40	6.1 Conducta empresarial	63
3.2 Gobernanza	11	4.4.3 Programa de reparación	41	6.1.1 Gestión de la relación con proveedores	65
3.2.1 Estructura de gobierno	11	5. INFORMACIÓN SOCIAL	43	6.1.2 Prevención y detección de la corrupción y el soborno	71
3.2.2 Gobernanza en sostenibilidad	13	5.1 Personal de la organización	44	ANEXOS	74
3.2.3 Declaración de debida diligencia	14	5.1.1 Características de los empleados de SASMAT RETAIL	46	I. Índice de contenidos VSME	75
3.3 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	15	5.1.2 Características de los trabajadores no asalariados	50	II. Índice de contenidos GRI	77
3.3.1 SASMAT RETAIL & PDPAOLA	15	5.1.3 Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	51	III. Contribución más relevante a los ODS	80
3.3.2 Cadena de valor	17	5.1.4 Negociación colectiva y diálogo social	53		
3.3.3 Intereses y opiniones de los grupos de interés	18	5.1.5 Salarios adecuados	53		
3.3.4 Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	22	5.1.6 Protección social	54		
3.3.5 Metodología de identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades materiales	24	5.1.7 Formación y desarrollo de capacidades	54		
3.3.6 Códigos de conducta y políticas corporativas	27	5.1.8 Salud y seguridad en el trabajo	55		
4. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL	31	5.1.9 Conciliación laboral	56		
4.1 Energía, gases de efecto invernadero y cambio climático	32	5.1.10 Incidentes, quejas e impactos graves sobre los derechos humanos	56		
4.1.1 Consumo energético	32	5.2 Trabajadores de la cadena de valor	57		
4.1.2 Energía renovable	33	5.2.1 Diálogo con los trabajadores de la cadena de valor	57		
4.1.3 Emisiones de gases de efecto invernadero	34	5.2.2 Canales de reclamación y procesos de remediación de impactos negativos	57		
4.2 Contaminación	36	5.2.3 Medidas adoptadas en relación con los impactos materiales	58		
		5.3 Consumidores y usuarios finales	59		
		5.3.1 Diálogo con los consumidores y usuarios finales	59		

001 UN MENSAJE DE NUESTROS FUNDADORES

UNA DÉCADA DE PERSPECTIVA

Cuando en 2015 dimos forma a una idea —una pasión de Paola por la joyería y la convicción compartida de que podíamos construir un proyecto genuinamente diferente—, no imaginábamos este momento. Hoy, al cumplir diez años, queremos hacer lo que siempre hemos hecho: mirar de frente, con honestidad, y preguntarnos qué significa lo que hemos construido y a dónde nos lleva.

Una década nos ha dado algo que no se puede comprar ni acelerar: perspectiva. La claridad de saber qué somos, qué no somos y qué queremos ser. Una marca de joyería contemporánea que entiende el lujo como identidad —no como estatus—, que diseña piezas para perdurar y que considera que la forma en que se hace una joya importa tanto como la pieza misma.

2025: UN AÑO QUE NOS HA DEFINIDO

Este décimo aniversario llega en un momento de gran complejidad global. El entorno macroeconómico ha seguido siendo volátil, con tensiones geopolíticas que afectan a las cadenas de suministro y un consumidor que, en muchos mercados, actúa con mayor cautela. A ello se suma una evolución regulatoria cada vez más exigente en materia de sostenibilidad, que está redefiniendo los estándares y expectativas de nuestro sector.

Este escenario ha tenido un impacto directo en nuestra actividad y en nuestra toma de decisiones. Y hemos aprendido que los años complicados son, precisamente, los que mejor nos definen como empresa.

DETRÁS DE CADA PIEZA

La sostenibilidad es una dimensión del negocio que gestionamos con el mismo rigor que cualquier otra: analizando sus impactos a lo largo de toda nuestra cadena de valor, identificando los riesgos que pueden afectar a nuestra operación y reconociendo las oportunidades que abre para quienes se adelantan.

Esta forma de entender nuestro viaje se expresa en el modo en que nos relacionamos con los materiales, nuestros socios,

las comunidades y el planeta. Este año, el 100% de las joyas de oro que producimos incorporan contenido reciclado, y el 97% de las joyas de plata también lo hacen. Estas cifras no son casuales: son el resultado de años de trabajo con proveedores que comparten nuestra visión, bajo exigencias que no admiten excepciones.

En 2021 nos convertimos en miembros del *Responsible Jewellery Council* y, posteriormente, en 2023 obtuvimos la certificación bajo su *Code of Practices*, pasando a formar parte del reducido grupo de retailers certificados a nivel mundial. En esta misma línea, en 2021 también nos unimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiendo nuestra práctica con sus Diez Principios en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para nosotros, participar en estas iniciativas representa una forma de rendir cuentas ante una comunidad más amplia que la nuestra.

HACIA LO QUE QUEREMOS SER

La próxima década empieza con una convicción renovada. No buscamos ser más grandes: queremos consolidar nuestros valores. Estar más enfocados, más comprometidos con la idea de que cada joya que creamos debería trascender: en las manos de quien la lleva como un ritual de identidad, pero también en el mundo que compartimos.

Nuestra visión, Jewelry Crafted to Transcend, no es un eslogan: es un compromiso y a la vez una pregunta que nos hacemos cada día.

A NUESTRA COMUNIDAD

Gracias a quienes han caminado a nuestro lado durante estos diez años: a nuestro equipo por su dedicación, a nuestros socios, a nuestros clientes, y a todos los que siguieron su intuición y creyeron en este proyecto antes de que hubiera razones evidentes para hacerlo.

Los siguientes diez años son para vosotros también.

Paola & Humbert Sasplugas,
Fundadores & CEOs

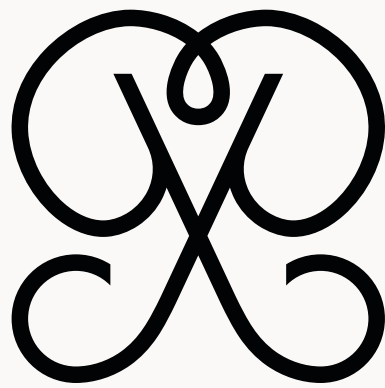


002 2025 EN UN VISTAZO

2025 EN UN VISTAZO

(1) PDPAOLA CUMPLE
10 AÑOS

(2) INTRODUCCIÓN DE
NUESTRO ISOTIPO



(3) APERTURA DE 7
TIENDAS PDPAOLA

(4) APERTURA DE TIENDAS PDPAOLA EN
5 NUEVOS MERCADOS LOCALIZADOS
EN CARIBE, CENTROAMÉRICA,
SUDAMÉRICA Y EUROPA DEL ESTE.



2025 EN
UN VISTAZO

+700.000

UNIDADES VENDIDAS

199¹

TRABAJADORES

51

TIENDAS PDPAOLA

+1.200

PUNTOS DE VENTA
AUTORIZADOS

52

PAÍSES CON
PRESENCIA FÍSICA

16²

PAÍSES CON PRESENCIA
DIGITAL RELEVANTE

100%

JOYAS DE ORO PRODUCIDAS
CON CONTENIDO RECICLADO

97%

JOYAS DE PLATA PRODUCIDAS
CON CONTENIDO RECICLADO

¹ Incluye empleados y trabajadores autónomos o trabajadores de otras organizaciones dedicados a tiempo completo a las necesidades de SASMAT RETAIL

² Número de países que representan el 95% del volumen de negocio en e-commerce

PDPAOLA ANDORRA
Avinguda Meritxell 91
Andorra La Vella, Andorra



003 INFORMACIÓN GENERAL

- 3.1 Bases para la elaboración del informe de sostenibilidad
- 3.2 Gobernanza
- 3.3 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor

3.1 BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Este informe representa el quinto año consecutivo en el que presentamos nuestro informe anual de sostenibilidad como grupo SASMAT RETAIL S.L., del cual forma parte PDPAOLA. En él se recoge información correspondiente al grupo consolidado SASMAT RETAIL, que abarca tanto a SASMAT RETAIL S.L. como a sus subsidiarias³.

Más que una reafirmación de nuestro compromiso con la sostenibilidad, este informe nos brinda la oportunidad de compartir los avances y logros alcanzados durante el ejercicio fiscal del 1 de febrero al 31 de enero de 2025. A diferencia del informe financiero, enfocado exclusivamente en SASMAT RETAIL S.L., este documento ofrece una visión global del desempeño y la estrategia de sostenibilidad de todo el grupo consolidado.

Además, el informe analiza en profundidad los aspectos clave de nuestra cadena de valor, cubriendo desde las actividades en la fase inicial (aguas arriba) hasta nuestras operaciones propias y las etapas finales (aguas abajo). Mediante este enfoque, buscamos proporcionar una visión completa de nuestro impacto y progreso en cada fase del proceso.

Este informe ha sido elaborado siguiendo las guías del módulo básico y completo del *Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)* desarrollado por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).

Para más información sobre nuestro compromiso con la sostenibilidad, visítanos en <https://www.pdpaola.com/pages/jewelry-sustainability>

Si tienes preguntas o comentarios, puedes ponerte en contacto con nosotros en sustainability@pdpaola.com

³ Subsidiarias de SASMAT RETAIL S.L.

(01) SASMAT RETAIL UK LTD: 19 The Circle, Queen Elizabeth Street. SE1 2JE, Londres.

(02) SASMAT RETAIL FRANCE SAS: 31 Rue de la Federation. 75015, Paris, Francia.

(03) SASMAT RETAIL ITALIA SRL: Via Castel Morrone 24, 20129, Milan, Italia.

(04) PDPAOLA US LTD: 135 W 50th St, Nueva York, NY 10020, Estados Unidos.



3.2 GOBERNANZA

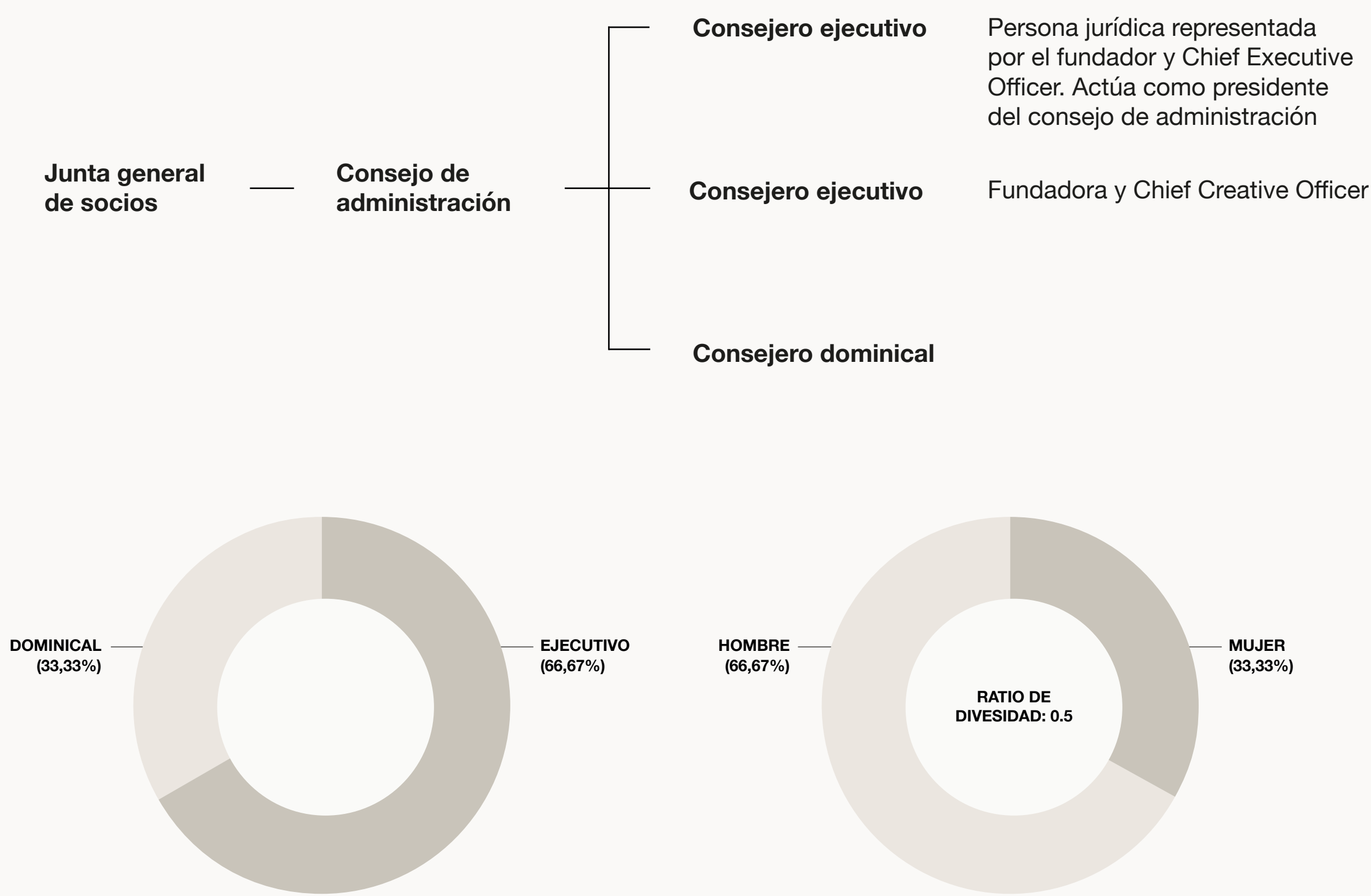
3.2.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO

En SASMAT RETAIL, nuestra estructura de gobernanza corporativa se basa en un Consejo de Administración, designado por la Junta General de Socios. Este órgano es el encargado de representar, dirigir y administrar los negocios e intereses de la sociedad, en todo cuanto no esté reservado a la Junta General de Socios. También es el responsable de aprobar los códigos de conducta y las principales políticas corporativas en materia de sostenibilidad.

A nivel operativo, la gestión diaria recae en nuestro segundo nivel de liderazgo, representado por la Dirección Ejecutiva. Este grupo de altos directivos se encarga de tomar decisiones operativas clave y de ejecutar la estrategia empresarial de manera eficaz. La Dirección Ejecutiva está compuesta por los principales responsables de las distintas áreas de negocio, quienes lideran las distintas divisiones y velan por el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En materia de sostenibilidad, la dirección estratégica y operativa está delegada en nuestro *Chief Sustainability Officer*, quien lidera el departamento de sostenibilidad, y reporta directamente a la dirección. De esta manera, nos aseguramos de que las iniciativas de sostenibilidad estén alineadas con nuestra visión global y cuenten con el respaldo y supervisión necesarios para su consecución.

Además, contamos con varios comités especializados que contribuyen al seguimiento de las cuestiones clave de la gobernanza empresarial.



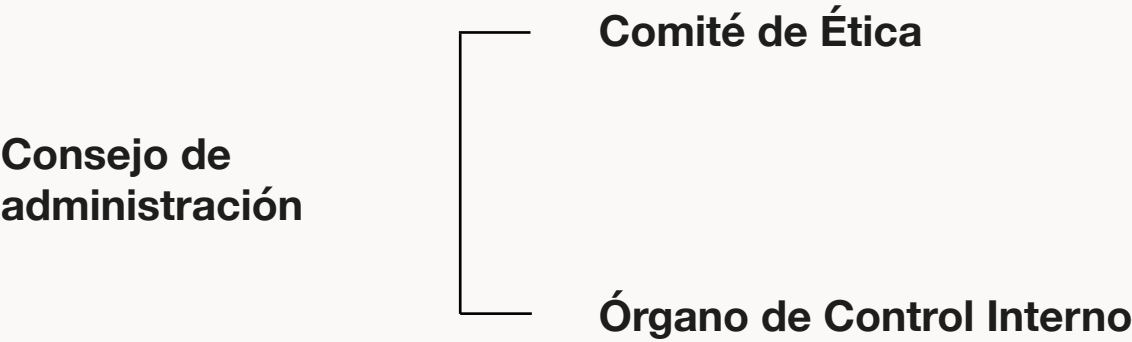
3.2 GOBERNANZA

COMITÉ DE ÉTICA

Órgano responsable de supervisar el cumplimiento de nuestros Códigos de Conducta y otras Políticas Corporativas en el ejercicio de nuestras facultades de autoorganización, así como de promover sistemáticamente una cultura organizativa ética. Asimismo, el Comité de Ética se encarga de gestionar y supervisar el Canal Interno de información, que tiene por objeto asegurar un canal de consulta y denuncia para que los grupos de interés afectados por las empresas, organizaciones, personas o actividades de nuestra cadena de valor planteen sus preocupaciones de forma temprana, abierta, con conocimiento de causa y bajo un elevado nivel de protección.

ÓRGANO DE CONTROL INTERNO

Órgano responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y prevención del soborno.



3.2 GOBERNANZA

3.2.2 GOBERNANZA EN SOSTENIBILIDAD

En SASMAT RETAIL, nuestro compromiso con la sostenibilidad está liderado por el Consejo de Administración, que recibe información periódica y estructurada a través de distintos canales y órganos internos. Desde la Dirección, el Comité de Ética y el Órgano de Control Interno trabajamos conjuntamente en la recopilación, análisis y presentación de información sobre sostenibilidad, garantizando que los temas relevantes se aborden de manera adecuada durante el período de referencia.

Chief Sustainability Officer

- El director de sostenibilidad pertenece a la alta dirección de SASMAT RETAIL, es miembro del Comité de Ética y del Órgano de Control Interno.
- Responsable de diseñar y ejecutar la estrategia de sostenibilidad, así como de gestionar la identificación y evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.
- Responsabilidades específicas en el marco de su integración en el Comité de Ética y al Órgano de Control Interno.
- Reporta regularmente al Chief Executive Officer

Chief Executive Officer

Comité de Ética

- Definir, actualizar y comunicar internamente el Código de Conducta de SASMAT RETAIL, así como supervisar su cumplimiento.
 - Responsable de la implementación del Sistema Interno de Información.
- El Comité de Ética se reúne de forma ordinaria con carácter semestral y reporta con esta misma frecuencia al Consejo de Administración

Órgano de Control Interno

- Responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos de prevención de blanqueo de capitales
- El Órgano de Control Interno se reúne de forma ordinaria con carácter semestral y reporta con esta misma frecuencia al Consejo de Administración

Consejo de
administración

3.2 GOBERNANZA

3.2.3 DECLARACIÓN DE DEBIDA DILIGENCIA

La Directiva (UE) 2024/1760 sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad corporativa no es directamente aplicable a SASMAT RETAIL. No obstante, reconocemos que esta normativa ya ha sido reformada en el marco del paquete Ómnibus I, aprobado por el Parlamento Europeo en diciembre de 2025 y por el Consejo posteriormente, que reduce de forma significativa su ámbito de aplicación y amplía los plazos de implementación. En consecuencia, el impacto indirecto sobre nuestra organización derivado de las exigencias de socios comerciales sujetos a esta directiva podría ser menor que el inicialmente previsto.

Con independencia de la evolución del marco regulatorio, reafirmamos nuestro compromiso voluntario con la prevención y mitigación de impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente a lo largo de nuestra cadena de valor. En este marco, continuamos implementando un proceso de debida diligencia en nuestra cadena de suministro de joyería, identificada como la de mayores riesgos sociales y ambientales. Dicho proceso está integrado en nuestro programa de abastecimiento responsable, alineado con la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, y auditado bajo el Código de Prácticas del Responsible Jewellery Council (RJC).

Véase [Gestión de la relación con proveedores](#) para más información.



3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

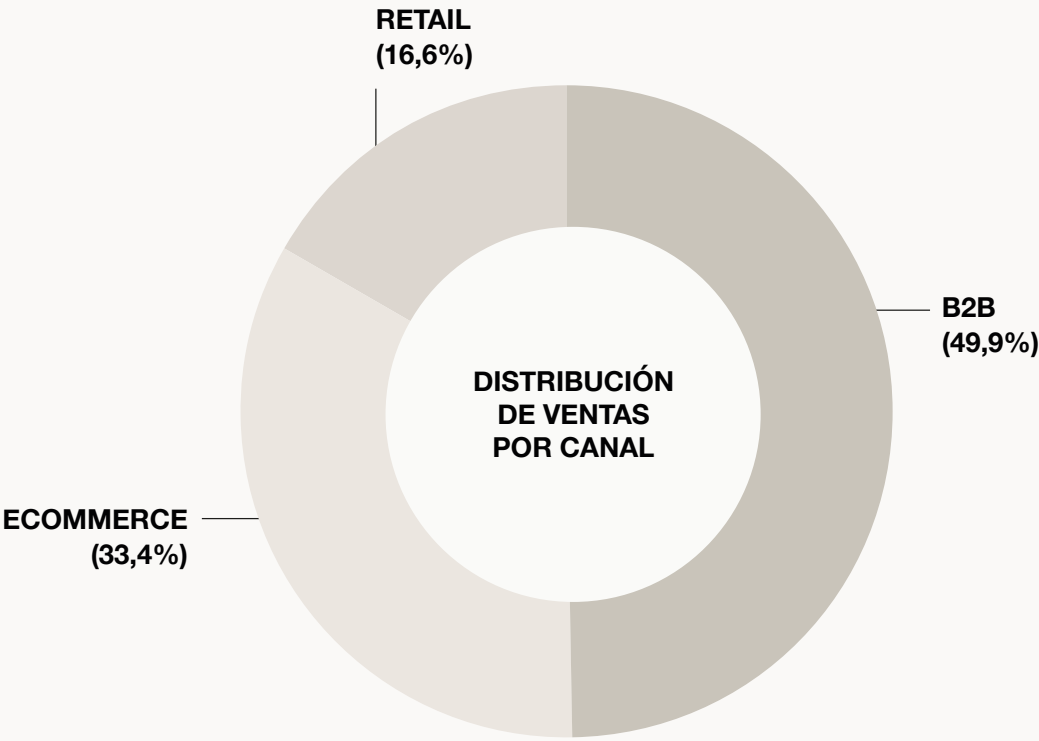
3.3.1 SASMAT RETAIL & PDPAOLA

Fundada en 2015 por los hermanos Paola y Humbert Sasplugas, SASMAT RETAIL S.L. canaliza nuestra actividad principal - comercio al por menor y al por mayor de artículos de relojería y joyería⁴ - a través de nuestra firma PDPAOLA.

Con sede en Barcelona e impulsada por la pasión de Paola por la joyería, diseñamos principalmente piezas de joyería con metales preciosos (oro y plata de Ley), piedras semipreciosas y diamantes de laboratorio para la sociedad adulta.

Contamos con una presencia global gracias a una combinación de canales online y offline. Parte fundamental de nuestra expansión radica en una red internacional de puntos de venta físicos compuesta por tiendas físicas, propias y en régimen de franquicia, y puntos de venta propios en grandes almacenes, sumando un total de 51 tiendas ubicadas en mercados estratégicos de Europa, Asia y América.

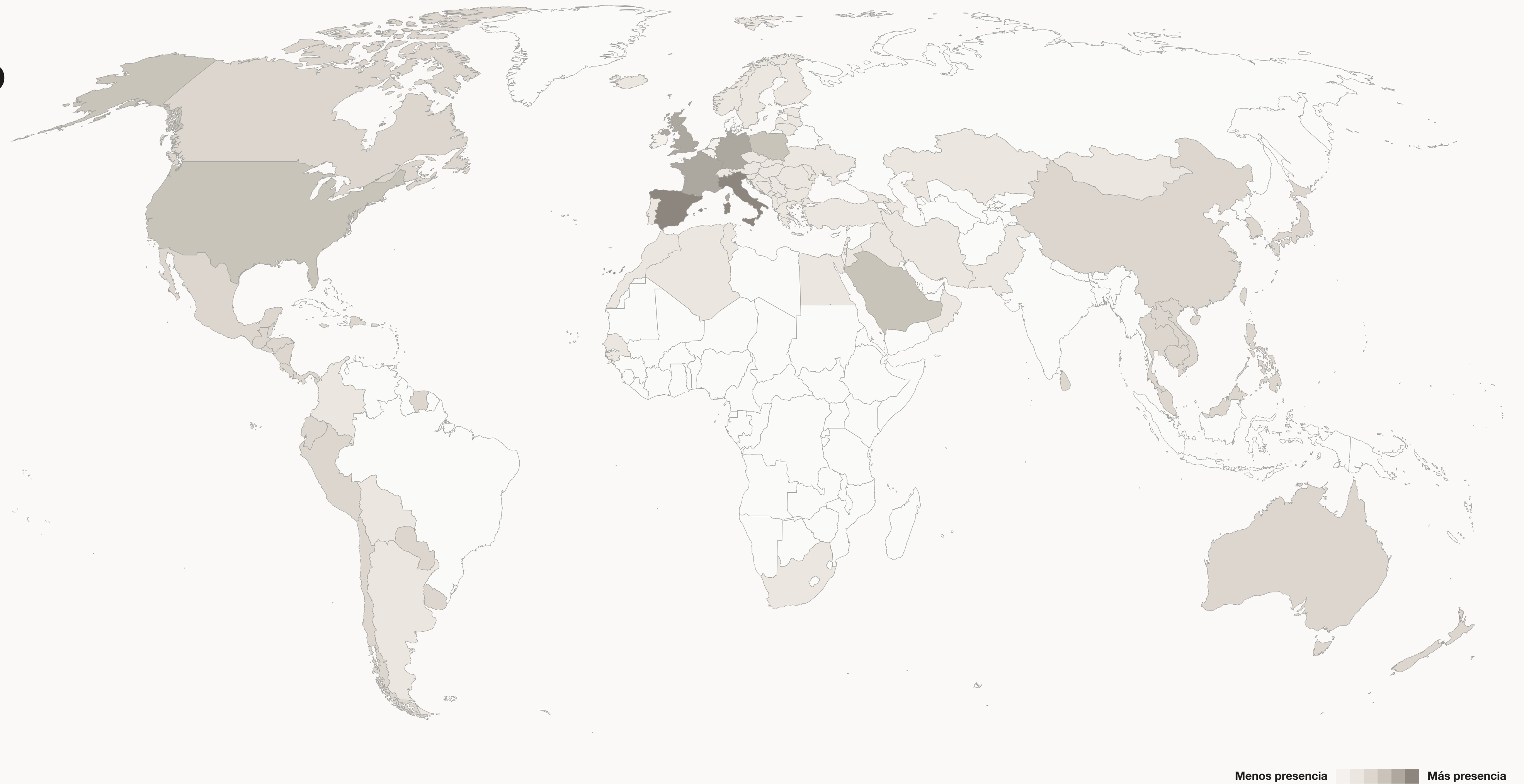
Esta presencia minorista se complementa además con una sólida red de más de 1.200 puntos de venta multimarca en más de 52 mercados internacionales.



⁴ Códigos CNAE 4777 y 4648 respectivamente.



3.3 ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR



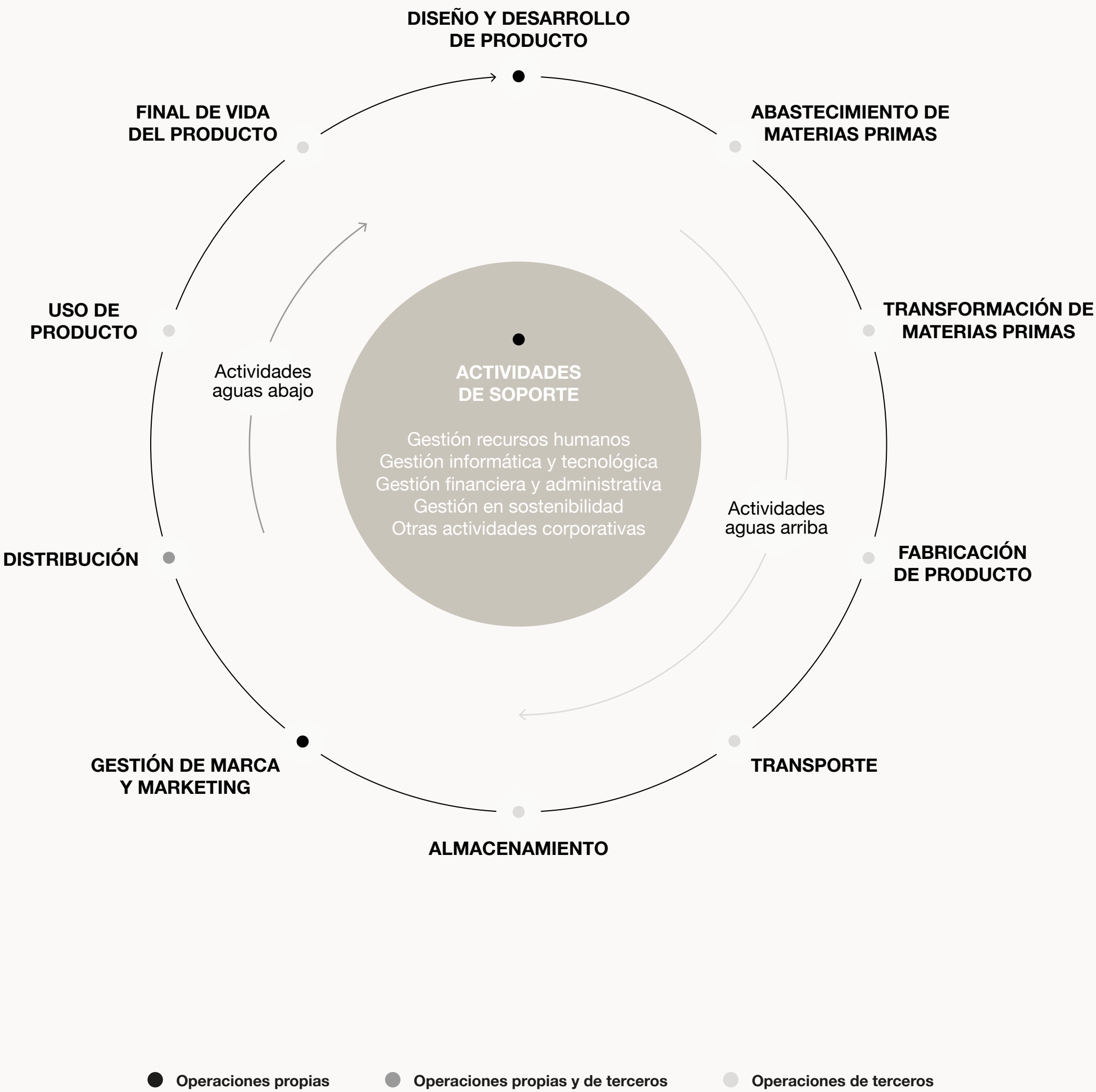
3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

3.3.2 CADENA DE VALOR

Nuestra cadena de valor se define por el conjunto de actividades, recursos y relaciones vinculadas a nuestro modelo de negocio y al entorno exterior en el que operamos. Abarca todos los elementos que empleamos y en los que nos basamos para crear nuestros productos y servicios, desde el diseño hasta la venta del producto, su uso y el final de su vida útil. Se estructura de la siguiente manera:

- Actividades aguas arriba. Principalmente, abastecimiento y transformación de materias primas, fabricación de producto, transporte y almacenamiento.
- Operaciones propias. Principalmente, diseño y desarrollo de producto, gestión de marca y marketing, comercialización a través de nuestro e-commerce y puntos de venta propios y servicio postventa. También actividades de soporte que se caracterizan por ser transversales en toda la compañía, como la gestión de recursos humanos, tecnológicos o financieros, entre otros.
- Actividades aguas abajo. Principalmente, la venta y distribución de productos a través de socios comerciales.



3.3 ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

3.3.3 INTERESES Y OPINIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestro compromiso con los grupos de interés es un pilar fundamental en nuestro proceso continuo de diligencia debida y en la evaluación de la materialidad de los asuntos en materia de sostenibilidad. Para garantizar una gestión efectiva y alineada con las expectativas de sus partes interesadas, adoptamos un enfoque estructurado que incluye:

- La **identificación** de los grupos de interés internos y externos con los que mantenemos relación a lo largo de nuestra cadena de valor y en el entorno en el que operamos.
- La **priorización** de estos grupos en función de su grado de influencia e impacto en nuestro modelo de negocio y nuestra cadena de valor.
- La **consideración de sus opiniones** a través de distintos mecanismos, ya sea mediante consultas directas —como cuestionarios, entrevistas o grupos de trabajo— o a través del análisis de información pública y de contexto.



GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMO DE PARTICIPACIÓN	PROPÓSITO DE LA PARTICIPACIÓN	INTEGRACIÓN DE RESULTADOS EN LA GESTIÓN A TRAVÉS DE INICIATIVAS, PROGRAMAS O ESTRATEGIAS RELACIONADAS CON:	
Accionistas Persona física o jurídica que posee acciones de SASMAT RETAIL, lo que le otorga derechos de propiedad y participación en los beneficios y decisiones de la empresa.	- Participación continua para recolectar información - Proceso de diligencia debida	Los accionistas son fundamentales para el crecimiento financiero de la empresa. Es esencial mantenerlos informados para garantizar la confianza, el compromiso y una toma de decisiones estratégicas alineada con sus expectativas.	- Informe financiero - Informe de sostenibilidad	
Empleados Cualquier persona que tenga una relación laboral con SASMAT RETAIL	- Canal interno de información - Encuesta anual de clima laboral - Eventos de empresa - Otras comunicaciones internas: reuniones, correos electrónicos, cursos de formación, etc.	Los empleados son el motor de la empresa. Garantizar que están bien informados y comprometidos mejora la productividad, el bienestar en el lugar de trabajo y la retención del talento.	Personas de la organización	
Clientes Persona física o jurídica que compra productos SASMAT RETAIL	General (consumidores finales y socios comerciales) - Encuestas - Canal de información interno Consumidores finales: - Servicio de atención al cliente - Entrevistas Socios comerciales: - Diligencia debida y proceso de auditoría - Otras comunicaciones: reuniones, correos electrónicos, formación, etc.	Los clientes son esenciales para la viabilidad y el crecimiento de la empresa. Mantener una comunicación eficaz garantiza la satisfacción del cliente, su fidelidad y una mejor relación con la marca.	Consumidores y usuarios finales La opinión de los socios comerciales también se tiene en cuenta a través de cambio climático, contaminación, recursos hídricos, biodiversidad y ecosistemas, economía circular, trabajadores en la cadena de valor y conducta empresarial	
Proveedores Empresas que forman parte de la cadena de suministro de SASMAT RETAIL, así como sus respectivos empleados.	- Diligencia debida y proceso de auditoría - Mapeo de proveedores y trazabilidad de productos - Formación y capacitación	Los proveedores son fundamentales para la cadena de suministro y la calidad de los productos. Mantener una buena comunicación garantiza que los productos o servicios se entreguen a tiempo, con la calidad adecuada y en condiciones favorables para ambas partes.	- Cambio climático - Contaminación - Recursos hídricos - Biodiversidad y ecosistemas - Economía circular	- Trabajadores en la cadena de valor - Conducta empresarial
Medio natural Entorno natural que puede verse afectado por las acciones y decisiones de la empresa. Según NEIS 1, AR 7: La naturaleza puede considerarse una parte interesada silenciosa. En este caso, los datos ecológicos y los datos sobre la conservación de especies pueden respaldar la evaluación de materialidad de la empresa.	Recolección de datos	El impacto medioambiental se ha convertido en un criterio clave para consumidores y reguladores, y la mejora del comportamiento medioambiental refuerza la reputación, garantiza el cumplimiento de la normativa, reduce el riesgo y aumenta la resistencia del modelo empresarial.	- Cambio climático - Contaminación - Recursos hídricos - Biodiversidad y ecosistemas - Economía circular	
Otros: Gobiernos y administraciones públicas, instituciones financieras, empresas del sector, asociaciones e iniciativas sectoriales, medios de comunicación y sociedad civil.	- Recolección de información. - Permisos, declaraciones, registros y similares. - Alianzas. - Procesos consultivos - Eventos, conferencias y entrevistas	Garantizar el cumplimiento normativo, fortalecer la reputación corporativa, fomentar la colaboración en iniciativas sectoriales y mejorar el acceso a financiación y oportunidades estratégicas. Además, mantener una relación fluida con las administraciones públicas y otros actores clave facilita la adaptación a cambios regulatorios y promueve la innovación y sostenibilidad dentro del sector.	- Cambio climático - Contaminación - Recursos hídricos - Biodiversidad y ecosistemas - Economía circular	- Personas de la organización - Trabajadores en la cadena de valor - Comunidades afectadas - Consumidores y usuarios finales - Conducta empresarial

3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

Desde SASMAT RETAIL, recogemos las opiniones de nuestros grupos de interés a través de distintos canales de comunicación e integramos esta información en un análisis de doble materialidad. Para ello, evaluamos la relevancia y legitimidad de cada punto de vista en relación con nuestra estrategia, cadena de valor y modelo de negocio.

Durante el periodo analizado, no realizamos cambios significativos en la estrategia o modelo de negocio debido a las aportaciones de los grupos de interés. No obstante, optimizamos procesos de gestión con socios comerciales, colaboramos en la aplicación de nuevas normativas e identificamos posibles impactos, riesgos y oportunidades.

El análisis de los grupos de interés es un elemento clave en nuestro análisis de doble materialidad. Comunicamos sus resultados principalmente a través de la presentación de nuestra estrategia de sostenibilidad al personal relevante, en formaciones específicas accesibles para toda la plantilla y en los informes anuales de sostenibilidad, disponibles para el público. Gracias a la comunicación continua con los grupos de interés, trasladamos sus inquietudes a los equipos responsables según su naturaleza y su relación con la cadena de valor.

ALIANZAS

Entendemos que las alianzas y asociaciones transformadoras son el único camino para encontrar soluciones integradas e innovadoras a los retos actuales y futuros del sector de la joyería.

Responsible Jewellery Council (RJC)

En 2021, nos unimos a la Responsible Jewellery Council (RJC), la principal organización global dedicada a establecer estándares en toda la cadena de valor de la industria de la joyería y relojería. Fomentamos la adopción de los estándares de la RJC entre nuestros proveedores, incluyendo su Código de Prácticas (COP) y Cadena de Custodia (COC). Estas normativas nos permiten mejorar nuestra cadena de suministro, garantizar prácticas empresariales éticas y asegurar una gestión responsable por parte de nuestros proveedores.



Código de Prácticas (COP)

El COP está alineado con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Mediante la aplicación del Código de Prácticas, los miembros contribuyen a la agenda 2030 de las Naciones Unidas y a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Cadena de Custodia (COC)

El estándar COC define un enfoque para que las empresas manipulen y comercialicen el oro, la plata y los metales del grupo del platino de forma trazable y con un origen responsable. La certificación COC complementa la certificación COP de la RJC.

En noviembre de 2023 decidimos auditar nuestro progreso conforme al estándar Código de Prácticas, como parte de nuestro compromiso con la excelencia en prácticas comerciales éticas y sostenibles, y en marzo de 2024 se publicaron los resultados de la auditoría, otorgándonos la mejor calificación posible, 3 años de certificación.

Desde entonces, formamos parte de las más de 1.600 sociedades certificadas RJC COP y de un compromiso conjunto para:

- Mejorar el cumplimiento legal y normativo, reforzar la información pública y garantizar un compromiso con las prácticas empresariales responsables.
- Aumentar el uso de la diligencia debida en las cadenas de suministro para defender los derechos humanos, apoyar el desarrollo comunitario, promover la lucha contra la corrupción y gestionar los riesgos de abastecimiento.
- Cumplir mejor los convenios laborales internacionales y garantizar unas condiciones de trabajo responsables.
- Proteger la salud y la seguridad de las personas y el medio ambiente, y hacer un uso eficiente de los recursos naturales.
- Controlar y divulgar adecuadamente la información sobre los productos y evitar así prácticas de comercialización engañosas.

Garantizar prácticas responsables de exploración y explotación minera que protejan a las comunidades y entornos potencialmente afectados de impactos adversos.

Este hito pone de manifiesto nuestro compromiso con el impacto positivo, donde ser cada día más sostenibles es una consecuencia de nuestro modelo de negocio y permite ofrecer a los clientes la seguridad de que sus elecciones de compra respaldan prácticas comerciales éticas, más sostenibles y socialmente más responsables. La certificación no solo valida nuestro compromiso, sino que también empodera a los clientes para tomar decisiones informadas y éticas en sus compras de joyería.

3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

UN Global Compact

Estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2021, mostrando nuestro compromiso a establecer una gestión ética basada en los Diez Principios del Pacto Mundial, a contribuir en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a comunicar nuestro progreso anualmente.

Los Diez Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

WE SUPPORT



DERECHOS HUMANOS

- 01

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 02

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

DERECHOS LABORALES

- 03

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 04

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 05

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 06

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIOAMBIENTE

- 07

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- 08

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 09

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

ANTICORRUPCIÓN

- 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

3.3 ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

3.3.4 IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO

En este informe detallamos los impactos, riesgos y oportunidades que identificamos en SASMAT RETAIL, así como su interacción con nuestra estrategia y modelo de negocio a través de políticas, iniciativas específicas y datos relevantes.

El análisis de doble materialidad realizado en el año 2024 y descrito en el siguiente capítulo, nos permite identificar los impactos, riesgos y oportunidades materiales para SASMAT RETAIL.

Véase [Metodología de identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades materiales](#) para más información.

En este contexto, se entiende:

- **Impacto:** El efecto que generamos o podríamos generar sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre sus derechos humanos, como resultado de nuestras actividades o relaciones comerciales.
- **Riesgos y oportunidades:** Se refieren a eventos o circunstancias que, al materializarse, pueden influir de forma negativa (riesgos) o positiva (oportunidades) en nuestros resultados económicos, con efectos a corto, medio y largo plazo.



3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

TEMA Y SUBTEMA	IRO MATERIAL RELACIONADO CON LA SOSTENIBILIDAD	CADENA DE VALOR
Cambio climático		
Mitigación del cambio climático	Riesgo	Transporte Distribución Operaciones propias
Contaminación		
Contaminación del agua, el suelo y el aire	Impacto actual	Abastecimiento de materias primas
Sustancias preocupantes o extremadamente preocupantes	Impacto actual	Abastecimiento de materias primas
Microplásticos	Impacto actual	Uso al final de su vida útil
Biodiversidad y ecosistemas		
Pérdida de biodiversidad y colapso de los ecosistemas	Impacto actual	Abastecimiento de materias primas
Uso de recursos y economía circular		
Residuos	Impacto actual	Abastecimiento de materias primas Distribución Uso al final de su vida útil
Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios	Oportunidad	Diseño y desarrollo de producto
Entradas de recursos, incluida la utilización de recursos	Oportunidad	Abastecimiento de materias primas
Disponibilidad de materias primas	Riesgo	Abastecimiento de materias primas
Personal de la organización		
Empleo seguro	Impacto actual	Tiendas propias

TEMA Y SUBTEMA	IRO MATERIAL RELACIONADO CON LA SOSTENIBILIDAD	CADENA DE VALOR
Trabajadores en la cadena de valor		
Condiciones laborales [Horas de trabajo; Salarios adecuados; Diálogo social; Libertad de asociación, incluida la existencia de comités de empresa; Negociación colectiva; Conciliación de la vida laboral y familiar; Salud y seguridad].	Impacto actual	Fabricación de producto
	Impacto potencial	Abastecimiento de materias primas Transformación de materias primas Fabricación de producto
Derechos humanos	Impacto potencial	Abastecimiento de materias primas Transformación de materias primas
Consumidores y usuarios finales		
Seguridad y salud de producto	Impacto potencial	Uso de producto
Prácticas comerciales responsables	Oportunidad	Uso de producto
Conducta empresarial		
Gestión de las relaciones con los proveedores	Riesgo	Operaciones propias
Corrupción y soborno	Impacto potencial	Distribución
Cumplimiento de la normativa	Riesgo	Operaciones propias
Origen y trazabilidad de las materias primas	Riesgo	Abastecimiento de materias primas Transformación de materias primas Fabricación de producto Distribución Operaciones propias

3.3 ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

3.3.5 METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES

El análisis de doble materialidad se ha basado en la metodología establecida por la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) y la guía de implementación “Materiality assessment” desarrollada por el EFRAG.

ANÁLISIS DE CONTEXTO

Mediante esta fase desarrollamos una visión general de nuestras actividades y relaciones comerciales, el contexto en el que tienen lugar y una comprensión de los principales grupos de interés afectados. Con este fin se ha realizado lo siguiente:

- Revisión del plan de negocio, estrategia y estados financieros.
- Análisis del marco legal y regulatorio aplicable a sus operaciones y mercados, identificando posibles riesgos y oportunidades derivados de cambios normativos.
- Análisis de la cadena de valor, incluyendo actividades aguas arriba, propias y aguas abajo.
- Mapeo y análisis de los grupos de interés.
- Análisis de tendencias de sostenibilidad y del sector.
- Análisis de competidores, clientes y compañías de referencia.

Este análisis nos proporciona datos clave para identificar nuestros impactos, riesgos y oportunidades.

IDENTIFICACIÓN DE LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Hemos llevado a cabo un proceso estructurado para la identificación de impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad, abarcando nuestras propias operaciones, así como nuestra cadena de valor. Este proceso ha resultado en la elaboración de una lista extensa de impactos, riesgos y oportunidades que serán objeto de un análisis y evaluación más detallada en etapas posteriores.

Para garantizar la exhaustividad del proceso, tomamos como referencia la lista de temas y subtemas contenida en el NEIS 1, párrafo AR16, complementándola con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) cuando ha sido pertinente. También identificamos aquellas cuestiones de sostenibilidad específicas de la entidad que no están incluidas en la lista mencionada, asegurando un enfoque integral que refleje fielmente nuestra realidad operativa y sectorial.

Para llevar a cabo este análisis, hemos seguido un enfoque dual. En primer lugar, realizamos un cribado inicial de los temas descritos en el párrafo anterior, identificando aquellos que son pertinentes para sus operaciones y su cadena de valor. Posteriormente, complementamos este ejercicio con la identificación de asuntos específicos de la empresa mediante el análisis de procesos internos, tales como la debida diligencia, la gestión de riesgos y los mecanismos de reclamación. Además, consideramos fuentes externas, incluyendo interacciones con grupos de interés, la legislación aplicable actual y futura y estándares internacionales como el Código de Prácticas de la Responsible Jewelry Council.

Finalmente, para cada impacto, riesgo u oportunidad identificado que se considera material, hemos determinado si se refiere a nuestras operaciones propias o a nuestra cadena de valor aguas arriba o aguas abajo, así como el horizonte temporal relevante.

En términos generales, este informe de sostenibilidad sigue los horizontes temporales establecidos por el estándar NEIS 1, apartado 6.4, párrafo 77, definiendo los plazos de la siguiente manera.

- Corto plazo: 1 año.
- Medio plazo: de 2 a 5 años.
- Largo plazo: más de 5 años.

3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Para determinar la materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades, aplicamos un enfoque estructurado basado en criterios objetivos. Estos criterios se agrupan en dos perspectivas: impacto y financiera.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

Los impactos derivados de los temas y subtemas identificados en el paso anterior son evaluados en función de su severidad y probabilidad:

- **Severidad:** se basa en la escala, el alcance y el carácter irremediable de los impactos negativos y en la escala y el alcance de los impactos positivos.
 - **Escala:** cómo de grave es el impacto negativo o cómo de beneficioso es el impacto positivo para las personas o el medio ambiente.
 - **Alcance:** cómo de extensos son los impactos negativos o positivos.
 - **Carácter irremediable:** en qué medida puede remediarse el impacto negativo.
- **Probabilidad:** posibilidad de que un impacto potencial se materialice

Asimismo, hemos integrado en nuestra evaluación la consulta con los grupos de interés pertinentes, con el fin de comprender mejor la severidad y probabilidad de los impactos. Además, hemos involucrado a nuestros departamentos clave para validar la evaluación de materialidad.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Por su parte, los riesgos y oportunidades son evaluados desde una perspectiva financiera de acuerdo a los siguientes criterios:

- **Potencial magnitud del efecto financiero:** potencial afección al volumen de negocio anual.
- **Probabilidad de ocurrencia:** posibilidad de que un riesgo u oportunidad se materialice.

Igualmente, hemos llevado a cabo un proceso de consulta con los departamentos de negocio relevantes para validar la lista de riesgos y oportunidades materiales y garantizar su exhaustividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

La evaluación se basa en los siguientes criterios:

IMPACTO		
Positivo	Actual	Escala + Alcance
	Potencial	(Escala + Alcance) x Probabilidad
Negativo	Actual	Escala + Alcance + Carácter irremediable
	Potencial	(Escala + Alcance + Carácter irremediable) x Probabilidad

RIESGO Y OPORTUNIDAD	
Potencial magnitud del efecto financiero x Probabilidad	

APLICACIÓN DE UMBRALES Y DETERMINACIÓN DE MATERIALIDAD

Los criterios de evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades se han aplicado utilizando umbrales cualitativos y cuantitativos, estructurados en cinco niveles según su valoración y probabilidad estimada.

La determinación final de la materialidad se establece comparando los resultados de la evaluación. Se considera que un impacto, riesgo u oportunidad es material cuando su valoración supera el 50 % del valor máximo posible que se pueda obtener en cualquiera de las dos perspectivas de análisis, de impacto y financiera, y en cualquier horizonte temporal.

Finalmente, los resultados de la doble materialidad han sido revisados y validados por la dirección, con el objetivo de garantizar la integridad y exhaustividad de la lista final de impactos, riesgos y oportunidades.



3.3 ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

3.3.6 CÓDIGOS DE CONDUCTA Y POLÍTICAS CORPORATIVAS

A continuación se desglosan las principales políticas adoptadas para gestionar los asuntos materiales en sostenibilidad.

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA	
Descripción	Permite regular los comportamientos y actitudes de las personas de la organización por medio de un conjunto de normas, prácticas y principios comunes en materia de cumplimiento, ética y responsabilidad.
Alcance	Personas que tengan una relación laboral con SASMAT RETAIL
Responsable de implementación	Comité de ética
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en abril de 2021
Referencias externas	• Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas • Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Publicidad y comunicación	Plataforma interna de recursos humanos de la compañía
Temas aplicables	• Transversal a los temas ambientales (cambio climático, contaminación, recursos hídricos, biodiversidad y ecosistemas y economía circular) • Personas de la organización • Transversal al resto de temas sociales (trabajadores en la cadena de valor, comunidades afectadas, consumidores y usuarios finales) • Conducta empresarial
CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES	
Descripción	Establecer un conjunto de normas, prácticas y principios comunes en materia de ética, responsabilidad social y protección del medio ambiente.
Alcance	Proveedores de bienes o servicios a SASMAT RETAIL
Responsable de implementación	Comité de ética
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en abril de 2021
Referencias externas	• Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, • Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas • Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Publicidad y comunicación	Públicamente disponible en la web de PDPAOLA
Temas aplicables	• Transversal a los temas ambientales (cambio climático, contaminación, recursos hídricos, biodiversidad y ecosistemas y economía circular) • Transversal a temas sociales (trabajadores en la cadena de valor, comunidades afectadas, consumidores y usuarios finales) • Conducta empresarial

3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	
Descripción	Compromiso del desarrollo de una cultura de empresa que aplique una política de promoción y protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y trate de evitar la complicidad en abusos de los derechos humanos.
Alcance	Esta política se aplica a SASMAT RETAIL. La empresa también espera que sus proveedores y socios comerciales respeten estas disposiciones y les anima a adoptar políticas similares en sus propias empresas.
Responsable de implementación	Comité de ética
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en abril de 2021
Referencias externas	• Carta Internacional de Derechos Humanos, incluyendo i) la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ii) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y iii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales • Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Publicidad y comunicación	Públicamente disponible en la web de PDPAOLA
Temas aplicables	• Personas de la organización
POLÍTICA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE	
Descripción	Establece un marco común para garantizar prácticas de abastecimiento responsables de minerales. Asimismo, busca sensibilizar a los proveedores sobre los riesgos asociados a la cadena de suministro, desde la extracción de los materiales hasta su entrega al usuario final.
Alcance	Esta política se aplica a SASMAT RETAIL. La empresa también espera que sus proveedores y socios comerciales respeten estas disposiciones y les anima a adoptar políticas similares en sus propias empresas.
Responsable de implementación	Departamento de sostenibilidad
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2022
Referencias externas	• Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo
Publicidad y comunicación	Públicamente disponible en la web de PDPAOLA
Temas aplicables	• Uso de recursos y economía • Transversal a temas sociales (trabajadores en la cadena de valor, comunidades afectadas) • Conducta empresarial
POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	
Descripción	Compromiso de aplicación de prácticas responsables con el medio ambiente en todas sus operaciones con el objetivo de protegerlo y preservar los recursos naturales para las generaciones futuras
Alcance	Esta política se aplica a SASMAT RETAIL. La empresa también espera que sus proveedores y socios comerciales respeten estas disposiciones y les anima a adoptar políticas similares en sus propias empresas.
Responsable de implementación	Departamento de sostenibilidad
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en octubre de 2023
Publicidad y comunicación	Públicamente disponible en la web de PDPAOLA
Temas aplicables	• Transversal a los temas ambientales (cambio climático, contaminación, recursos hídricos, biodiversidad y ecosistemas y economía circular)

3.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL SOBORNO	
Descripción	Reconocimiento de que el soborno en todas sus formas es inaceptable y puede socavar la integridad del negocio, así como el compromiso de prevenir el soborno en todas sus formas y a garantizar que la compañía opera con integridad y cumple todas las leyes y reglamentos aplicables.
Alcance	Esta política se aplica a SASMAT RETAIL. La empresa también espera que sus proveedores y socios comerciales respeten estas disposiciones y les anima a adoptar políticas similares en sus propias empresas.
Responsable de implementación	Órgano de control interno
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en octubre de 2023
Publicidad y comunicación	Públicamente disponible en la web de PDPAOLA
Temas aplicables	Conducta empresarial
POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN	
Descripción	Establece los principios que rigen el Sistema Interno de Información con el fin de que los grupos de interés afectados por las empresas, organizaciones, personas o actividades de la cadena de valor de SASMAT RETAIL planteen sus preocupaciones de forma temprana, abierta, con conocimiento de causa y bajo un elevado nivel de protección para que puedan tratarse de manera efectiva dentro de la Sociedad
Alcance	Es de aplicación para todas aquellas comunicaciones de los grupos de interés recibidas en los canales internos de información de SASMAT RETAIL relacionadas con cualquier conducta susceptible de constituir un incumplimiento de la legislación vigente, así como de los Códigos de Conducta y las Políticas Corporativas de SASMAT RETAIL.
Responsable de implementación	Comité de ética
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2024
Referencias externas	- Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión - Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
Publicidad y comunicación	Públicamente disponible en la web de PDPAOLA
Temas aplicables	Conducta empresarial



HOUSE OF PDPAOLA NEW YORK

346 Bleecker Street
New York, EE.UU

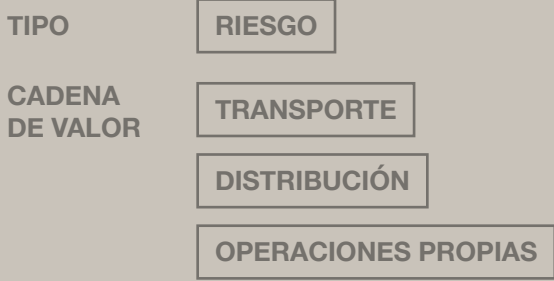
004 INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

- 4.1 Energía, gases de efecto invernadero y cambio climático
- 4.2 Contaminación
- 4.3 Biodiversidad y ecosistema
- 4.4 Uso de recursos y economía circular

4.1 ENERGÍA, GASES DE EFECTO INVERNADERO Y CAMBIO CLIMÁTICO

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

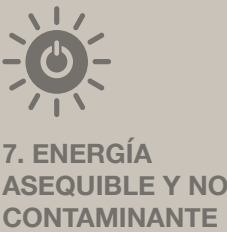
1 Mitigación del cambio climático



POLÍTICAS RELACIONADAS

1 Política de sostenibilidad medioambiental

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS



7. ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

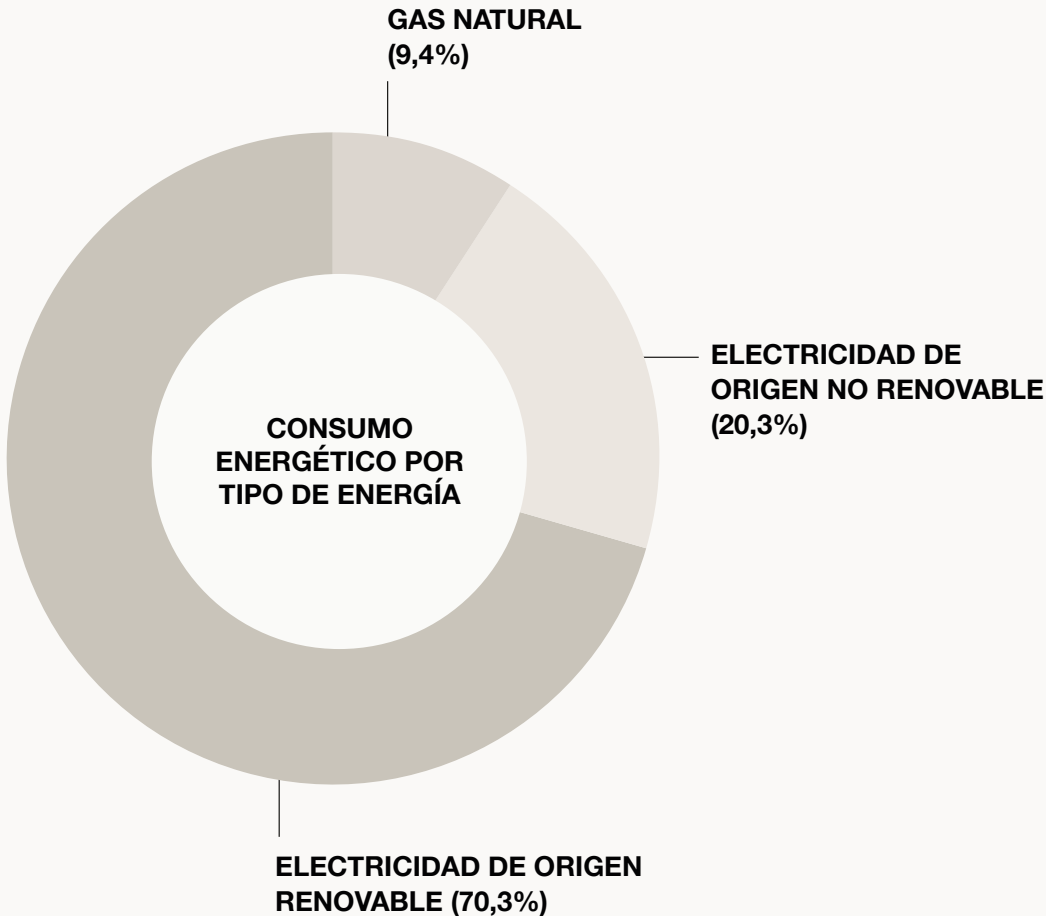
El contexto actual está marcado por el reconocimiento global del cambio climático como una realidad inminente que exige una acción inmediata. En este escenario, hemos identificado como un asunto material los riesgos de transición energética y cambio climático a los que estamos expuestos.

Los riesgos de transición a una economía con menos emisiones de carbono pueden implicar amplios cambios políticos, legales, tecnológicos y de mercado para abordar los requisitos de mitigación y adaptación relacionados con los cambios climáticos.

4.1.1 CONSUMO ENERGÉTICO

El consumo total de energía en el año 2025, que incluye nuestra sede corporativa y tiendas, experimentó un ligero aumento del 13,57 % en comparación con el año anterior, alcanzando un total de 347.180 kWh. Este aumento se atribuye principalmente a la apertura de nuevas tiendas durante el periodo de reporte.

En cuanto a la composición del consumo de energía, la electricidad representa el 90,65 % del total, seguido por el consumo de gas natural, que contribuye con el 9,35 %. Es importante destacar que el 70,36 % de la energía consumida proviene de fuentes renovables, lo que significa un aumento del 8,49% con respecto al ejercicio anterior.



CONSUMO ENERGÉTICO POR TIPO DE ENERGÍA ⁵	2024	2025
Consumo total de energía (kWh)	305.688	347.180
Gas natural (kWh)	23.623	32.464
Electricidad (kWh)	282.065	314.716
Electricidad de origen no renovable (kWh)	93.007	70.534
Electricidad de origen renovable (kWh)	189.059	244.182

⁵ El consumo de combustible de los vehículos empleados por la compañía no se ha incluido debido a su carácter marginal en el perfil energético global de la organización y a la limitada disponibilidad de datos desagregados con la precisión requerida.

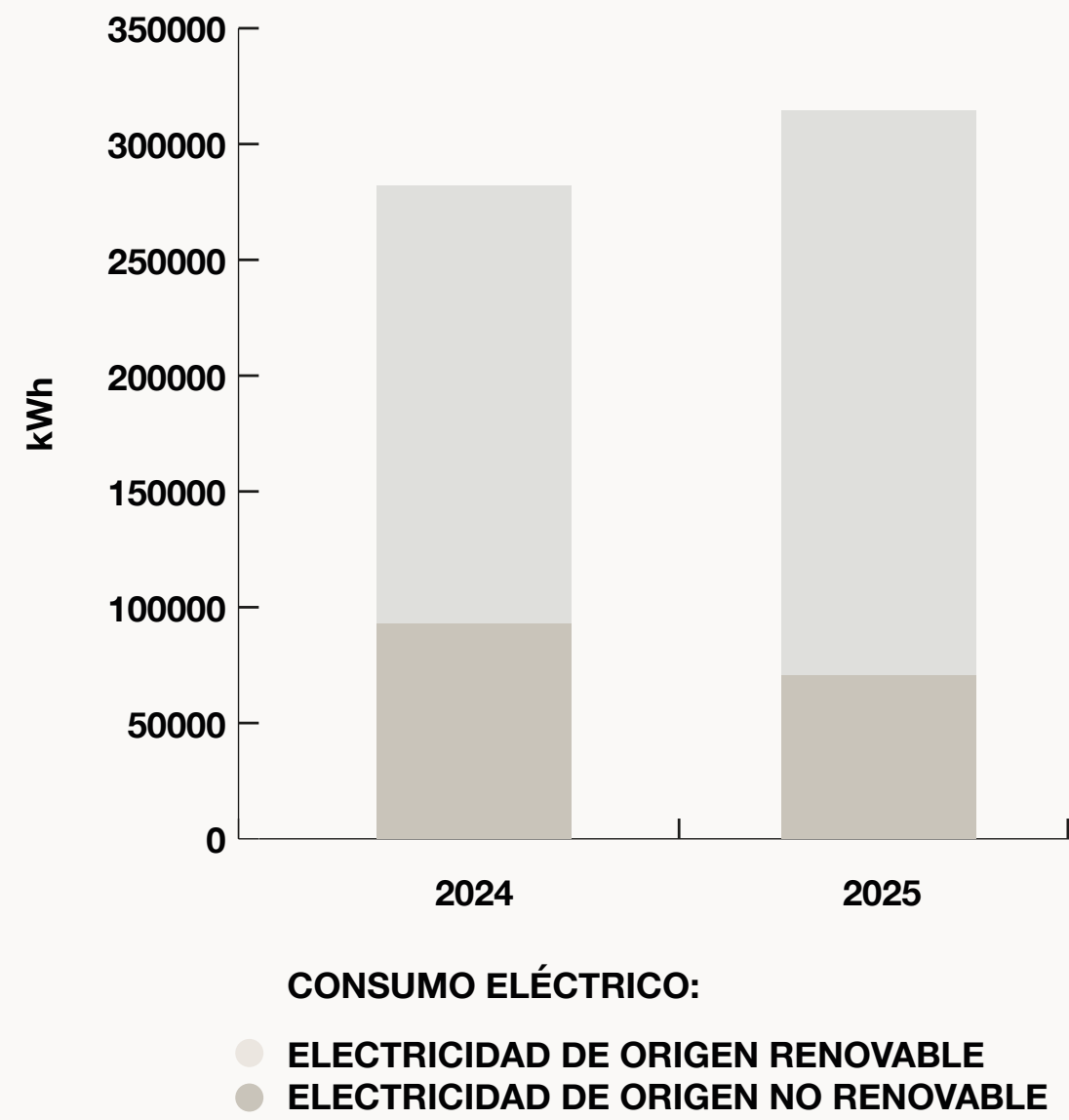
4.1 ENERGÍA, GASES DE EFECTO INVERNADERO Y CAMBIO CLIMÁTICO

4.1.2 ENERGÍA RENOVABLE

La consolidación de nuestra red de tiendas continúa acompañada de un compromiso por avanzar hacia el uso de energía eléctrica de origen renovable, con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a nuestras instalaciones.

Durante el año 2025, el 77,59 % del consumo eléctrico de nuestras instalaciones se originó en fuentes renovables, mejorando significativamente respecto al ejercicio anterior.

De cara a los próximos ejercicios, continuaremos priorizando la contratación de electricidad de origen renovable en aquellos mercados donde exista disponibilidad y garantías de suministro adecuadas.



4.1 ENERGÍA, GASES DE EFECTO INVERNADERO Y CAMBIO CLIMÁTICO

⁶ Emisiones de alcance 1 son emisiones directas de gases de efecto invernadero asociadas a fuentes que son propiedad de o están controladas por SASMAT RETAIL S.L. como, por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, vehículos propios o emisiones fugitivas entre otros.

⁷ Emisiones de alcance 2 son emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por SASMAT RETAIL S.L.

⁸ Las emisiones de Alcance 1 se calculan a partir del consumo de los distintos tipos de combustible y las emisiones asociadas a fugas ocasionales de refrigerantes procedentes de equipos de aire acondicionado y sus correspondientes factores de emisión. Fuentes de los factores de emisión:

(01) Factores de emisión 2007-2025, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
(02) Base de datos de vehículos del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía.
(03) Quinto Informe de Evaluación del IPCC

⁹ El consumo de combustible de los vehículos empleados por la compañía no se ha incluido debido a su carácter marginal en el perfil energético global de la organización y a la limitada disponibilidad de datos desagregados con la precisión requerida.

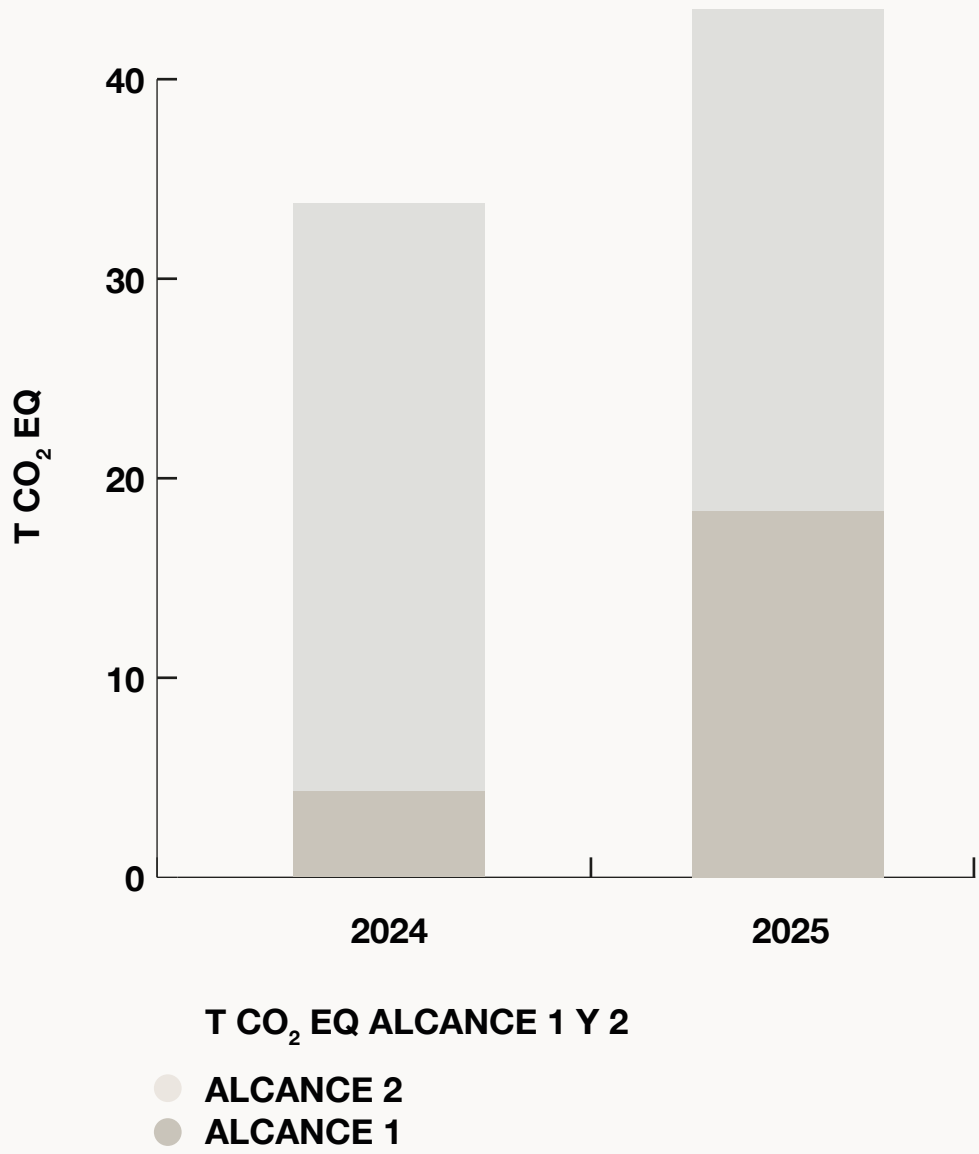
¹⁰ Las emisiones de Alcance 2 se calculan a partir del consumo de electricidad y sus correspondientes factores de emisión. Fuentes de los factores de emisión:

(01) CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia)
(02) ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale)
(03) eGRID (Emissions & Generation Resource Integrated Database) - United States Environmental Protection Agency

4.1.3 EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

El reconocimiento global del cambio climático como una realidad inminente y de alto impacto ha impulsado una transformación profunda en la manera en que gobiernos, empresas y sociedad abordan su actividad. En este contexto, nuestra empresa asume la responsabilidad de contribuir a la descarbonización de nuestra actividad, entrelazando el crecimiento empresarial con la reducción de nuestra huella de carbono y la transición hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible.

Durante el año 2025, hemos realizado un nuevo seguimiento de nuestras emisiones de CO₂, tanto de alcance 1⁶ como de alcance 2⁷. Los resultados obtenidos reflejan unas emisiones totales de 43,52 toneladas de CO₂ equivalente, lo que representa un incremento del 28,76 % respecto al ejercicio anterior.



El aumento registrado se concentra principalmente en las emisiones de alcance 1, que pasan de 4,30 a 18,35 toneladas de CO₂ equivalente. Este incremento está asociado principalmente al consumo de refrigerantes debido a operaciones de mantenimiento en nuestras tiendas y, en menor medida, al aumento del consumo de gas natural derivado del crecimiento y la operativa de la actividad retail. Por el contrario, las emisiones de alcance 2 asociadas a la compra de electricidad se han reducido un 14,68 %, pasando de 29,50 a 25,17 toneladas de CO₂ equivalente, lo que evidencia una mejora en la eficiencia energética y/o en el mix eléctrico consumido.

Aunque el crecimiento de la actividad ha supuesto un aumento de las emisiones totales, la reducción de las emisiones derivadas del consumo eléctrico pone de manifiesto avances en la gestión energética de la compañía. De cara a los próximos ejercicios, la organización continuará priorizando medidas orientadas a la reducción de fugas de refrigerantes, la optimización del consumo energético y la progresiva descarbonización de sus operaciones.

HUELLA DE CARBONO	2024	2025
Alcance 1 (t de CO ₂ equivalente) ^{8, 9}	4,30	18,35
Alcance 2 (t de CO ₂ equivalente) ¹⁰	29,50	25,17
Total: Alcance 1 + Alcance 2 (t de CO ₂ equivalente)	33,80	43,52

Conscientes del impacto que generamos en el medio ambiente, asumimos la responsabilidad de reducir nuestras emisiones de CO₂. Para ello, hemos implementado medidas concretas como:

- Priorizar la adquisición de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables en todas nuestras instalaciones.
- Compensar nuestra huella de carbono cuando no sea posible obtener energía renovable. En este sentido, desde el 2021, hemos logrado neutralizar todas nuestras emisiones de alcance 1 y 2. Para el año 2025, nos comprometemos a repetir este hito utilizando la reconocida Plataforma de Compensación de Huella de Carbono de las Naciones Unidas.

La descarbonización de nuestro modelo de negocio es un proceso continuo y seguimos trabajando para identificar nuevas oportunidades de mejora y alcanzar soluciones que nos permitan reducir aún más nuestra huella de carbono.



4.2 CONTAMINACIÓN

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

1 Contaminación del agua, el suelo y el aire

TIPO

IMPACTO ACTUAL

CADENA
DE VALOR

ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS

2 Sustancias preocupantes o extremadamente preocupantes

TIPO

IMPACTO ACTUAL

CADENA
DE VALOR

ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS

3 Microplásticos

TIPO

IMPACTO ACTUAL

CADENA
DE VALOR

USO AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL

POLÍTICAS RELACIONADAS

- 1 Código de conducta de proveedores
- 2 Política de abastecimiento responsable
- 3 Política de sostenibilidad medioambiental

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS



12. PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES

La contaminación ambiental generada por nuestra actividad se concentra principalmente en la cadena de suministro, dado el carácter minorista de nuestro modelo de negocio. En este contexto, hemos implantado diversas medidas para evitar la contaminación en origen, en línea con el principio de jerarquía de mitigación.

Durante el ejercicio objeto de informe, seguimos impulsando las siguientes acciones:

- Programa de Abastecimiento Responsable para todos nuestros proveedores de joyería, con el objetivo de asegurar prácticas de producción respetuosas con el medio ambiente y alineadas con los principios de diligencia debida en cadena de suministro. Como parte del programa, se fomenta la adopción del estándar RJC Code of Practice en toda la cadena de suministro. Este estándar evalúa cómo las instalaciones trabajan para reducir el uso de sustancias peligrosas y minimizar la contaminación.

Véase [Programa de abastecimiento responsable para más información](#).

- Uso de oro y plata de origen reciclado con el fin de reducir el impacto asociado a la extracción y transformación de recursos vírgenes.

Véase [Hacia materiales más responsables para más información](#).

- Priorizamos un packaging libre de plásticos. Los envíos desde nuestra página web ya son libres de plástico desde 2021, y estamos trabajando para conseguir que los envíos desde otras plataformas e-commerce también lo sean

Véase [Packaging para más información](#).

4.3 BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMA

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

- 1
- Pérdida de biodiversidad y colapso de los ecosistemas

TIPO

IMPACTO ACTUAL

CADENA
DE VALOR

ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS

POLÍTICAS RELACIONADAS

- 1
- Código de conducta de proveedores
- 2
- Política de abastecimiento responsable
- 3
- Política de sostenibilidad medioambiental

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS



12. PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



15. VIDA DE
ECOSISTEMAS
TERRESTRES

Hemos evaluado nuestras operaciones directas y no hemos identificado impactos materiales sobre la biodiversidad ni la existencia de instalaciones en zonas clave de biodiversidad, de acuerdo con la herramienta [World Database on Key Biodiversity Areas](#). No obstante, reconocemos que nuestros principales riesgos e impactos en materia de biodiversidad y ecosistemas pueden producirse de forma indirecta, principalmente en los eslabones iniciales de nuestra cadena de valor, particularmente en la fase de extracción de materias primas naturales como los metales y las piedras naturales

Durante el ejercicio objeto de informe, seguimos impulsando las siguientes acciones:

- Programa de Abastecimiento Responsable para todos nuestros proveedores de joyería, con el objetivo de asegurar prácticas de producción respetuosas con el medio ambiente y alineadas con los principios de diligencia debida en cadena de suministro. Como parte del programa, se fomenta la adopción del estándar RJC Code of Practice en toda la cadena de suministro. Este estándar establece criterios exigentes para la gestión de impactos ambientales, especialmente en lo relativo a zonas protegidas, hábitats sensibles y biodiversidad, exigiendo medidas concretas de prevención, mitigación, monitoreo y transparencia.

Véase [Programa de abastecimiento responsable para más información](#).

- Uso de oro y plata de origen reciclado con el fin de reducir el impacto asociado a la extracción y transformación de recursos vírgenes.

Véase [Hacia materiales más responsables para más información](#).

- Papel y cartón certificados por FSC o PEFC, garantizando que los bosques de donde provienen nuestras materias primas se gestionan de manera responsable, respetando los derechos de los trabajadores y las comunidades locales y conservando la biodiversidad.

Véase [Packaging para más información](#).

4.4 USO DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

¹¹ Los estándares reconocidos por SASMAT RETAIL para garantizar el origen reciclado de los metales en las refinerías de las que se abastece son Responsible Jewellery Council – Chain of custody, Intertek recycled content verification, SCS recycled content certification y GRS / RCS standard.

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

1	Residuos
TIPO	IMPACTO ACTUAL
CADENA DE VALOR	ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS
	DISTRIBUCIÓN
	USO AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL
2	Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios
TIPO	OPORTUNIDAD
CADENA DE VALOR	DISEÑO Y DESARROLLO DE PRODUCTO
3	Entradas de recursos, incluida la utilización de recursos
TIPO	OPORTUNIDAD
CADENA DE VALOR	ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS
4	Disponibilidad de materias primas
TIPO	RIESGO
CADENA DE VALOR	ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS

POLÍTICAS RELACIONADAS

- 1
- Política de sostenibilidad medioambiental

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS

12. PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES

Hemos adoptado iniciativas enfocadas en la economía circular y en el uso responsable de los recursos, con líneas de actuación prioritarias como el empleo de metales reciclados en la fabricación de nuestros productos, la reducción del impacto ambiental asociado al packaging o el programa de reparación de joyas.

4.4.1 HACIA MATERIALES MÁS RESPONSABLES

En SASMAT RETAIL continuamos con nuestro compromiso de introducir más materiales que cumplen con criterios de sostenibilidad para promover una economía circular, lograr una cadena de suministro más responsable y satisfacer las demandas de nuestros clientes.

METAL RECICLADO

En 2021, lanzamos nuestra primera colección de oro reciclado de 18K, marcando el inicio de nuestra apuesta por materiales con criterios de sostenibilidad. Esta iniciativa fue seguida en 2023 por el lanzamiento de nuestra primera colección de plata reciclada, consolidando nuestro compromiso con una producción más responsable. Desde entonces, no hemos dejado de buscar materiales y procesos innovadores, así como herramientas y estándares internacionales reconocidos que nos permitan certificar la reducción del impacto medioambiental y social de nuestro producto.

Este enfoque responde a la creciente demanda de una producción más sostenible y nos permite ofrecer productos de alta calidad que reducen el impacto ambiental y social, sin sacrificar el diseño o la estética de nuestras colecciones.

Al emplear metales reciclados podemos evitar el uso de nuevas materias primas, además de reducir los riesgos sociales, éticos y medioambientales asociados al proceso de minería.

La minería es un proceso con impactos medioambientales negativos y se asocia con efectos adversos significativos,

incluyendo los relacionados con los derechos humanos y otros conflictos, como la financiación de conflictos armados, abusos por partes de contratistas de seguridad, blanqueo de capitales, corrupción o impago de derechos.

Los metales de origen reciclado empleados en la fabricación de nuestras joyas proceden de fundiciones verificadas por organismos reconocidos¹¹, principalmente pero no limitado al estándar Cadena de Custodia de la [Responsible Jewellery Council](#), que es la principal organización mundial encargada de la elaboración de estándares que cubren toda la cadena de valor del sector de la joyería y relojería.

REQUISITOS DEL PROVEEDOR PARA GARANTIZAR EL ORIGEN RECICLADO DEL METAL:

El proveedor debe estar certificado por uno de los sistemas de certificación reconocidos¹¹ y proporcionar el documento de transferencia de material para garantizar el origen reciclado del material a nivel de producto o

El proveedor debe proporcionar el certificado de la refinería a uno de los sistemas de certificación reconocidos¹¹, el documento de transferencia de material de la refinería al fabricante de joyería y una declaración de conformidad firmada por el fabricante de joyería garantizando el uso del metal reciclado.

4.4 USO DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

96%

TOTAL DE REFERENCIAS
CON CONTENIDO RECICLADO

100%

REFERENCIAS DE
ORO CON CONTENIDO
RECICLADO

97%

REFERENCIAS DE
PLATA CON CONTENIDO
RECICLADO

En el año 2025, todas las referencias de oro han sido producidas con contenido reciclado, manteniendo el compromiso adquirido en ejercicios anteriores. En cuanto a la plata, el porcentaje de referencias con contenido reciclado se situó en el 68,35 %, dato que no refleja una reducción real en el uso de material reciclado, sino un efecto de composición del catálogo: la reducción del número total de referencias ha incrementado el peso relativo de algunas referencias antiguas que aún no incorporan contenido reciclado. Prueba de ello es que el 97,17 % de las unidades producidas en plata incorporaron material reciclado. En total, el 69,94 % de las referencias comercializadas durante el ejercicio contenían materiales reciclados, representando el 96,22 % de las unidades producidas.

CONTENIDO RECICLADO				
	2024 ¹²		2025	
	% referencias con contenido reciclado	% unidades producidas con contenido reciclado	% referencias con contenido reciclado	% unidades producidas con contenido reciclado
Todos los metales ¹³	75,75%	75,49%	69,94%	96,22%
Oro	100%	100%	100%	100%
Plata	71,81%	76,72%	75,74%	97,17%

DIAMANTES DE LABORATORIO

Los diamantes son conocidos como el material de mayor dureza en la Tierra, puesto que se caracterizan por su resistencia al rayado y por su capacidad de rayar otros metales¹⁴.

Considerados “la gema más preciada del mundo”, no hay duda de que su brillo y belleza son impresionantes, sin embargo, esto no justifica los daños medioambientales y sociales que la minería causa.

En los últimos años, ha crecido la conciencia de cómo se obtienen los diamantes y de la importancia de crear una cadena de valor más ética y sostenible, lo que ha llevado a

la creación de estándares internacionales como el Proceso de Kimberley, que tiene como propósito terminar con el flujo de diamantes conflictivos. Además, una innovación clave fue la creación de los primeros diamantes elaborados por el hombre: los diamantes de laboratorio.

Los diamantes de laboratorio nos permiten excluir la minería del proceso y, por lo tanto, los riesgos sociales asociados a ella. Esto se debe a que los diamantes de laboratorio se elaboran replicando el modo en el que los diamantes de minería se crean en la naturaleza, empleando tecnologías que reproducen el proceso de desarrollo natural de los diamantes sin el impacto negativo humano.

Son física, óptica y químicamente iguales a los formados bajo la superficie de la Tierra. Esta es la razón por la que los criterios para valorar su calidad son los mismos: Las 4 Cs (Color, Clarity, Cut and Carat).

En particular, nuestros diamantes son creados en laboratorio mediante las técnicas Deposición Química de Vapor y Alta Presión - Alta Temperatura.

En el proceso de **Deposición Química de Vapor** (CVD, por sus siglas en inglés), se coloca una semilla de diamante (polvo de diamante de laboratorio) en una cámara de vacío que se calienta a alta temperatura y se llena con un gas rico en carbono. Este gas se ioniza, dejando que el carbono puro se adhiera lentamente al polvo de diamante, átomo por átomo, capa por capa, lo que finalmente culmina en la creación del diamante.

Con respecto a la técnica **Alta Presión - Alta Temperatura** (HPHT, por sus siglas en inglés), la semilla de diamante (también polvo de diamante de laboratorio) se coloca sobre una pieza de carbono en condiciones de alta presión y temperatura. Esta semilla se derrite junto con el carbono y se forma un diamante más grande alrededor, que finalmente se deja enfriar para descubrir el diamante creado.

¹² El ejercicio 2024 coincide con el año natural. Desde 2025, la sociedad opera con un período fiscal distinto, lo que afecta a la comparabilidad interanual.

¹³ Incluye oro, plata y latón.

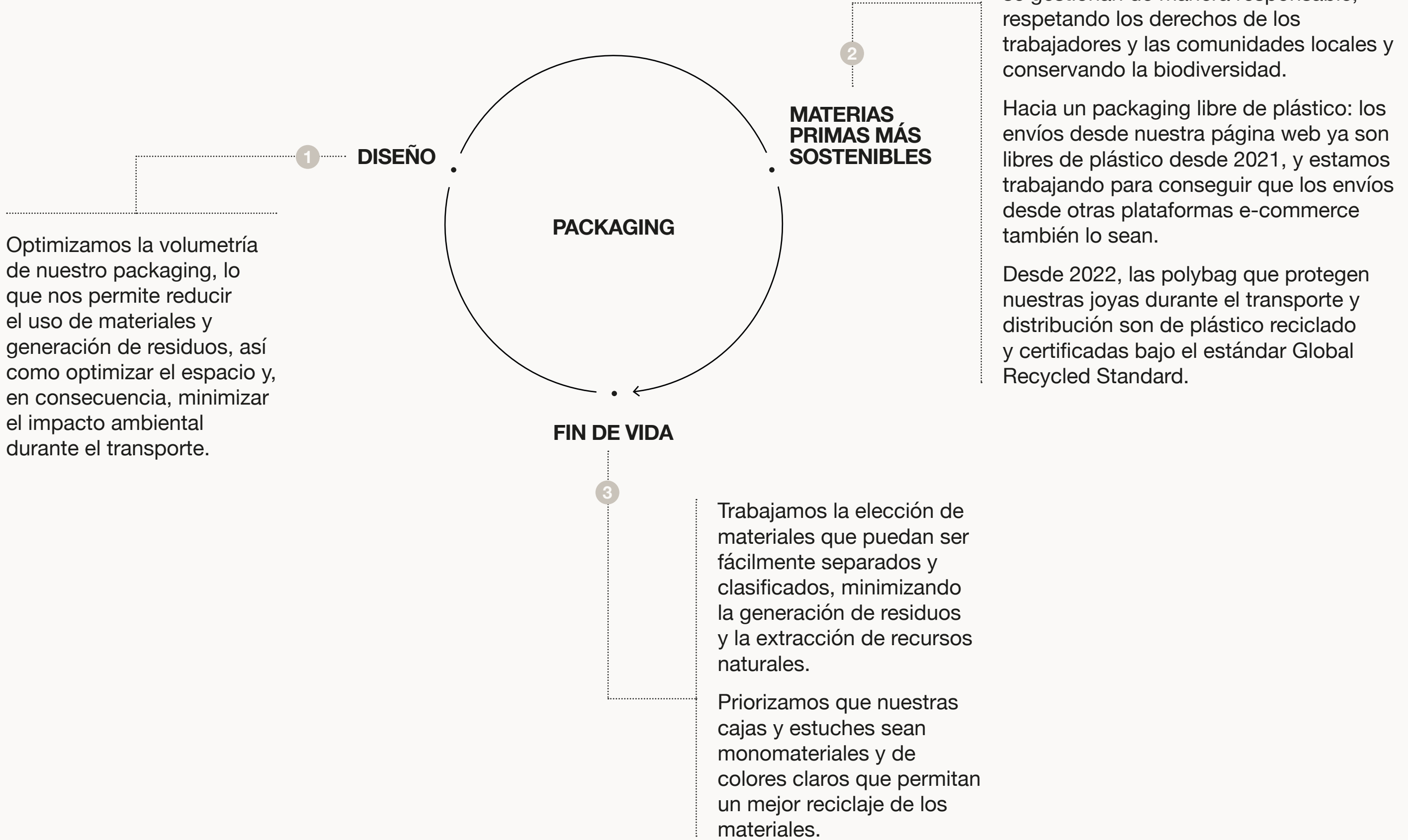
¹⁴ El diamante es clasificado como 10 en la Escala de Dureza de Mohs.

4.4 USO DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR



4.4.2 PACKAGING

Nos esforzamos constantemente por reducir el impacto ambiental de nuestro packaging sin comprometer la calidad de la experiencia del usuario. Para ello, trabajamos sobre tres áreas principalmente:



4.4 USO DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

4.4.3 PROGRAMA DE REPARACIÓN

Durante el 2025, el Programa de Reparación completó su primer año completo de funcionamiento y amplió su cobertura geográfica a Italia, consolidándose como un servicio estructurado y profesionalizado de mantenimiento postventa a nivel internacional. A lo largo del período, se gestionaron 662 solicitudes de reparación en las tiendas de España e Italia, con una tasa de reparación exitosa del 96,7% sobre las solicitudes resueltas.

Los servicios más demandados fueron el re-baño en oro o rodio, soldadura de cadenas, ajustes de talla de anillos, engaste de piedras y reparación de cierres. Todos los servicios continúan siendo gestionados a través de nuestra oficina central, garantizando trazabilidad y control de plazos en todos los mercados.

El volumen de datos acumulado durante el ejercicio nos ha permitido comenzar a identificar los patrones de intervención más recurrentes lo que abre la vía para establecer, en próximos ejercicios, acciones correctivas en diseño y procesos de producción orientadas a reducir la necesidad de reparación en origen.





005 INFORMACIÓN SOCIAL

- 5.1 Personal de la organización
- 5.2 Trabajadores de la cadena de valor
- 5.3 Consumidores y usuarios finales

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN¹⁵

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

1 Empleo seguro

TIPO

IMPACTO ACTUAL

CADENA DE VALOR

TIENDAS PROPIAS

POLÍTICAS RELACIONADAS

1 Nuestro código de conducta

2 Política de derechos humanos

3 Política del sistema interno de información

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS



5. IGUALDAD DE GÉNERO



8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

En SASMAT RETAIL, mantenemos nuestra firme convicción de seguir cultivando una cultura de colaboración y crecimiento.

Somos conscientes de que siempre hay espacio para el crecimiento y la mejora continua. Por eso, nos comprometemos a definir e implementar nuevas políticas que nos permitan establecer objetivos claros y precisos, y así lograr cambios medibles en nuestra organización. Estamos decididos a seguir evolucionando y creciendo, siempre con el objetivo de ofrecer un entorno laboral excepcional y marcar una diferencia positiva en la sociedad.

187

EMPLEADOS

17

NACIONALIDADES

Creemos firmemente en la unión y la colaboración como pilares fundamentales para alcanzar nuestros objetivos y promover un entorno laboral positivo y enriquecedor.

Por ello, hemos establecido diversas iniciativas tanto populares como corporativas para fomentar el compañerismo y la integración entre nuestros colaboradores. Eventos como San Jordi, Halloween, Carnaval y Navidad son momentos especiales donde compartimos experiencias, celebramos la diversidad cultural y fortalecemos nuestros lazos como equipo.

79,68%

MUJERES

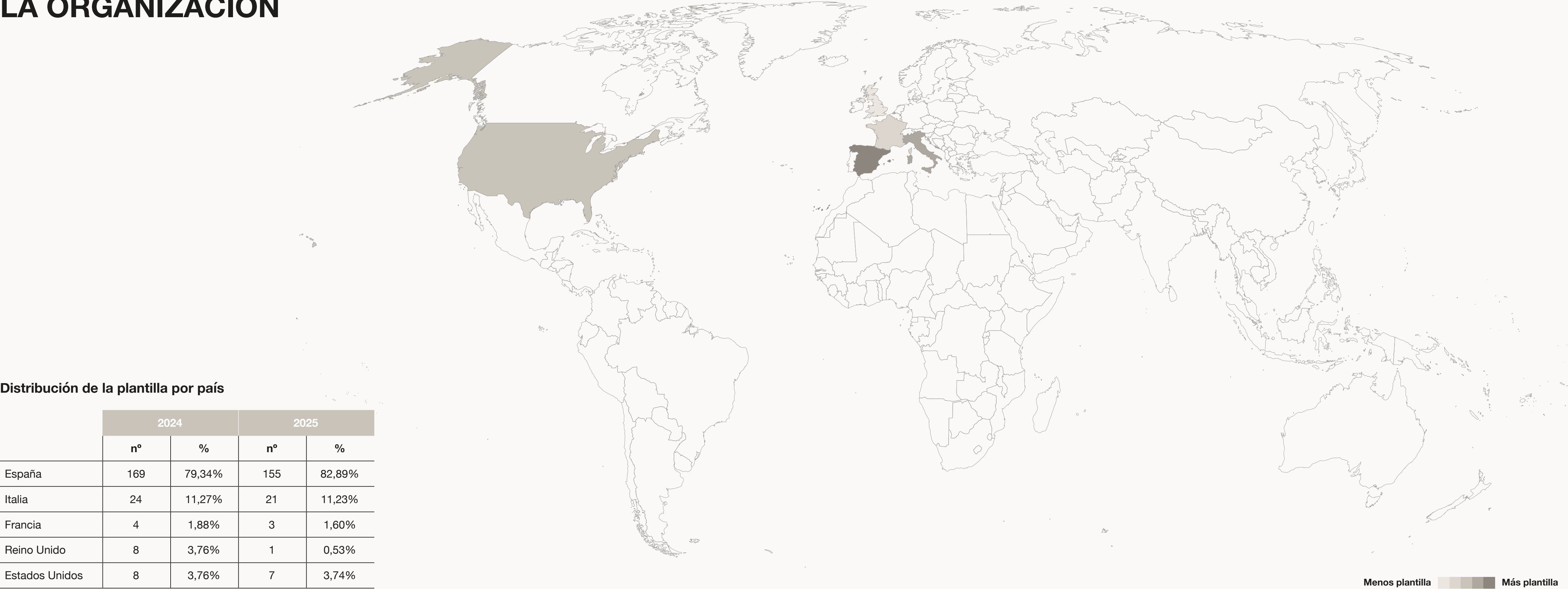
20,32%

HOMBRES

¹⁵ Datos obtenidos al final del periodo objeto del informe.

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

Distribución de la plantilla por país



5.1

PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS DE SASMAT RETAIL

En 2025, hemos mantenido nuestra presencia internacional en cinco mercados estratégicos, con una estructura organizativa orientada principalmente a la actividad operativa, comercial y de soporte al negocio.

La evolución de la plantilla durante el ejercicio refleja la adaptación de los recursos y equipos a las necesidades operativas de cada mercado, manteniendo una estructura flexible y especializada para dar soporte al desarrollo de la actividad internacional de la compañía.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	2024										2025									
	ESPAÑA		FRANCIA		ITALIA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS		ESPAÑA		FRANCIA		ITALIA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO																				
Mujer	132	78,11%	4	100%	23	95,83%	5	62,50%	6	75,00%	123	79,35%	3	100%	18	85,71%	0	0,00%	5	71,43%
Hombre	37	21,89%	0	0,00%	1	4,17%	3	37,50%	2	25,00%	32	20,65%	0	0,00%	3	14,29%	1	100%	2	28,57%
DISTRIBUCIÓN POR EDAD																				
< 30 años	84	49,70%	3	75,00%	9	37,50%	5	62,50%	3	37,50%	68	43,87%	1	33,33%	6	28,57%	0	0,00%	2	28,57%
Entre 30 y 50 años	84	49,70%	1	25,00%	15	62,50%	3	37,50%	5	62,50%	85	54,84%	1	33,33%	13	61,90%	1	100%	2	28,57%
> 50 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,29%	1	33,33%	2	9,52%	0	0,00%	3	42,86%
CATEGORÍA PROFESIONAL																				
Altos directivos	11	6,51%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,50%	9	5,81%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	14,29%
Mandos intermedios	29	17,16%	1	25,00%	3	12,50%	2	25,00%	2	25,00%	31	20,00%	1	33,33%	2	9,52%	0	0,00%	3	42,86%
Otros profesionales	129	76,33%	3	75,00%	21	87,50%	6	75,00%	5	62,50%	113	72,90%	2	66,67%	18	85,71%	0	0,00%	4	57,14%

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

En el ejercicio 2025, la estructura contractual de la plantilla mantuvo una elevada proporción de contratación indefinida, si bien se observa una ligera reducción respecto al ejercicio anterior.

Esta evolución responde principalmente a necesidades operativas y organizativas vinculadas a la adaptación de determinadas áreas de actividad y a una mayor flexibilidad en la gestión de recursos durante el ejercicio.

La evolución del indicador continúa respondiendoe a una planificación operativa que prioriza, cuando es viable, la formalización de relaciones laborales de carácter indefinido, con el fin de proporcionar un marco más estable para la gestión de personas y los planes de desarrollo profesional.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	2024				2025			
	CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO TEMPORAL		CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO TEMPORAL	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO								
Mujer	157	73,71%	13	6,10%	132	70,59%	17	9,09%
Hombre	42	19,72%	1	0,47%	37	19,79%	1	0,53%
DISTRIBUCIÓN POR EDAD								
< 30 años	98	46,01%	6	2,82%	73	39,04%	9	4,81%
Entre 30 y 50 años	100	46,95%	8	3,76%	94	50,27%	8	4,28%
> 50 años	1	0,47%	0	0,00%	2	1,07%	1	0,53%
CATEGORÍA PROFESIONAL								
Altos directivos	12	5,63%	0	0,00%	10	5,35%	0	0,00%
Mandos intermedios	35	16,43%	2	0,94%	39	20,86%	1	0,53%
Otros profesionales	152	71,36%	12	5,63%	120	64,17%	17	9,09%

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Asimismo, se prioriza la contratación a jornada completa como medida para reforzar la estabilidad laboral. Durante el ejercicio 2025, la distribución de la plantilla por tipo de jornada mantuvo una estructura equilibrada entre jornadas completas y parciales, observándose una variación del 5,42% a favor de la contratación a tiempo parcial respecto al ejercicio anterior.

Igualmente, es importante señalar que la mayoría de los empleados a tiempo parcial optan por esta modalidad para conciliar responsabilidades personales, como el estudio o el cuidado de la familia. Sin embargo, también empleamos contratos parciales en momentos específicos del año para cubrir picos de demanda, garantizando así la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA, GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	2024				2025			
	JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL		JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO								
Mujer	97	45,54%	73	34,27%	72	38,50%	77	41,18%
Hombre	37	17,37%	6	2,82%	34	18,18%	4	2,14%
DISTRIBUCIÓN POR EDAD								
< 30 años	44	20,66%	60	28,17%	22	11,76%	60	32,09%
Entre 30 y 50 años	89	41,78%	19	8,92%	81	43,32%	21	11,23%
> 50 años	1	0,47%	0	0,00%	3	1,60%	0	0,00%
CATEGORÍA PROFESIONAL								
Altos directivos	12	5,63%	0	0,00%	10	5,35%	0	0,00%
Mandos intermedios	36	16,90%	1	0,47%	39	20,86%	1	0,53%
Otros profesionales	86	40,38%	78	36,62%	57	30,48%	80	42,78%

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Nuestro portal [Careers](#) es un elemento vital en nuestra estrategia de adquisición de talento. Continuamente actualizamos las oportunidades disponibles y brindamos a los interesados la oportunidad de unirse a nuestro equipo. Asumimos que la retención del talento es igualmente importante y por ello es parte intrínseca de nuestra relación con el empleado.

Además de los beneficios contemplados en la normativa aplicable, como los permisos parentales o las coberturas

por incapacidad, ofrecemos a todos nuestros empleados con contrato indefinido ventajas adicionales, entre las que se incluyen descuentos en productos de PDPAOLA y de otras marcas aliadas.

Para los empleados de oficina, facilitamos opciones de teletrabajo y una mayor flexibilidad horaria que favorezca la conciliación familiar, así como acceso a una cantina virtual en España.

Adicionalmente, los empleados indefinidos en España disponen de días extra de permiso por maternidad y paternidad, seguro médico gratuito a partir del primer año de

contrato y acceso a un programa de retribución flexible.

A cierre del ejercicio 2025, la plantilla estaba compuesta por 187 personas, lo que representa una variación del 12,21 % respecto al año anterior.

El ratio de rotación de personal para este ejercicio es del 58.82%¹⁶.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO, EDAD Y REGIÓN

	2024								2025							
	ESPAÑA				RESTO DEL MUNDO				ESPAÑA				RESTO DEL MUNDO			
	Nuevas contrataciones		Bajas		Nuevas contrataciones		Bajas		Nuevas contrataciones		Bajas		Nuevas contrataciones		Bajas	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO																
Mujeres	88	88,00%	78	88,00%	23	78,95%	24	88,89%	75	87,21%	88	72,73%	25	86,21%	33	89,19%
Hombres	12	12,00%	11	12,00%	7	21,05%	3	11,11%	11	12,79%	16	80,00%	4	13,79%	4	10,81%
DISTRIBUCIÓN POR EDAD																
< 30 años	62	63,38%	59	66,00%	14	47,37%	19	70,37%	57	63,38%	51	68,92%	18	62,07%	23	62,16%
Entre 30 y 50 años	37	35,21%	30	34,00%	8	52,63%	8	29,63%	28	35,21%	52	80,00%	9	31,03%	13	35,14%
> 50 años	1	1,41%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,41%	1	50,00%	2	6,90%	1	2,70%
CATEGORÍA PROFESIONAL																
Altos directivos	0	0,00%	0	0,00%	1	5,26%	0	0,00%	2	0,00%	5	100%	1	3,33%	0	0,00%
Mandos intermedios	10	12,68%	9	10,00%	4	21,05%	1	3,70%	9	12,68%	12	80,00%	2	6,67%	3	8,11%
Otros profesionales	90	87,32%	80	90,00%	25	73,68%	26	96,30%	74	87,32%	87	71,90%	27	90,00%	34	91,89%

¹⁶ Se calcula dividiendo el número total de empleados que abandonan voluntariamente la empresa o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio entre el número total de empleados a final del periodo objeto de informe.

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS

Los tipos de trabajadores no asalariados más habituales son trabajadores de agencia y autónomos. El trabajo que realizan es principalmente de asistencia técnica y labor comercial.

Representan el 6,03 % del total de trabajadores, no siendo una práctica habitual en la compañía disponer de personal no asalariado. No ha habido cambios significativos de este colectivo con respecto al ejercicio anterior.

TRABAJADORES NO ASALARIADOS

	2024	2025
Trabajadores no asalariados	11	12



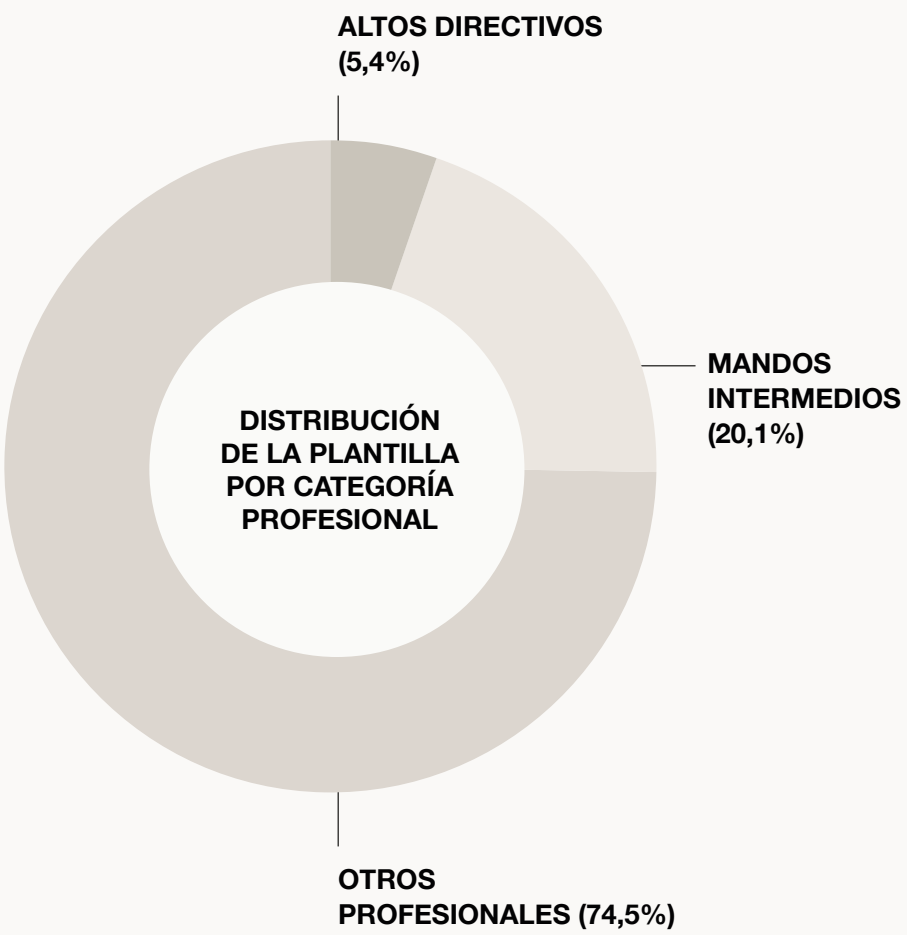
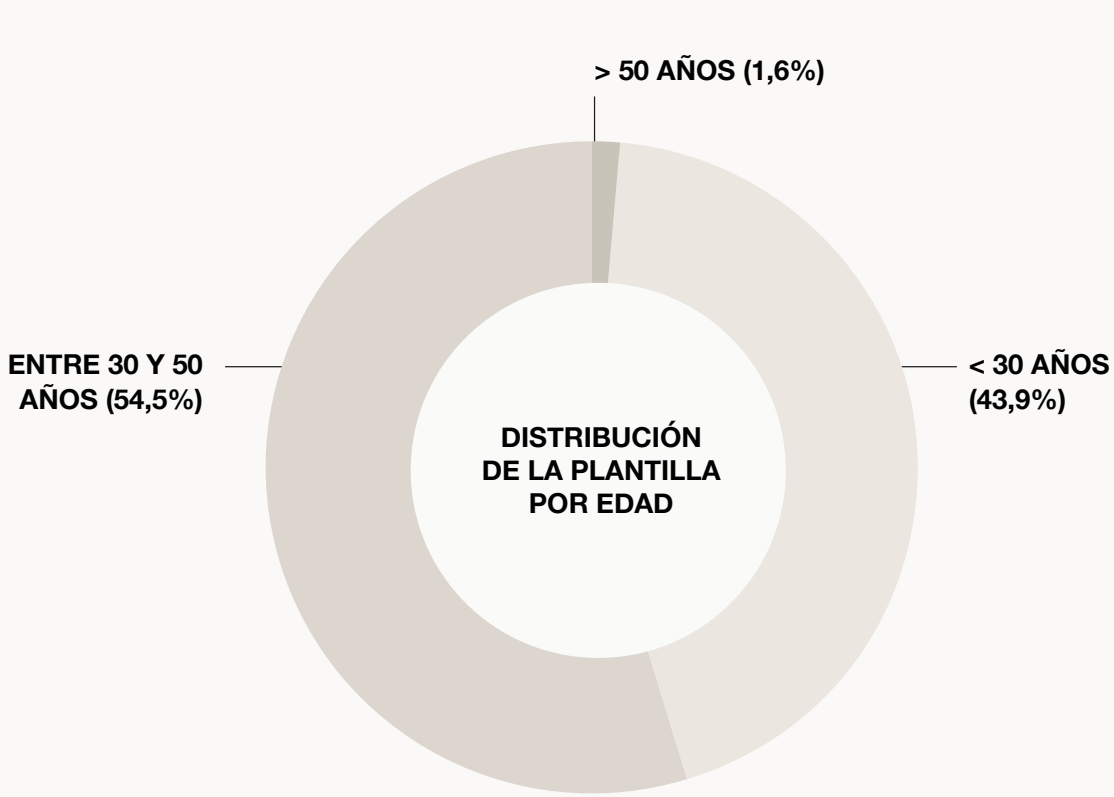
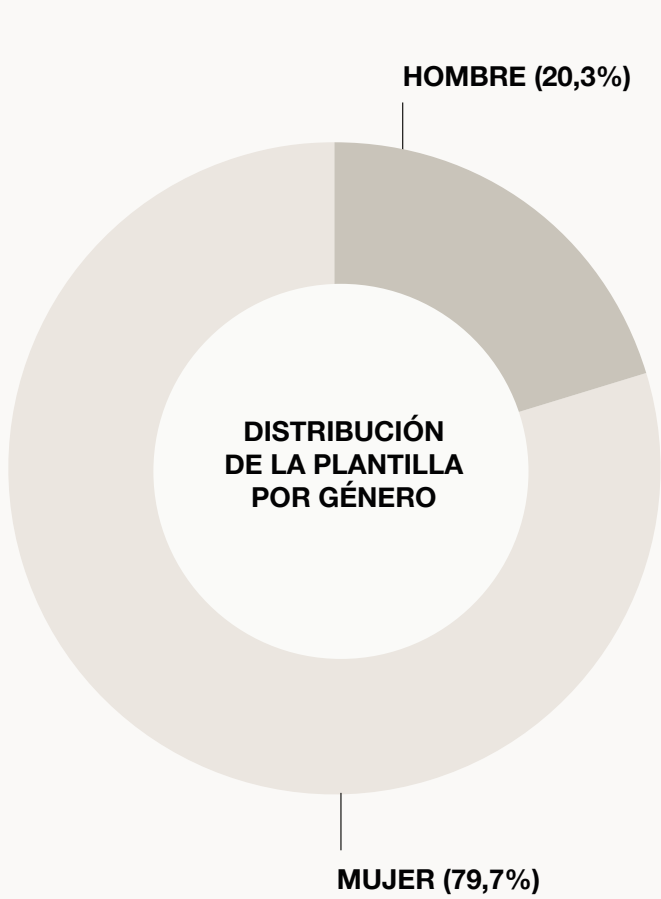
5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.3 DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En SASMAT RETAIL, nos enorgullece apostar por un equipo diverso que amplifica nuestras capacidades al aprovechar las fortalezas y habilidades únicas de cada miembro. Con representantes de 17 nacionalidades diferentes, nuestra plantilla refleja una cultura inclusiva y multicultural que enriquece nuestra empresa con múltiples perspectivas.

Nuestra política de selección y promoción interna se basa en la meritocracia, sin imponer barreras ni obstáculos de género. Valoramos el talento y la capacidad para incorporar a hombres o mujeres en puestos tanto de alta dirección como de mandos intermedios y otros profesionales. La distribución de nuestra plantilla en 2025 en términos de edad, género y categoría profesional se presenta a continuación:

Véase Características de los empleados de SASMAT RETAIL para un desglose pormenorizado



5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

En 2022, ratificamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en SASMAT RETAIL al aprobar nuestro **Plan de Igualdad**. Este plan, fruto de un exhaustivo análisis de la situación actual de la empresa, se enfoca en implementar medidas concretas para promover la igualdad en áreas clave como selección y contratación, clasificación, formación profesional, condiciones laborales y representación femenina, entre otros.

Durante el mismo periodo, introdujimos el **Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso**, diseñado para proporcionar pautas claras en caso de identificar conductas inapropiadas, asegurando así un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados. Este protocolo ha sido ampliamente difundido entre todo el personal y se han impartido sesiones formativas específicas para garantizar su correcta implementación.

También durante el año 2022 establecimos la **Comisión de Igualdad**, un equipo dedicado a supervisar la implementación efectiva del Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso, así como a promover una cultura de igualdad en toda la empresa. La formación de esta comisión refleja nuestro firme compromiso con la promoción de la equidad de oportunidades y la prevención del acoso en nuestra organización.

Nuestro Plan de Igualdad, aprobado en el año 2022 con una duración de cuatro años, incluye una serie de acciones diseñadas para promover la igualdad real y tangible en nuestra empresa. Entre estas medidas se encuentra la elaboración anual del Registro Retributivo.

A la fecha de elaboración del presente informe, el Registro Retributivo correspondiente al ejercicio 2025 se encontraba en proceso de elaboración y validación, por lo que los resultados del análisis de brecha salarial no estaban disponibles para su incorporación. Una vez finalizado dicho proceso, la compañía dispondrá de la información necesaria para evaluar las diferencias retributivas existentes, en su caso, e identificar posibles áreas de mejora.

Desde SASMAT RETAIL trabajaremos toda la vigencia de nuestro Plan de Igualdad en las acciones de igualdad previstas, contando en todo momento con apoyo y asesoramiento de una Consultoría experta en la materia.

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

En nuestra compañía, garantizamos el pleno respeto a los derechos de representación colectiva reconocidos en las normativas aplicables, entre ellas el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), que regula la representación de los trabajadores en la empresa. De acuerdo con esta normativa, corresponde a las personas trabajadoras promover y organizar, de forma voluntaria, los procesos para elegir a sus representantes legales, sin que la empresa pueda interferir ni impulsar la constitución de órganos de representación.

Hasta el cierre del ejercicio 2025, no se ha constituido ningún comité de empresa ni se han designado delegados de personal en ninguno de los países donde operamos. Esta situación se debe a que ningún trabajador o trabajadora ha iniciado el proceso electoral necesario para establecer dicha representación. Desde la compañía, mantenemos nuestro compromiso de actuar con total transparencia, respeto y colaboración en caso de que en el futuro la plantilla decida poner en marcha dichos procesos.

En lo relativo a la cobertura por convenios colectivos, actualmente el 100 % de nuestros empleados en España están sujetos a los convenios colectivos de ámbito autonómico aplicables, según el centro de trabajo correspondiente. Estos convenios son de aplicación obligatoria y pública, y definen una parte sustancial de las condiciones laborales, incluyendo salarios mínimos, jornada, descansos, licencias y otras condiciones básicas.

Es importante destacar que nuestra Política de Derechos Humanos refleja el compromiso de la compañía en materia de libertad de asociación y negociación colectiva por medio del reconocimiento y respeto al derecho de sus empleados a constituir y afiliarse a organizaciones o sindicatos de su elección, así como al derecho a la negociación colectiva sin autorización previa. Además, la compañía se compromete a adoptar una actitud colaborativa con estas organizaciones o sindicatos y sus actividades organizativas.

Paralelamente a los mecanismos formales, promovemos un diálogo constante con la plantilla mediante canales informales, como encuestas de clima, reuniones con responsables de equipo, y contacto directo con el Departamento de Recursos Humanos, que permanece siempre accesible para cualquier consulta o sugerecia.

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO¹⁷

	2024		2025	
	nº empleados cubiertos	% empleados cubiertos	nº empleados cubiertos	% empleados cubiertos
España	169	100%	155	100%

5.1.5 SALARIOS ADECUADOS

En el ámbito salarial, tal y como se recoge en nuestra Política de Derechos Humanos, remuneramos a nuestros empleados según las funciones que desempeñan, de manera regular y de acuerdo con los estándares de la industria, el cumplimiento de las normativas de salario mínimo aplicables y/o los convenios colectivos, lo que sea más elevado.

¹⁷ En línea con lo establecido en el estándar VSME no se desglosa información para países con menos de 50 empleados. No obstante, las condiciones de trabajo y empleo en estos países se ajustan plenamente a la normativa laboral vigente y están reflejadas en los contratos laborales suscritos con los empleados o recogidas en los principios establecidos en nuestra Política de Derechos Humanos.

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.6 PROTECCIÓN SOCIAL

En España, garantizamos la cobertura de protección social a través de sistemas públicos de seguridad social frente a la pérdida de ingresos derivada de acontecimientos vitales como enfermedad, desempleo, accidente laboral, discapacidad, permiso parental y jubilación.

EMPLEADOS CUBIERTOS POR PROTECCIÓN SOCIAL¹⁸

	2024		2025	
	nº empleados cubiertos	% empleados cubiertos	nº empleados cubiertos	% empleados cubiertos
España	169	100%	155	100%

5.1.7 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

Entendemos la formación como un elemento estratégico para el desarrollo de nuestro equipo y el cumplimiento de nuestros compromisos éticos y operativos. Proporcionamos una oferta formativa amplia y estructurada, diseñada para reforzar las competencias clave de las personas que integran nuestra organización, facilitar su crecimiento profesional y mantener su conocimiento actualizado en función de las exigencias del entorno y del negocio.

Promovemos una cultura de aprendizaje continua que contribuye directamente a la eficiencia operativa, la mejora del desempeño individual y colectivo, y la consolidación de un equipo experto, alineado con los valores y estándares que definen nuestra marca.

Esta oferta formativa desempeña un papel fundamental en los procesos de onboarding, al permitir una integración ágil y eficaz de las nuevas incorporaciones, así como en el desarrollo sostenido del talento interno.

Desarrollamos contenidos específicos destinados a sensibilizar a nuestro equipo sobre la importancia del respeto a los derechos humanos, la promoción de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y la protección de las personas informantes mediante canales de consulta y denuncia accesibles y efectivos. También abordamos aspectos esenciales como la prevención de riesgos laborales, la sostenibilidad en la gestión empresarial, y el cumplimiento en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Adicionalmente, hemos implantado formaciones específicas orientadas a la apertura de nuevas tiendas retail, enfocadas en la mejora de los procesos de venta, el conocimiento detallado del producto y el fortalecimiento de habilidades comerciales que aseguren una experiencia de cliente coherente con nuestra propuesta de valor.

Durante el periodo objeto del informe, la media de horas de formación por empleada aumentó un 300,0% respecto al ejercicio anterior, pasando de 4,3 horas a 17,2 horas. En el caso de los hombres, la media de formación aumentó un 345,0%, pasando de 2,0 horas a 8,9 horas.

HORAS DE FORMACIÓN Y PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO

	2024		2025	
	Horas	Promedio	Horas	Promedio
Mujer	1173,6	4,3	2864,0	17,2
Hombre	114,0	2,0	332,0	8,9

¹⁸ En línea con lo establecido en el estándar VSME no se desglosa información para países con menos de 50 empleados.

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.8 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Contamos con un robusto sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo basado en una política que sienta las bases de la prevención de accidentes en el trabajo y establece los pasos a seguir ante una situación de accidente laboral. El objetivo principal es garantizar una respuesta inmediata y adecuada, minimizando los riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el impacto en la productividad de la empresa.

El Departamento de Recursos Humanos actúa como referente para tratar cualquier punto relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales y se apoya en los Servicios de Prevención Ajenos para coordinar todas las actuaciones relacionadas con esta área. El propio departamento sirve a su vez como canal de consulta y reporte de anomalías relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

Como parte de nuestro enfoque preventivo, todas las nuevas incorporaciones reciben formación inicial en PRL, orientada a informar sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo y a proporcionar las medidas preventivas necesarias para su eliminación o minimización. Adicionalmente, impartimos formaciones periódicas dirigidas a los empleados ya incorporados, con el fin de reforzar el conocimiento de los riesgos laborales y actualizar las medidas preventivas conforme evolucionan los procesos o la normativa aplicable. Esta formación continua es esencial para fomentar una cultura de seguridad y reducir la siniestralidad laboral.

Con la formación inicial se pretende dar a conocer los principales riesgos a los que está sometido cada empleado en su puesto de trabajo e informarle de las medidas preventivas para eliminar o reducir dichos riesgos. Entre los objetivos de la formación se encuentran:

- Fomentar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales en sus puestos de trabajo.
- Dar a conocer una relación de causas potencialmente generadoras de riesgos en este sector laboral.
- Facilitar un conjunto de recomendaciones preventivas para el control de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Dar información sobre la prevención de riesgos laborales en el sector.
- Formar a los trabajadores para una actuación correcta en su puesto de trabajo habitual.
- Favorecer la integración de la Seguridad y salud en todas actividades desarrolladas empresa.
- Cumplir con la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, ponemos a disposición de nuestra plantilla la posibilidad de realizar Revisiones Médicas Preventivas, de acuerdo con la normativa vigente y en función de las exigencias de cada centro de trabajo. Este programa busca facilitar la detección temprana de posibles problemas de salud y promover su abordaje proactivo.

En España, ofrecemos a todos los empleados con contrato indefinido un seguro médico privado voluntario, al que pueden adherirse de forma individual. La compañía asume el coste total de la prima a partir del primer año de antigüedad, y durante los primeros 12 meses aplica un descuento corporativo. Estamos evaluando la posibilidad de extender este beneficio a otros países conforme avancemos en nuestra expansión internacional.

Fruto de los esfuerzos mencionados, en 2025 solo se han producido tres lesiones por accidente laboral registrable¹⁹.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

	2024		2025	
	nº	%	nº	%
Empleados cubiertos por sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	213	100%	187	100%

ACCIDENTABILIDAD

		2024	2025
nº de fallecimientos por dolencia o enfermedad laboral	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
nº de lesiones por accidente laboral registrable	Mujeres	3	2
	Hombres	1	1

¹⁹ Suceso que provoca daños físicos o mentales y, por lo tanto, lesiones o enfermedades. Se produce mientras se realiza una actividad laboral o durante el tiempo que se pasa en el trabajo. Se considera «registrable» cuando ha sido diagnosticado por un médico u otro profesional sanitario autorizado.

Las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo pueden dar lugar a cualquiera de las siguientes situaciones: fallecimiento, días de baja laboral, limitación de las funciones laborales o reasignación a otro puesto de trabajo, tratamiento médico más allá de los primeros auxilios o pérdida de conciencia. Las lesiones que no requieran tratamiento médico más allá de los primeros auxilios no suelen ser registrables. Fuente: Estándar VSME.

5.1 PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.9 CONCILIACIÓN LABORAL

En SASMAT RETAIL estamos en constante búsqueda de mejoras en el ámbito laboral, por lo que además de cumplir con las medidas establecidas por la normativa vigente, continuamos avanzando en iniciativas para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros empleados.

En el caso del personal de oficina, hemos implementado diversas iniciativas globales, como la posibilidad de flexibilizar los horarios de entrada, salida y pausa para el almuerzo, un modelo híbrido que combina trabajo presencial y remoto, y la opción de jornada intensiva en días específicos durante la campaña navideña, entre otras acciones orientadas al bienestar de nuestro equipo.

En nuestras tiendas, aplicamos un sistema de turnos rotativos (mañana/tarde) que prioriza, siempre que sea posible, la jornada continua. Asimismo, facilitamos la rotación de turnos en función de necesidades personales, buscando un equilibrio entre la operativa del negocio y las circunstancias individuales.

Asimismo, garantizamos que los derechos de conciliación o las reducciones de jornada no influyan en las posibilidades de formación y tampoco en las posibilidades de promocionar profesionalmente. Con este fin, el Plan Formativo se comunica a toda la plantilla y se pone a disposición en la plataforma corporativa, por lo que todas las personas tienen acceso a dicha información.

Como medida adicional, desde 2022, se ofrece a nuestro personal en España la posibilidad de disfrutar de hasta 5 días extra en función de los años de antigüedad de la persona que acaba de ser madre o padre.

CONCILIACIÓN LABORAL

		2024		2025	
		nº	%	nº	%
Empleados con derecho a disfrutar de permiso por motivos familiares		213	100%	187	100%
		nº	% ²⁰	nº	% ²⁰
Empleados que han disfrutado de permiso por motivos familiares	Mujeres	13	7,65%	30	20,13%
	Hombres	2	4,65%	5	13,16%

5.1.10 INCIDENTES, QUEJAS E IMPACTOS GRAVES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro Canal Interno es el cauce preferente para comunicar cualquier incidente o queja en materia de derechos humanos, así como cualquier conducta susceptible de constituir un incumplimiento de la legislación vigente, de los Códigos de Conducta o de nuestras Políticas Corporativas. Este Canal está integrado en nuestro Sistema Interno de Información, el cual es gestionado conforme a los principios generales establecidos en nuestra Política del Sistema Interno de Información.

Véase [Códigos de conducta y políticas corporativas para más información](#).

En 2025, no hemos registrado incidentes y/o quejas en materia de derechos humanos dentro de la propia plantilla.

²⁰ Porcentaje calculado en función del total de mujeres u hombres con derecho a disfrutar de permiso por motivos familiares

5.2 TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

1 Condiciones laborales*

TIPO 1	IMPACTO ACTUAL
CADENA DE VALOR 1	FABRICACIÓN DE PRODUCTO
TIPO 2	IMPACTO POTENCIAL
CADENA DE VALOR 2	ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS
	TRANSFORMACIÓN DE MATERIAS PRIMAS
	FABRICACIÓN DE PRODUCTO

2 Derechos humanos

TIPO	IMPACTO POTENCIAL
CADENA DE VALOR	ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS
	TRANSFORMACIÓN DE MATERIAS PRIMAS

POLÍTICAS RELACIONADAS

- 1 Código de conducta de proveedores
- 2 Política de derechos humanos
- 3 Política de abastecimiento responsable
- 4 Política del sistema interno de información

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS



5. IGUALDAD
DE GÉNERO



8. TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO

5.2.1 DIÁLOGO CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

Llevamos a cabo un proceso sistemático de diligencia debida en materia de sostenibilidad en nuestra cadena de suministro de joyería por medio de nuestro programa de abastecimiento responsable, centrado en la identificación, evaluación y mitigación de impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y laborales de los trabajadores de nuestros proveedores.

Igualmente, mantenemos un diálogo permanente con nuestros proveedores, así como un canal interno de información accesible para los mismos, con el objetivo de facilitar la comunicación directa sobre preocupaciones, riesgos u observaciones.

Véase [Programa de abastecimiento responsable](#) y [Canal interno de información](#) para más información.

5.2.2 CANALES DE RECLAMACIÓN Y PROCESOS DE REMEDIACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS

En aquellos casos en los que se identifican impactos adversos a través del programa de abastecimiento responsable o el canal interno de información, implementamos planes de respuesta adecuados para prevenir, mitigar o remediar tales impactos. La desvinculación con el proveedor se considera como último recurso, reservado exclusivamente para aquellos supuestos que constituyen una infracción grave conforme a los criterios de “Zero Tolerance” definidos en la Política de Abastecimiento Responsable.

Del mismo modo que contamos con un canal interno de información, también trasladamos la obligación de implantar y mantener mecanismos de alerta temprana a nuestros proveedores por medio del Código de Conducta de Proveedores de manera que permitan a sus empleados expresar preocupaciones o quejas sin temor a represalias. Además, exigimos a los proveedores de alto riesgo que se sometan a auditorías independientes conforme a estándares reconocidos internacionalmente, tales como el RJC Code of Practices, SMETA o BSCI. Estas auditorías, además de permitir la participación directa de los empleados, también permiten, entre otros aspectos, verificar la existencia y funcionamiento efectivo de mecanismos locales de denuncia.

Todos los impactos adversos identificados o preocupaciones planteadas, ya sea en el marco del programa de abastecimiento responsable o a través del canal interno de información, son registrados y gestionados conforme a un procedimiento técnico específico, que incluye su evaluación y seguimiento.

Véase [Programa de abastecimiento responsable](#) y [Canal interno de información](#) para más información.

5.2 TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

5.2.3 MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACIÓN CON LOS IMPACTOS MATERIALES

Como resultado del análisis de doble materialidad, las condiciones laborales y los derechos humanos han sido identificadas como cuestiones materiales clave en nuestra relación con los trabajadores de la cadena de valor si no se previenen adecuadamente los impactos adversos potenciales.

Abordamos estos impactos y riesgos mediante nuestro programa de abastecimiento responsable, que constituye el pilar fundamental de nuestra estrategia de diligencia debida en materia social y de derechos humanos. Además, ponemos a disposición de toda nuestra cadena de suministro nuestro Canal Interno de Información.

Véase [Programa de abastecimiento responsable](#) y [Canal interno de información](#) para más información.

Igualmente, promovemos el uso de metales reciclados y diamantes de laboratorio, permitiendo excluir la minería de nuestra cadena de valor y reduciendo los riesgos sociales, éticos y medioambientales asociados al proceso de minería.

La minería es un proceso que se asocia con efectos adversos significativos, incluyendo los relacionados con los derechos humanos y otros conflictos, como la financiación de conflictos armados, abusos por parte de contratistas de seguridad, blanqueo de capitales, corrupción o impago de derechos.

Véase [Uso de recursos y economía circular](#) para más información.

Durante 2025, hemos identificado deficiencias menores en auditorías independientes realizadas en determinadas fábricas asociadas a proveedores con compra. Estas deficiencias están relacionadas con exceso de horas de trabajo, remuneración, condiciones de trabajo peligrosas, así como limitaciones en el derecho de asociación y negociación colectiva.

Ninguna de estas situaciones ha sido clasificada como incidente grave en materia de derechos humanos. En línea con los procedimientos de las entidades auditoras, las fábricas afectadas han adoptado planes de acción correctiva con medidas específicas, medios de verificación y plazos de ejecución definidos para subsanar dichas deficiencias.



5.3 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

1 Seguridad y salud de producto

TIPO	IMPACTO POTENCIAL
CADENA DE VALOR	USO DE PRODUCTO

2 Prácticas comerciales responsables

TIPO	OPORTUNIDAD
CADENA DE VALOR	USO DE PRODUCTO

POLÍTICAS RELACIONADAS

- 1 Código de conducta de proveedores
- 2 Política de abastecimiento responsable
- 3 Política de sostenibilidad medioambiental
- 4 Política del sistema interno de información
- 5 Otros: Estándar de seguridad y salud de producto

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS

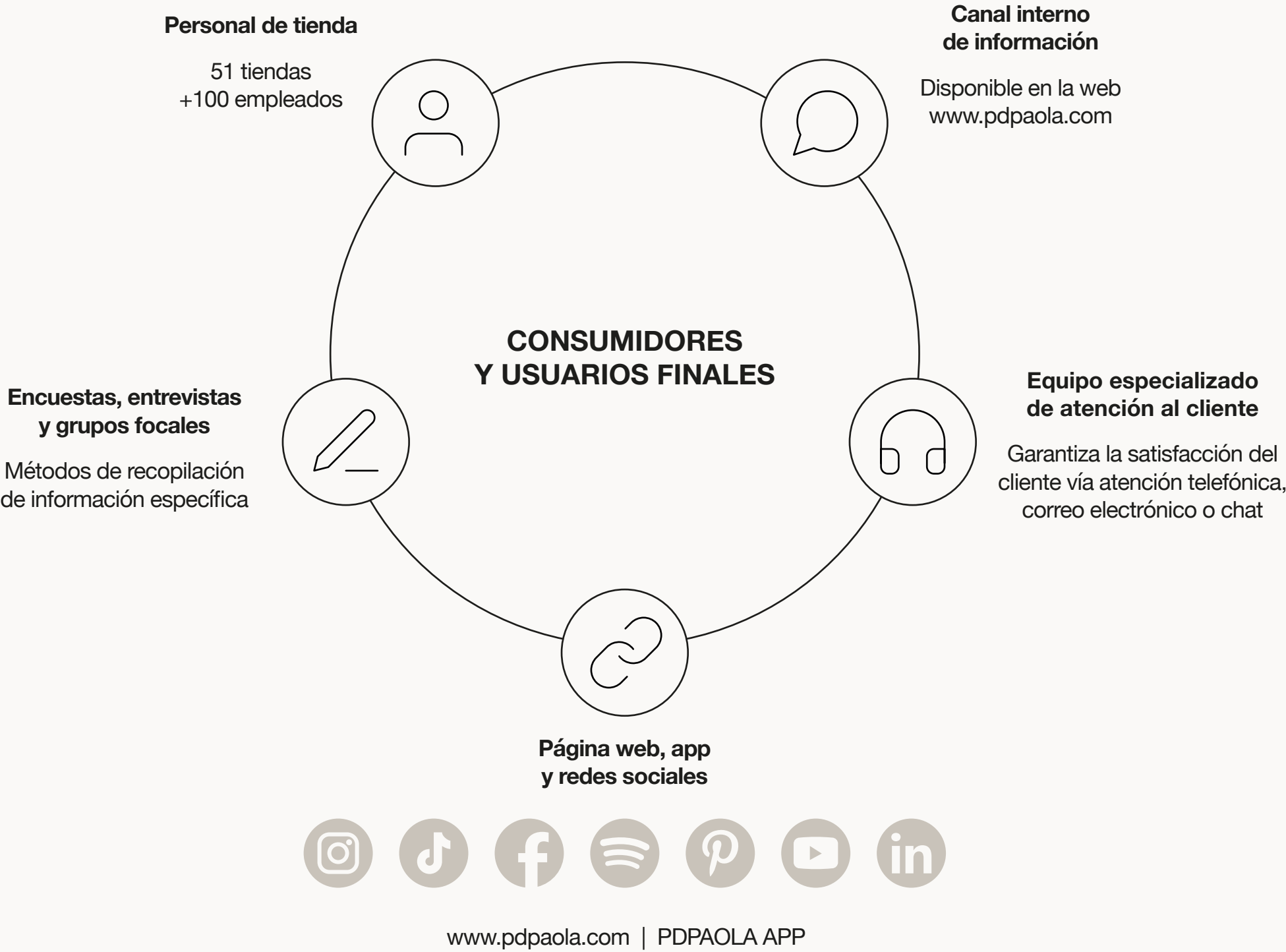


12. PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES

5.3.1 DIÁLOGO CON LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

Contamos con varios canales diseñados para recoger, analizar y responder a las preocupaciones, expectativas y experiencias de nuestros clientes, tal y como se muestra a continuación.

Aquellas interacciones en materia de sostenibilidad realizadas antes, durante o después del proceso de compra, independientemente del canal de entrada, son dirigidas al departamento correspondiente para su evaluación e incorporación en nuestros procedimientos internos si fuera necesario.



5.3 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

5.3.2 CANALES DE RECLAMACIÓN Y PROCESOS DE REMEDIACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS

En función de la naturaleza del impacto, hemos habilitado tres mecanismos diferenciados para que los consumidores y usuarios finales puedan expresar sus inquietudes, reclamaciones o denuncias. Estos incluyen: **(I)** un equipo especializado de atención al cliente capacitado para gestionar consultas y resolver incidencias de forma directa; **(II)** mecanismos de reclamación asociados al cumplimiento de normativas específicas; y **(III)** un canal interno de información accesible a cualquier persona que desee comunicar posibles impactos adversos relacionados con nuestros productos o servicios. Todos estos canales están disponibles de forma clara y accesible a través de nuestra página web corporativa.

5.3.3 MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACIÓN CON LOS IMPACTOS MATERIALES

La salud y seguridad del producto ha sido identificada como una cuestión material en nuestra relación con los consumidores y usuarios finales. Para garantizar una gestión eficaz de este aspecto, se han establecido procedimientos específicos.

SALUD Y SEGURIDAD DE PRODUCTO

Garantizar que nuestros productos cumplan con los estándares más altos para la salud y seguridad de las personas es una prioridad. Por ello, hemos desarrollado nuestro Estándar de seguridad y salud de producto de conformidad con las leyes de salud y seguridad de los productos en los mercados en los que la empresa vende sus productos.

En 2025 hemos actualizado nuestro estándar de conformidad con los requerimientos más estrictos de las leyes de salud y seguridad de producto en los mercados en los que operamos. Asimismo, integramos en nuestro estándar la lista de sustancias restringidas en embalajes desarrollado por el grupo AFIRM (Apparel and Footwear International RSL Management Group por sus siglas en inglés) con el objetivo de continuar reduciendo el uso y el impacto de sustancias perjudiciales en nuestra cadena de suministro.

Todos nuestros proveedores de artículos de joyería y embalaje deben cumplir con los requisitos de este estándar. Para asegurar el cumplimiento de nuestro estándar trabajamos con laboratorios internacionalmente reconocidos que comprueban su adecuada aplicación mediante la realización de análisis en los diferentes productos.

En 2025 no hemos detectado en nuestros análisis de los artículos de joyería comercializados ningún tipo de incumplimiento de las normativas aplicables en seguridad y salud de producto en los productos comercializados.

Áreas de control del estándar de seguridad y salud de producto

Sustancias restringidas

Sustancias cuya fabricación, comercialización o uso está limitado o prohibido debido a que puede afectar a la salud de los usuarios

Parámetros de seguridad

Características del diseño de las joyas que pueden presentar riesgos en la integridad física de los usuarios



PDPAOLA IBIZA
Plaça de Sa Font 3
Ibiza, España

006 INFORMACIÓN SOBRE LA GOBERNANZA

6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

1 Gestión de las relaciones con los proveedores

TIPO	RIESGO
CADENA DE VALOR	OPERACIONES PROPIAS

2 Corrupción y soborno

TIPO	IMPACTO POTENCIAL
CADENA DE VALOR	DISTRIBUCIÓN

2 Cumplimiento de la normativa

TIPO	RIESGO
CADENA DE VALOR	OPERACIONES PROPIAS

2 Origen y trazabilidad de las materias primas

TIPO	RIESGO
CADENA DE VALOR	ABASTECIMIENTO DE MATERIAS PRIMAS
	TRANSFORMACIÓN DE MATERIAS PRIMAS
	FABRICACIÓN DE PRODUCTO
	DISTRIBUCIÓN
	OPERACIONES PROPIAS

POLÍTICAS RELACIONADAS

- 1 Nuestro código de conducta
- 2 Código de conducta de proveedores
- 3 Política de abastecimiento responsable
- 4 Política de prevención del soborno
- 5 Política del sistema interno de información
- 6 Otros: Manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS



16. PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS

6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

En nuestra organización, fomentamos una cultura corporativa fundamentada en la integridad, respaldada por un sólido marco que asegura el cumplimiento normativo y mitiga los riesgos inherentes. Esto permite a nuestros empleados adoptar un comportamiento ético y sentirse confiados al adherirse a los principios de transparencia, imparcialidad, responsabilidad, integridad y profesionalismo. A través de esta cultura arraigada en nuestros valores fundamentales, buscamos promover la confianza tanto internamente como en nuestras relaciones con grupos de interés externos. Convertimos estos valores en acciones tangibles a través de las políticas y procedimientos que promueven la ética empresarial en todos los niveles de la organización.

Véase [Códigos de conducta y políticas corporativas](#) para más información.

Con el objetivo de identificar las preocupaciones sobre comportamientos ilícitos o contrarios a nuestros Códigos de conducta o Políticas Corporativas nos basamos en tres ejes:

Procedimientos específicos de debida diligencia

Hemos implementado dos programas diferenciados que abordan los riesgos asociados a nuestras operaciones:

[Programa de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo](#)

Dado que la sociedad comercializa joyas, piedras y metales preciosos, se encuentra incluida entre los sujetos obligados conforme al artículo 2.1.k) de la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

En cumplimiento de esta normativa, la compañía ha implementado un programa específico de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, diseñado para identificar, mitigar y gestionar los riesgos asociados a estas actividades.

Véase [Prevención y detección de la corrupción y el soborno](#) para más información.

[Programa de abastecimiento responsable](#)

Hemos desarrollado un programa específico de abastecimiento responsable, aplicable a todos los proveedores de artículos de joyería, cuyo objetivo es asegurar prácticas responsables en toda nuestra cadena de suministro y promover un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Véase [Programa de abastecimiento responsable](#) para más información.

Canal interno de información

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés un Canal Interno de Información para que todos aquellos afectados por las empresas, organizaciones, personas o actividades de nuestra cadena de valor planteen sus preocupaciones de forma temprana, abierta, con conocimiento de causa y bajo un elevado nivel de protección para puedan tratarse de manera efectiva dentro de la Sociedad.

El Canal Interno es el cauce preferente para informar sobre cualquier conducta susceptible de constituir un incumplimiento de la legislación vigente, así como de nuestros Códigos de Conducta y Políticas Corporativas. Este Canal está integrado en el Sistema Interno de Información de SASMAT RETAIL, el cual es gestionado conforme a los principios generales establecidos en nuestra Política del Sistema Interno de Información.

El Canal Interno también actúa como herramienta para identificar y reaccionar ante problemas en nuestra cadena de valor que de otro modo podrían pasar desapercibidos.

Este Canal Interno se sustenta en los siguientes principios, cuyo objetivo es garantizar la protección de los informantes y la integridad del propio Canal:

- Confidencialidad de la información.
- Protección de datos personales.
- Garantía de ausencia de represalias.

- Protección de las personas afectadas por medio del derecho a la presunción de inocencia y derecho a la defensa.

Formación y comunicación

Anualmente se planifican actividades de formación en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, corrupción, así como de nuestra cultura ética y el funcionamiento del sistema interno de información

6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

6.1.1 GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON PROVEEDORES

PROGRAMA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Trabajamos activamente para elaborar artículos de joyería de forma responsable y crear un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Con esto en mente, hemos desarrollado nuestro programa de abastecimiento responsable basado en el cumplimiento de nuestro Código de Conducta para Proveedores y nuestra Política de Abastecimiento Responsable que todo proveedor debe cumplir.

Nuestro programa está alineado con la Guía De Debida Diligencia de la OCDE Para Cadenas De Suministro Responsables De Minerales En Áreas De Conflicto O De Alto Riesgo y ha sido auditado bajo el Código de Prácticas de la Responsible Jewelry Council.

Véase [Responsible Jewellery Council \(RJC\)](#) para más información.

COMUNICACIÓN

Informar públicamente cada año sobre las políticas, prácticas y resultados de la diligencia debida en la cadena de suministro.

POLÍTICA Y SISTEMAS DE GESTIÓN

- Política de la cadena de suministro
- Sistemas de gestión
- Recopilación de información
- Participación de los proveedores
- Mecanismo de presentación de reclamos

ANÁLISIS DE RIESGOS

- Identificación de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo
- Identificación de los riesgos a nivel de país
- Identificación de riesgos a nivel de proveedor/producto

GESTIÓN DEL RIESGO

- Auditoría de proveedores. Proveedores directos de alto riesgo se someten a una auditoría independiente de terceros
- Plan de acción
- Implementación de planes de respuesta adecuados para prevenir o mitigar riesgos potenciales y/o impactos adversos reales

VERIFICACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA

Auditoría independiente realizada por auditores aprobados de la Responsible Jewelry Council



6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

El Departamento de Sostenibilidad es responsable de implementar y supervisar el programa de abastecimiento responsable en la cadena de suministro, así como de asegurar el cumplimiento de los criterios de sostenibilidad aplicables.

Todos nuestros proveedores directos deben completar y superar este programa como condición previa para iniciar o mantener relaciones comerciales con SASMAT RETAIL. Para ello, desde el Departamento de Sostenibilidad evaluamos a cada proveedor potencial antes de su incorporación y realizamos evaluaciones anuales a los proveedores ya existentes.

El programa se revisa y actualiza cada año para incorporar mejoras continuas, aprendizajes operativos y nuevas exigencias regulatorias.

100%

PROVEEDORES DIRECTOS MIEMBROS
CERTIFICADOS DE LA RJC

Además, y reconociendo que la trazabilidad es la base para identificar, medir y reducir el impacto medioambiental y social global de una empresa, recogemos datos de todas nuestras órdenes de compra a través de nuestras herramientas internas, en las que los proveedores directos desglosan las fábricas empleadas en producción y cuáles son las refinerías de las que se abastecen.

Véase [Trazabilidad](#) para más información.

A partir de la información recolectada se lleva a cabo regularmente la identificación, evaluación y priorización de los riesgos que pueden causar impactos adversos en los trabajadores, las comunidades o el medio ambiente. En particular, la evaluación de riesgos incluye:

- Identificación de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo.
- Identificación de los riesgos a nivel de país.
- Identificación de riesgos a nivel de proveedor/producto.

En función de la evaluación de riesgos, los proveedores de alto riesgo se someten a una auditoría independiente de terceros de acuerdo con las normas reconocidas internacionalmente y previamente aprobadas por SASMAT RETAIL.²¹

En 2025 todos los proveedores directos de alto riesgo proporcionaron informes de auditoría en los que no se identificaron incumplimientos considerados como “Zero Tolerance” en nuestra Política de Abastecimiento Responsable²²

0

ZERO TOLERANCE
IDENTIFICADAS

No obstante, como parte del programa de abastecimiento responsable contamos con planes de respuesta adecuados para prevenir o mitigar posibles riesgos, impactos adversos o cualquier otro incumplimiento de los requisitos de la compañía. Acompañamos y crecemos junto a nuestros proveedores, por ello solo nos desvincularemos de aquellos proveedores asociados a los impactos más perjudiciales, tal y como se define en nuestra Política de Abastecimiento Responsable. En todos los demás casos, nos comprometemos a tomar las medidas necesarias para aumentar el apalancamiento, ya sea individualmente o en colaboración, para prevenir o mitigar los riesgos.

Política de abastecimiento en Rusia

Desde que comenzó el conflicto entre Rusia y Ucrania, el 24 de febrero de 2022, Estados Unidos y la Unión Europea impusieron sanciones contra determinadas personas rusas, entidades de propiedad rusa y productos procedentes de Rusia. Todos nuestros proveedores están, por supuesto, obligados a cumplir todas las leyes de los respectivos países en los que operamos.

Nuestro Programa de Abastecimiento Responsable se basa en la Guía de Diligencia Debida de la OCDE y está diseñado para garantizar que nuestra cadena de suministro cumpla con las leyes aplicables y no contribuya a conflictos o abusos de los derechos humanos, como los que están ocurriendo ahora en Ucrania.

De acuerdo con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE, hemos determinado que la compra de metales preciosos (es decir, oro, plata y metales del grupo del platino) y piedras preciosas a entidades o individuos rusos sancionados puede contribuir a la vulneración de los derechos humanos y al conflicto en Ucrania. Por consiguiente, hemos interrumpido todo comercio de metales preciosos y piedras preciosas procedentes de dichas fuentes rusas sancionadas, y exigimos a nuestros proveedores que también cesen el suministro de dichos materiales, aunque el país o países en los que opere el proveedor no hayan impuesto sanciones a los metales preciosos y piedras preciosas rusos.

El cumplimiento de esta nueva política está sujeto a verificación de acuerdo con el Programa de Abastecimiento Responsable, y permanecerá en vigor hasta que se alcance un consenso internacional de que las violaciones de los derechos humanos han cesado y así lo comuniquemos a nuestros Proveedores.

²¹ Los estándares aprobados por SASMAT RETAIL son RJC Code of Practice, SMETA y BSCI.

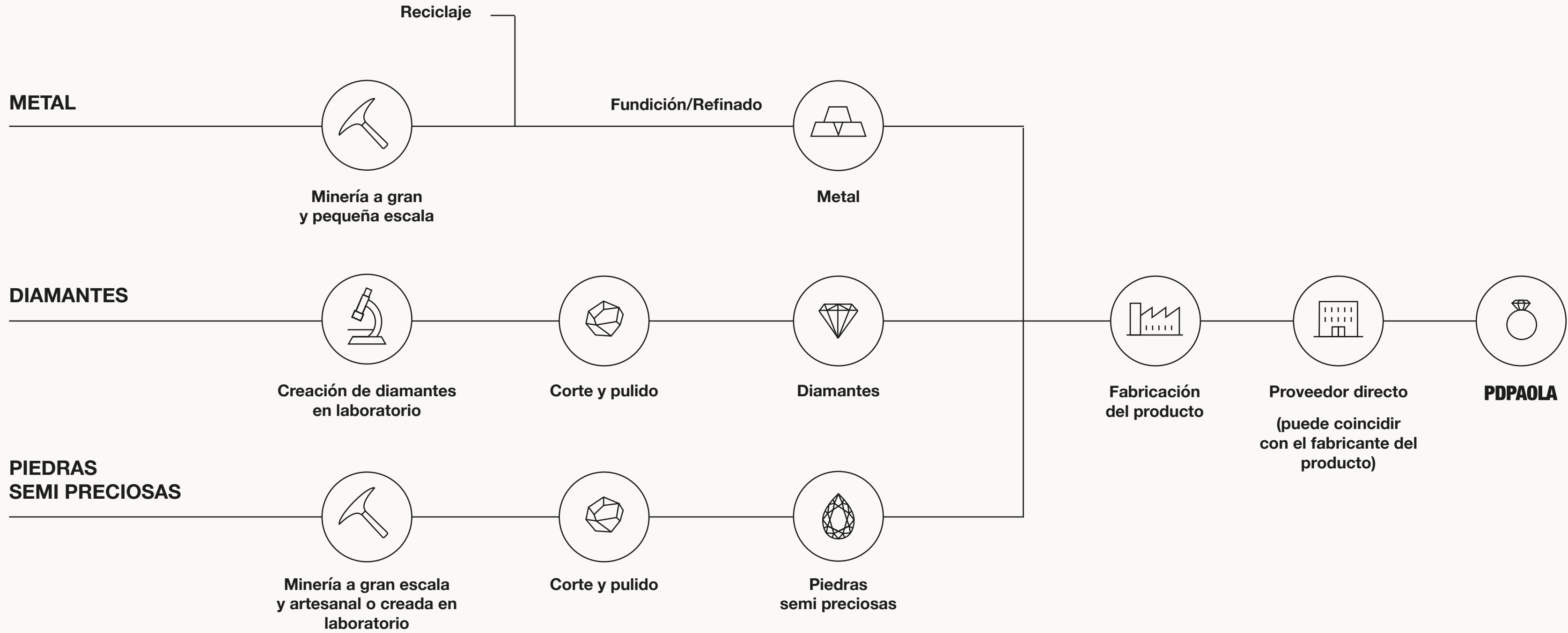
²² SASMAT RETAIL tendrá una postura de Tolerancia Cero ante Serios abusos en derechos humanos, Apoyo directo o indirecto a grupos armados no estatales, Abusos de las fuerzas de seguridad públicas o privadas, así como contra el soborno, fraude y blanqueo de capitales.



6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

TRAZABILIDAD

La trazabilidad es la base para identificar, medir y reducir el impacto medioambiental y social global de una empresa. Sin embargo, la trazabilidad es uno de los grandes retos de nuestra industria. La trazabilidad de la cadena de suministro es increíblemente difícil dado que las materias primas que utilizamos (metales y gemas) provienen de distintas partes del mundo y pasan por múltiples manos hasta llegar a una de nuestras piezas.



6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

En este sentido, mantenemos un diálogo permanente con nuestros proveedores para asegurarnos de que informan de todas las instalaciones y procesos que utilizan en la creación de cada una de nuestras joyas antes de comenzar la producción.

Enfocamos nuestros esfuerzos en conocer cómo, dónde y con qué se fabrican nuestras joyas, un paso imprescindible para generar confianza con nuestros clientes. En la actualidad, utilizamos herramientas internas para mapear a los proveedores que producen nuestros artículos, recopilar información sobre las instalaciones y las materias primas y, en definitiva, para garantizar una cadena de suministro más responsable cada día.

(1) **EMISIÓN DE LA ORDEN DE COMPRA**

Se emite la orden de compra y en paralelo se proporciona la herramienta para declarar las instalaciones empleadas en la producción y las fuentes de abastecimiento de piedras y metales preciosos.

(2) **DECLARACIÓN DE PROVEEDORES**

El proveedor declara las instalaciones empleadas en producción y las fuentes donde se abastece de piedras y metales preciosos.

(3) **VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

El departamento de sostenibilidad evalúa la información, evidencias y documentos recibidos.

(4) **APROBACIÓN Y FABRICACIÓN**

Se aprueba la declaración de proveedores y se procede con la fabricación.

²³ Incluye las fábricas declaradas por los proveedores con compra. Incluye los procesos de fabricación, ensamblaje y acabado de joyería.

²⁴ 6 de las 23 fábricas contabilizadas coinciden con proveedores directos.

10

PROVEEDORES CON COMPRA DE
PRODUCTOS DE JOYERÍA TERMINADOS

23

FÁBRICAS DE JOYERÍA ASOCIADOS
A PROVEEDORES CON COMPRA^{23,24}

20

PROVEEDORES
DE METAL

6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL



6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

6.1.2 PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Disponemos de políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar e investigar casos de soborno y blanqueo de capitales, los cuales son de aplicación para toda la organización y están alineados con la normativa aplicable. La responsabilidad de su implementación y supervisión recae en el Órgano de Control Interno, que reporta directamente al Consejo de Administración.

Véase [Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa](#) y [Gobernanza en sostenibilidad](#) para más información.

Igualmente, hemos desarrollado nuestro propio Manual de procedimientos en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, el cual ha sido aprobado por el Consejo de Administración.

MANUAL DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	
Descripción	Recogemos el conjunto de normas que debemos observar como la sociedad que comercializa profesionalmente con joyas, piedras o metales preciosos, con la finalidad de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, de la cual resultamos sujetos obligados de conformidad con el artículo 2.1 (k) de la Ley 10/2010
Alcance	Consejeros y directivos de SASMAT RETAIL, así como para sus empleados
Responsable de implementación	Órgano de control interno
Responsable de aprobación	Aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2022
Referencias externas	• Directiva (UE) 2015/849 relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo • Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo • Recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) • Guía para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo bajo un enfoque basado en el riesgo del GAFI.
Publicidad y comunicación	Plataforma interna de recursos humanos de la compañía

6.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

En el marco de nuestra actividad comercial, hemos identificado una serie de riesgos asociados a las operaciones con clientes minoristas, entre otros supuestos que los clientes adquieran grandes cantidades de productos por importes elevados abonados en efectivo, que de las características de la operación se desprendan connotaciones poco habituales en el comercio de joyería o que el cliente provenga de jurisdicciones consideradas de riesgo.

En cuanto a la relación con socios comerciales, los riesgos aumentan cuando las relaciones se establecen con terceros cuya profesionalidad o legitimidad es dudosa. Esto se manifiesta en la falta de infraestructuras comerciales claras, la negativa a proporcionar información identificativa, o la participación en operaciones con productos sensibles como metales y piedras preciosas en bruto, especialmente si se vinculan a paraísos fiscales o zonas en conflicto. También son señales de alerta las prácticas comerciales irregulares como la falta de documentación, la falsificación de datos o el uso de estructuras societarias opacas o cambiantes sin justificación

Con el objetivo de minimizar dichos riesgos, contamos con un procedimiento que define las medidas de diligencia debida aplicables según el nivel de riesgo, clasifica a los clientes y socios comerciales en función de su perfil y establece los protocolos de comunicación con las autoridades competentes.

De igual forma, contamos con un procedimiento específico de prevención del soborno y pagos de facilitación, que establece la prohibición expresa de estas prácticas en todas sus formas, regula la aceptación de obsequios e incorpora mecanismos de supervisión.

Ambos procedimientos se encuentran dentro del alcance del Canal Interno de Información para comunicar posibles incumplimientos.

Además, contamos con planes formativos en prevención del soborno, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como del uso de los canales internos de información.

En 2025 no se han reportado casos de corrupción o soborno.





PDPAOLA CORDUSIO
Via Tomassi Grossi 6
Milán, Italia

ANEXOS

- I. Índice de contenidos VSME
- II. Índice de contenidos GRI
- III. Contribución más relevante a los ODS

I. ÍNDICE DE CONTENIDOS VSME

VSME	DESCRIPCIÓN INDICADOR	SECCIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
B1	Bases para la elaboración	<u>Bases para la elaboración del informe de sostenibilidad</u> <u>SASMAT RETAIL & PDPAOLA</u> De acuerdo con lo establecido en el estándar VSME, SASMAT RETAIL ha optado por no proporcionar la siguiente información, al considerarla clasificada o sensible: - Tamaño del balance. - Volumen de negocio. Esta omisión se realiza conforme a los principios de preparación del informe de sostenibilidad establecidos en el estándar, en particular, con el principio de Información clasificada y sensible.
B2	Prácticas, políticas e iniciativas futuras para la transición hacia una economía más sostenible	<u>Códigos de conducta y políticas corporativas</u> Las prácticas e iniciativas en materia de sostenibilidad se describen en indicador C2
C1	Estrategia: Modelo de negocio e iniciativas relacionadas con la sostenibilidad	<u>Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor</u>
C2	Descripción de prácticas, políticas e iniciativas futuras para la transición hacia una economía más sostenible	Las prácticas e iniciativas en materia de sostenibilidad se describen en sus propias secciones: <u>Cambio climático</u> <u>Contaminación</u> <u>Biodiversidad y ecosistema</u> <u>Uso de recursos y economía circular</u> <u>Personal de la organización</u> <u>Trabajadores de la cadena de valor</u> <u>Consumidores y usuarios finales</u> <u>Conducta empresarial</u>
MÉTRICAS AMBIENTALES		
B3	Energía y emisiones de gases de efecto invernadero	<u>Energía, gases de efecto invernadero y cambio climático</u>
B4	Contaminación del aire, el agua y el suelo	<u>Contaminación</u>
B5	Biodiversidad	<u>Biodiversidad y ecosistema</u>
B6	Agua	El consumo de agua se ha identificado como un asunto no material. Se debe principalmente al consumo de agua potable, limpieza y servicios sanitarios, de tal forma su vertido a las redes de saneamiento está garantizado. A continuación se proporcionan los consumos: 2024: 581,48 m3 2025: 627,86 m3 Para aquellas tiendas donde no es posible acceder a los consumos o facturas se ha calculado a partir del consumo promedio por empleado

I.
ÍNDICE DE
CONTENIDOS VSME

B7	Uso de recursos, economía circular y gestión de residuos	Biodiversidad y ecosistema
C3	Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y transición climática	No reportado
C4	Riesgos climáticos	Energía, gases de efecto invernadero y cambio climático
MÉTRICAS SOCIALES		
B8	Personal de la organización - Características generales	Características de los empleados de SASMAT RETAIL
B9	Personal de la organización - Seguridad y salud	Salud y seguridad en el trabajo
B10	Personal de la organización - Remuneración, negociación colectiva y formación	Salarios adecuados Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades Negociación colectiva y diálogo social Formación y desarrollo de capacidades
C5	Características adicionales (generales) del personal de la organización	Estructura de gobierno Características de los trabajadores no asalariados
C6	Información adicional sobre el personal de la organización - Políticas y procesos de derechos humanos	Códigos de conducta y políticas corporativas Salud y seguridad en el trabajo Canal interno de información
C7	Incidentes negativos graves en materia de derechos humanos	Incidentes, quejas e impactos graves sobre los derechos humanos
MÉTRICAS DE GOBERNANZA		
B11	Condenas y sanciones por corrupción y soborno	Prevención y detección de la corrupción y el soborno
C8	Ingresos procedentes de determinados sectores y exclusión de los índices de referencia de la Unión Europea	No aplica
C9	Ratio de diversidad de género en el órgano de gobierno	Gobernanza

II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI	DESCRIPCIÓN INDICADOR	SECCIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
La organización y sus prácticas de presentación de informes		
2-1	Detalles organizacionales	SASMAT RETAIL & PDPAOLA
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Bases para la elaboración del informe de sostenibilidad
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Bases para la elaboración del informe de sostenibilidad La fecha de publicación de el informe de sostenibilidad para este ejercicio es el 08/07/2026.
2-4	Actualización de la información	No se presentan actualizaciones de la información presentada en períodos objeto de informes anteriores
2-5	Verificación externa	El presente informe se elabora de manera voluntaria y no está sujeto a requisitos legales específicos. Asimismo, no ha sido sometido a ningún proceso de verificación externa.
Actividades y trabajadores		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	SASMAT RETAIL & PDPAOLA Cadena de suministro
2-7	Empleados	Características de los empleados de SASMAT RETAIL
2-8	Trabajadores que no son empleados	Características de los trabajadores no asalariados
Gobernanza		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Gobernanza
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobernanza
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobernanza
Estrategias, políticas y prácticas		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Un mensaje de nuestros fundadores
2-23	Compromisos y políticas	Gobernanza Códigos de conducta y políticas corporativas
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Canal interno de información
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se han reportado casos de incumplimientos significativos de la legislación aplicable.
2-28	Afiliación a asociaciones	Alianzas

II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Participación de los grupos de interés		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Intereses y opiniones de los grupos de interés
2-30	Convenios de negociación colectiva	Negociación colectiva y diálogo social
TEMAS MATERIALES		
Contenidos sobre los temas materiales		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Metodología de identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades materiales
3-2	Lista de temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
ECONOMÍA		
Anticorrupción		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se han confirmado casos de corrupción en 2025
MEDIOAMBIENTE		
Energía		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Consumo energético
Agua y efluentes		
303-5a	Consumo de agua	El consumo de agua se ha identificado como un asunto no material. Se debe principalmente al consumo de agua potable, limpieza y servicios sanitarios, de tal forma su vertido a las redes de saneamiento está garantizado. A continuación se proporcionan los consumos: 2024: 581,48 m³ 2025: 627,86 m³ Para aquellas tiendas donde no es posible acceder a los consumos o facturas se ha calculado a partir del consumo promedio por empleado
Emisiones		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Emisiones de gases de efecto invernadero
SOCIEDAD		
Empleo		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Características de los empleados de SASMAT RETAIL

II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

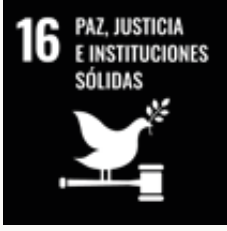
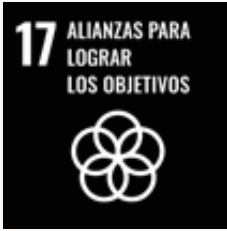
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Características de los empleados de SASMAT RETAIL
401-3	Permiso parental	Conciliación labaoral
Relaciones trabajador - empresa		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Todos los cambios operativos son al menos aplicados mediante el aviso legal mínimo en los respectivos países.
Salud y seguridad en el trabajo		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Salud y seguridad en el trabajo
Formación y educación		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Formación y desarrollo de capacidades
Diversidad e igualdad de oportunidades		
405-1b	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Características de los empleados de SASMAT RETAIL
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades
No discriminación		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han detectado casos de discriminación
Política pública		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	No se ha realizado ninguna contribución a partidos ni a representantes políticos
Salud y seguridad de los clientes		
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No han existido incumplimientos en esta materia

III.

CONTRIBUCIÓN MÁS RELEVANTE A LOS ODS

ODS	META	DESCRIPCIÓN DE LA META	SECCIÓN
	5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	Personal de la organización
			Conducta empresarial
	5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Personal de la organización
			Conducta empresarial
	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.	Gobernanza
			Personal de la organización
	7.2	De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas	Energía, gases de efecto invernadero y cambio climático
	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	Personal de la organización
			Trabajadores de la cadena de valor
			Conducta empresarial
	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	Personal de la organización
			Trabajadores de la cadena de valor
	10.2	De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Personal de la organización
	10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto	Personal de la organización
	10.4	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	Personal de la organización
	12.2	De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	Uso de recursos y economía circular
	12.4	De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente	Consumidores y usuarios finales

III.
CONTRIBUCIÓN MÁS
RELEVANTE A LOS ODS

	15.5	Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción	Biodiversidad y ecosistema
			Uso de recursos y economía circular
	16.2	Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.	Trabajadores de la cadena de valor
			Conducta empresarial
	16.4	De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.	Conducta empresarial
	16.5	Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	Conducta empresarial
	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	Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor
	17.17	Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas	Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2025
SASMAT RETAIL

PDPAOLA.COM

INSTAGRAM
TIK TOK
FACEBOOK
YOUTUBE
PINTEREST
LINKEDIN

