

H&M España

Estado de Información No Financiera 2024



Contenido

	PREÁMBULO	6
	1. VISIÓN GENERAL DEL GRUPO H&M.....	7
	1.1. Modelo de negocio – presentación del grupo	7
EJ	Grupo H&M en el mundo.....	7
	Cronología del Grupo H&M	8
	1.2. Estructura de la sociedad	10
	1.3. Marco considerado.....	11
CH	1.4. Materialidad.....	11
	2. GOBIERNO CORPORATIVO	13
	2.1. Gobierno corporativo (miembros y estructura).....	13
	2.2. Código Ético.....	15
	2.3. Políticas de H&M España.....	17
PE	3. ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD.....	19
	3.1. Servicios de H&M España.....	19
	3.2. Gestión de proveedores y terceros.....	19
	Árbol de decisión para la contratación de nuevos proveedores	22
	3.3. Gestión de reclamaciones y valoración del servicio	24
	Procedimiento de reclamaciones	24
	Resumen anual de contactos	25
	Valoración del servicio.....	27
	3.4. Asociaciones.....	28
	3.5. Información fiscal	29
	4. GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	30
	4.1. Políticas del grupo y compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .	30
	4.2. Riesgos en materia de medio ambiente	33
	4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	34
	4.4. Uso sostenible de recursos	39
	Consumo de agua	39
	Consumo energético	40
	Consumo de materiales	42
	4.5. Cambio climático y control de emisiones	43
	4.6. Protección de la biodiversidad.....	44
	5. GESTIÓN DE PERSONAS.....	46
	5.1. Políticas de personas.....	46
	5.2. Riesgos en la gestión de personas	47
	5.3. Generación de empleo	48

	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	48
	Distribución de modalidades de contrato.....	50
	Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregado por sexo, edad y categoría profesional.....	50
EJ	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	52
	Remuneraciones medias segregadas por edad, sexo y categoría profesional	53
	Brecha salarial.....	55
	Empleados con discapacidad.....	55
	5.4. Organización del trabajo.....	56
CH	5.5. Salud y seguridad.....	61
	Órganos de consulta y participación	65
	Medidas destacadas en seguridad y salud.....	66
	Proyecto Stimulus.....	67
PE	Indicadores de accidentabilidad	68
	5.6. Relaciones sociales.....	69
	Convenios colectivos y representantes de los trabajadores	70
	5.7. Formación	70
	5.8. Igualdad	73
	5.9. Accesibilidad de personas con discapacidad	74
	6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	75
	6.1. Políticas en materia de respeto de los derechos humanos	75
	6.2. Riesgos en materia de respeto de los derechos humanos.....	78
	6.3. Origen de los proveedores y acreedores	78
	7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	
	80	
	7.1. Políticas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	80
	7.2. Riesgos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	84
	7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	84
	8. ÍNDICE DE LOS INDICADORES ESTABLECIDOS POR LA LEY 11/2018	85

ÍNDICE DE TABLAS

	Tabla 1. Distribución de las tiendas de H&M España	11
	Tabla 2. Temas materiales	11
EJ	Tabla 3. Gobierno del Grupo H&M	13
	Tabla 4. Listado de políticas aplicables	17
	Tabla 5. Resumen anual de contactos a H&M España (2024)	25
CH	Tabla 6. Resumen anual de contactos a H&M España (2023)	26
	Tabla 7. Asociaciones a las que pertenece H&M España (2024 y 2023)	28
	Tabla 8. Información fiscal. Miles de Euros	29
PE	Tabla 9. Subvenciones recibidas. Euros	29
	Tabla 10. Ropa recuperada por el Grupo H&M	35
	Tabla 11. Generación de residuos no peligrosos por tipo en H&M España	38
	Tabla 12. Generación de residuos peligrosos por tipo en H&M España	38
	Tabla 13. Consumo de agua	40
	Tabla 14. Consumo energético en función de la fuente de energía	40
	Tabla 15. Consumo de combustibles para vehículos	42
	Tabla 16. Materiales utilizados por peso	42
	Tabla 17. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	43
	Tabla 18. Distribución de empleados por sexo y edad	48
	Tabla 19. Distribución de empleados por categoría profesional	49
	Tabla 20. Distribución de empleados por tipo de contrato	50
	Tabla 21. Distribución de empleados por tipo de jornada	50
	Tabla 22. Promedio anual de contratos indefinidos segregado por sexo, edad y categoría profesional..	50
	Tabla 23. Promedio anual de contratos temporales segregado por sexo, edad y categoría profesional .	51

EJ
CH
PE

Tabla 24. Promedio anual de contratos a tiempo parcial segregado por sexo, edad y categoría profesional	51
Tabla 25. Número de despidos segregado por sexo, edad y categoría profesional	52
Tabla 26. Remuneración promedio segregada por sexo (euros)	53
Tabla 27. Remuneración promedio segregada por edad y sexo (euros).....	53
Tabla 28. Remuneración promedio segregada por categoría y sexo (euros)	54
Tabla 29. Remuneración media, incluyendo todos los conceptos, de la alta dirección segregada por sexo (euros)	54
Tabla 30. Brecha salarial total y segregada por categoría profesional	55
Tabla 31. Número de empleados con discapacidad	55
Tabla 32. Número de horas de ausencia.....	60
Tabla 33. Accidentes de trabajo por sexo	68
Tabla 34. Accidentes de trabajo in itinere por sexo	68
Tabla 35. Tasa de frecuencia (TFA) de accidentes por sexo	68
Tabla 35. Tasa de gravedad por sexo	69
Tabla 37. Cantidad de horas de formación realizadas por H&M España	71
Tabla 38. Origen de los acreedores y proveedores	79
Tabla 39. Donaciones realizadas durante 2023 y 2024	84
Tabla 40. Información general de la sociedad	85
Tabla 41. Información sobre cuestiones ambientales	86
Tabla 42. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	89
Tabla 43. Información relativa al respeto de los derechos humanos	92
Tabla 44. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	93
Tabla 45. Información sobre la sociedad	94

ÍNDICE DE FIGURAS

	Figura 1 Objetivos del Grupo Layna	37
EJ	Figura 2 Porcentaje de empleados segregado por sexo (izquierda) y por edad (derecha) en 2024.	49
	Figura 3 Porcentaje de empleados segregado por categoría profesional en 2024.	49
	Figura 4 Número promedio de las diferentes modalidades de contratación en función del sexo en 2024	51
CH	Figura 5 Número promedio de las diferentes modalidades de contratación en función de la edad en 2024.	52
	Figura 6. Porcentaje de empleados despedidos segregado por sexo (izquierda) y por edad (derecha) en 2024.	53
PE	Figura 7 Porcentaje de empleados despedidos segregado por categoría profesional, 2024.	53
	Figura 8 Porcentaje de las horas de absentismo según tipología en 2024	60
	Figura 9 Mapa donde se representa la facturación respecto a los proveedores y acreedores de H&M España en función del origen (arriba) y porcentaje de los mismos respecto al total mundial (abajo izquierda) y total no europeos (abajo derecha) en el ejercicio fiscal 2023. Error! No s'ha definit el marcador.	

PREÁMBULO

EJ

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2024 de Hennes & Mauritz SLU (en adelante, H&M España), y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

CH

El estado de información no financiera incorpora la información del año fiscal 2024 de la compañía, que comprende del 1 de diciembre de 2023 al 30 de noviembre de 2024.

En su elaboración se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

PE

En este contexto, a través del estado de información no financiera, H&M España tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en relación con la sociedad que son relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se ha tenido en cuenta los resultados del último análisis de materialidad llevado a cabo por H&M España (ver apartado "Materialidad"). De esta manera, en el presente estado de información no financiera se indica, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, el grado de relevancia para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Finalmente, tal como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

1. VISION GENERAL DEL GRUPO H&M

1.1. Modelo de negocio – presentación del grupo

EJ

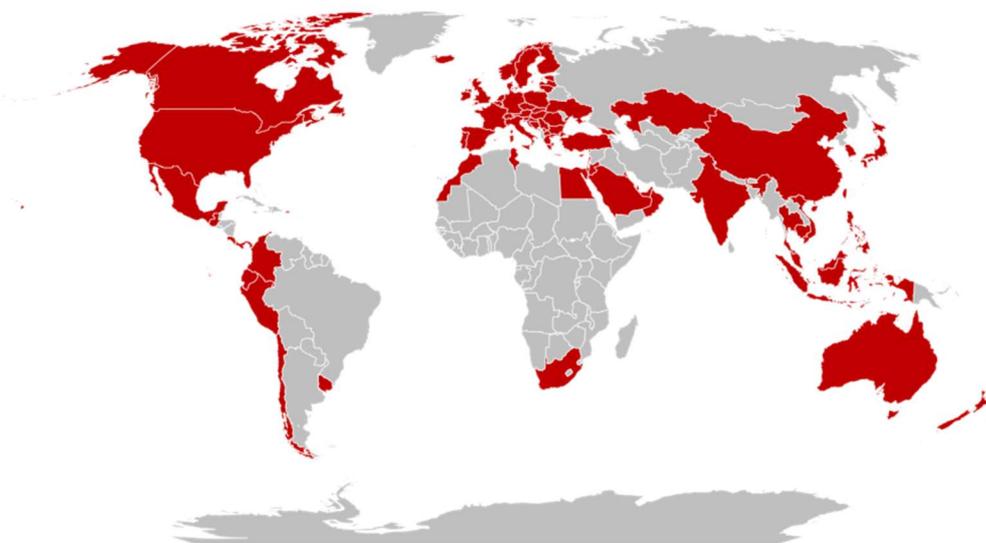
H&M Hennes & Mauritz AB es una sociedad anónima sueca de tiendas de ropa, complementos, artículos del hogar y cosmética; fundada por Erling Persson en 1947 con la apertura de la primera tienda de moda femenina Hennes; en la ciudad sueca de Västerås. En 1968, Hennes adquirió el minorista de ropa de caza y equipo de pesca Mauritz Widforss, con sede en Estocolmo, y el nombre cambió a Hennes & Mauritz. A partir de aquí, comenzó la oferta de ropa para hombres y también para niños, lo que llevó a H&M a ofrecer ropa para toda la familia.

CH

El Grupo H&M incluye ocho marcas, cada una con sus especificidades: H&M, COS, Weekday, Monki, H&M Home, & Other Stories, ARKET y Afound. Todas ellas ofrecen a los clientes un conjunto de estilo y tendencias en moda, belleza, accesorios, ropa del hogar y, en ciertas tiendas, comida saludable. En España, se pueden encontrar tiendas de las marcas H&M, H&M Home, COS, & Other Stories y Arket, esta última ha abierto su primera tienda en España durante 2024.

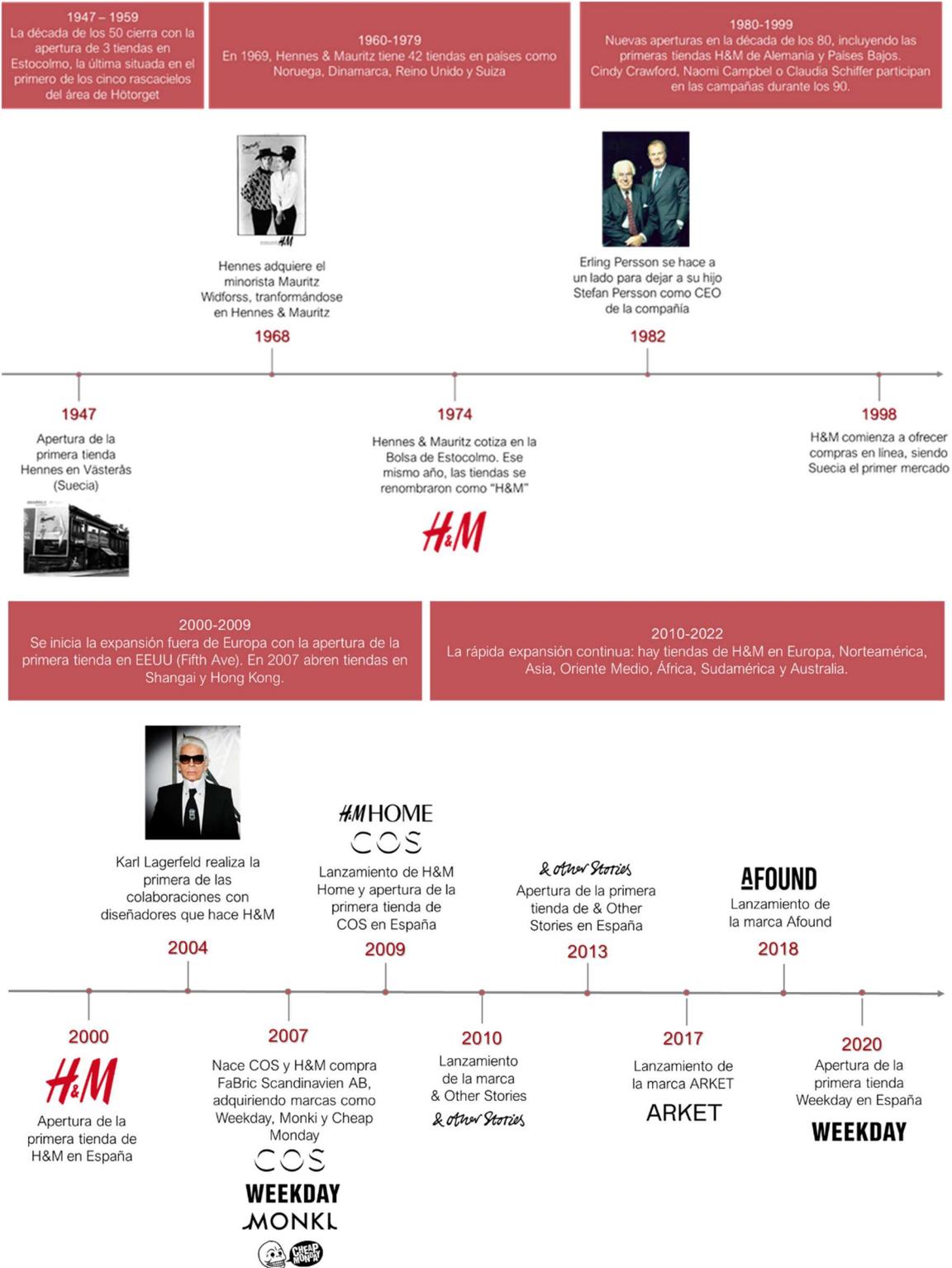
PE

Grupo H&M en el mundo



En este sentido, la franquicia no forma parte de la estrategia general de expansión del Grupo H&M. Las tiendas son administradas directamente por la compañía, con la excepción de algunos mercados donde, por razones regulatorias, se colabora con socios de franquicias (como es el caso de Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, Qatar, Arabia Saudita, Egipto, Bahréin, Omán, Líbano, Israel, Marruecos, Jordania, Tailandia e Indonesia).

Cronología del Grupo H&M



Asimismo, desde 2020, desde el Grupo H&M se destacan los siguientes hitos:

EJ



CH

PE

Los valores desde los cuales se articula la actividad del Grupo H&M, y que son extrapolables a los distintos países donde opera, incluida España, se concretan a continuación.

<p>Somos un equipo</p> <p>"Nuestro lugar de trabajo es inclusivo y respetuoso. Nos animamos y nos ayudamos mutuamente a ganar juntos/as. Vemos el panorama general y colaboramos más allá de las fronteras, compartiendo nuestras habilidades y conocimientos con el mejor interés en nuestra empresa para crear un valor inmejorable para el cliente".</p>		<p>Creemos en las personas</p> <p>"Somos lo mejor que podemos ser y sacamos lo mejor de todos/as y del negocio. Empoderamos y confiamos en que otros se apropien y adopten diversas perspectivas. Escuchamos y aprendemos de nuestros/as compañeros/as".</p>	
<p>Emprendemos</p> <p>"Tenemos una fuerte mentalidad empresarial. Somos curiosos/as y creativos/as y aprovechamos todas las oportunidades para adaptarnos a las necesidades cambiantes de los clientes. Nuestro enfoque innovador y flexible ofrece la mejor oferta y experiencia al cliente".</p>		<p>Hacemos mejoras constantes</p> <p>"Siempre estamos ansiosos/as por encontrar una mejor manera de avanzar. Mejoramos constantemente buscando feedback para actuar, aprender y adaptarnos con rapidez. Las mejoras diarias, grandes o pequeñas, pueden marcar una gran diferencia".</p>	
<p>Somos conscientes de los costes</p> <p>"Tomamos decisiones cuidadosas y sostenibles mediante el uso responsable de los recursos y haciendo más con menos. Creamos una buena relación calidad-precio, haciendo que un estilo de vida sostenible sea accesible para todos".</p>		<p>Actuamos sin rodeos y tenemos la mente abierta</p> <p>"Somos abiertos/as, honestos/as y humildes. Reflexionamos sobre nuestro comportamiento y escuchamos a los demás. ¡Hablamos, pero una vez que se ha tomado una decisión, nos comprometemos con ella. Estamos preparados/as para que se desafíen nuestras propias ideas y felices de dejar que gane la mejor idea".</p>	
<p>Buscamos la sencillez</p> <p>"Buscamos la simplicidad y vamos directo al grano porque la claridad nos ayuda a centrarnos en lo que importa. No nos complicamos demasiado para poder ser claros/as y eficientes. Menos es más".</p>			

1.2. Estructura de la sociedad

EJ El Grupo H&M, con domicilio social en Estocolmo (Suecia), se constituyó en 1947. En España, HENNES & MAURITZ SLU, con domicilio social en Barcelona, se constituyó en 1999 bajo el nombre de H&M MODA SL. Posteriormente, en 2013 fue constituida la sociedad HENNES & MAURITZ SERVICES, SLU., dedicada al servicio de atención al cliente relacionado con la compra de productos de moda, accesorios y cosméticos vía telefónica, telemática o por cualquier otro medio; así como al servicio de distribución de dichos productos de venta online. Asimismo, desde finales de verano de 2021, la sede del equipo de la Región Sur de Europa (donde se incluyen los mercados de España y Portugal) se ubica en Barcelona.

CH H&M España ha operado bajo cinco marcas definidas: H&M, H&M Home, COS, & Other Stories y ARKET. Esta última abrió su primera tienda en julio de 2024 en Paseo de Gracia (Barcelona).



- PE
- **H&M** es una marca de moda que ofrece los últimos estilos e inspiración para toda la familia. Los clientes pueden encontrar piezas de moda, incluyendo colaboraciones de diseñadores, a un precio asequible; así como accesorios y ropa deportiva.
 - **H&M Home** es una marca de interiores que ofrece decoración y accesorios para cada habitación y estilo. Desde ropa de cama de alta calidad hasta vajillas, muebles, lámparas y otros textiles con estilo contemporáneo. Esta unidad de negocio suele estar integrada en las mismas tiendas de H&M.
 - **COS** ofrece prendas de vestuario esenciales para mujeres, hombres y niños caracterizadas por combinar una calidad duradera y un diseño atemporal. Comprometido con el arte y el diseño, colabora con artistas emergentes, estudios y galerías de todo el mundo creando diseños únicos.
 - **ARKET** es un mercado moderno y un destino de estilo de vida que ofrece productos esenciales para hombres, mujeres, niños y el hogar, así como una cafetería New Nordic vegetariana. La misión de ARKET es democratizar la calidad a través de productos duraderos, bien hechos y ampliamente accesibles, diseñados para ser utilizados y amados durante mucho tiempo. La sede central y el estudio de diseño de ARKET se encuentran en Estocolmo.
La amplia variedad de moda, comida, perfumes, belleza y artículos funcionales para el hogar está organizada para simplificar las buenas elecciones y proporcionar inspiración para una vida cotidiana más hermosa. La primera tienda ARKET abrió en Londres 2017 y hoy ARKET tiene varias tiendas en mercados de Europa y Asia. ARKET también está disponible en línea y en plataformas externas seleccionadas.
 - **& Other Stories** ofrece una amplia gama de zapatos, bolsos, accesorios y productos de belleza destinado a mujeres. Disponen de talleres de diseño en París, Estocolmo y Los Ángeles.

Por otro lado, la distribución de H&M España en el mercado español consta de **120 tiendas repartidas por todo el territorio nacional**. También tiene un centro logístico ubicado en

Torrejón de Ardoz (Madrid) y un almacén en Illescas (Toledo) ¹ dedicado al servicio de logística de la venta online.

La distribución geográfica de las distintas marcas es la siguiente:

Tabla 1. Distribución de las tiendas de H&M España

MARCA	UBICACIÓN	DIRECCIÓN
COS	Barcelona	Paseo de Gracia 33 - 08007
	Bilbao	Gran Vía 45 - 48011
	Madrid	Calle de Claudio Coello 53 - 28001
		Calle Fuencarral 16 - 28004
	Marbella	Carretera de Ojén. Parque Comercial la Cañada - 29600
Valencia	Calle Jorge Juan 5 - 46004	
& Other Stories	Barcelona	Paseo de Gracia 8-10 - 08007
	Madrid	Calle Hermosilla 15 - 28001
H&M H&M Home	111 tiendas en todo el territorio nacional excepto en Ceuta y Melilla y las provincias de Ávila, Huesca, Segovia, Teruel y Zamora.	
ARKET	Paseo de Gracia 26 - 08007	

1.3. Marco considerado

El presente informe ha sido elaborado de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018. Asimismo, para la elaboración de los indicadores clave para dar respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, se ha seguido, como estándar internacional de referencia, el de la organización Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

1.4. Materialidad

La materialidad se considera el análisis de los temas más relevantes y prioritarios para la organización y para los grupos de interés, permitiendo focalizar los esfuerzos en la gestión de aquellos aspectos económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno que maximicen la contribución de la organización al desarrollo sostenible. Este análisis permite considerar los ámbitos de actividad de H&M España que quedan dentro del perímetro del presente informe.

En base a la evaluación de las expectativas de los grupos de interés y las del propio Grupo H&M (y, por ende, H&M España), se elabora un listado de los temas materiales aplicables en el presente informe, en el que **se muestran los aspectos considerados como relevantes a partir del análisis de doble materialidad**, ordenados en base a la importancia en el seno de la compañía y la importancia que le otorga el entorno (grupos de interés).

En este sentido, los distintos aspectos materiales extraídos del análisis de materialidad han sido incluidos en el informe, cada uno de ellos en el capítulo correspondiente. A continuación se muestra el listado de temas materiales:

Tabla 2. Temas materiales

IMPACTO	ÁREA
---------	------

¹ El almacén de Illescas pertenece a HENNES & MAURITZ SERVICES, SLU. y desde él se gestionan las ventas online del sur de Europa, por lo que se no incluyen datos cuantitativos en el Estado de Información no Financiera.

	Emisiones de GEI en las operaciones propias	Clima
	Emisiones de GEI en la cadena de valor	Clima
	Uso de energía en las operaciones propias	Clima
	Uso de energía en la cadena de suministro	Clima
	Materias primas y uso de recursos	Uso de recursos y circularidad
	Residuos	Uso de recursos y circularidad
	Contaminación del agua	Productos químicos y contaminación del agua
	Microfibras y microplásticos	Productos químicos y contaminación del agua
EJ	Cultura corporativa y conducta ética empresarial	Conducta empresarial
	Salud y seguridad de los empleados	Empleados propios
	Bienestar de los empleados, salarios y condiciones laborales	Empleados propios
	Diversidad e inclusión de los empleados	Empleados propios
	Datos y seguridad de los empleados	Empleados propios
CH	Salud y seguridad de los trabajadores en la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
	Condiciones laborales y salarios adecuados en la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
	Empleo seguro de los trabajadores de la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
PE	Derecho a la libertad de asociación de los trabajadores de la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
	Trabajo forzoso en las operaciones propias	Empleados propios
	Trabajo forzoso en la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
	Derechos de la infancia en la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
	Uso de la tierra, derechos sobre la tierra y medios de vida	Comunidades afectadas
	Acceso de las comunidades a un entorno limpio y saludable	Comunidades afectadas
	Privacidad e integridad de los consumidores	Consumidores y usuarios finales
	Agua y saneamiento en comunidades afectadas	Comunidades afectadas
	Productos químicos	Productos químicos y contaminación del agua
	Extracción y consumo de agua	Agua
	Cambio de uso del suelo, deforestación y pérdida de biodiversidad	Biodiversidad, ecosistemas y uso del suelo
	Productos y flujos de recursos	Uso de recursos y circularidad
	Horarios laborales y empleo seguro	Empleados propios
	Equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados	Empleados propios
	Acoso sexual y violencia de género en la cadena de valor	Trabajadores en la cadena de valor
	Seguridad de los productos	Consumidores y usuarios finales
	Bienestar animal	Conducta empresarial

2. GOBIERNO CORPORATIVO

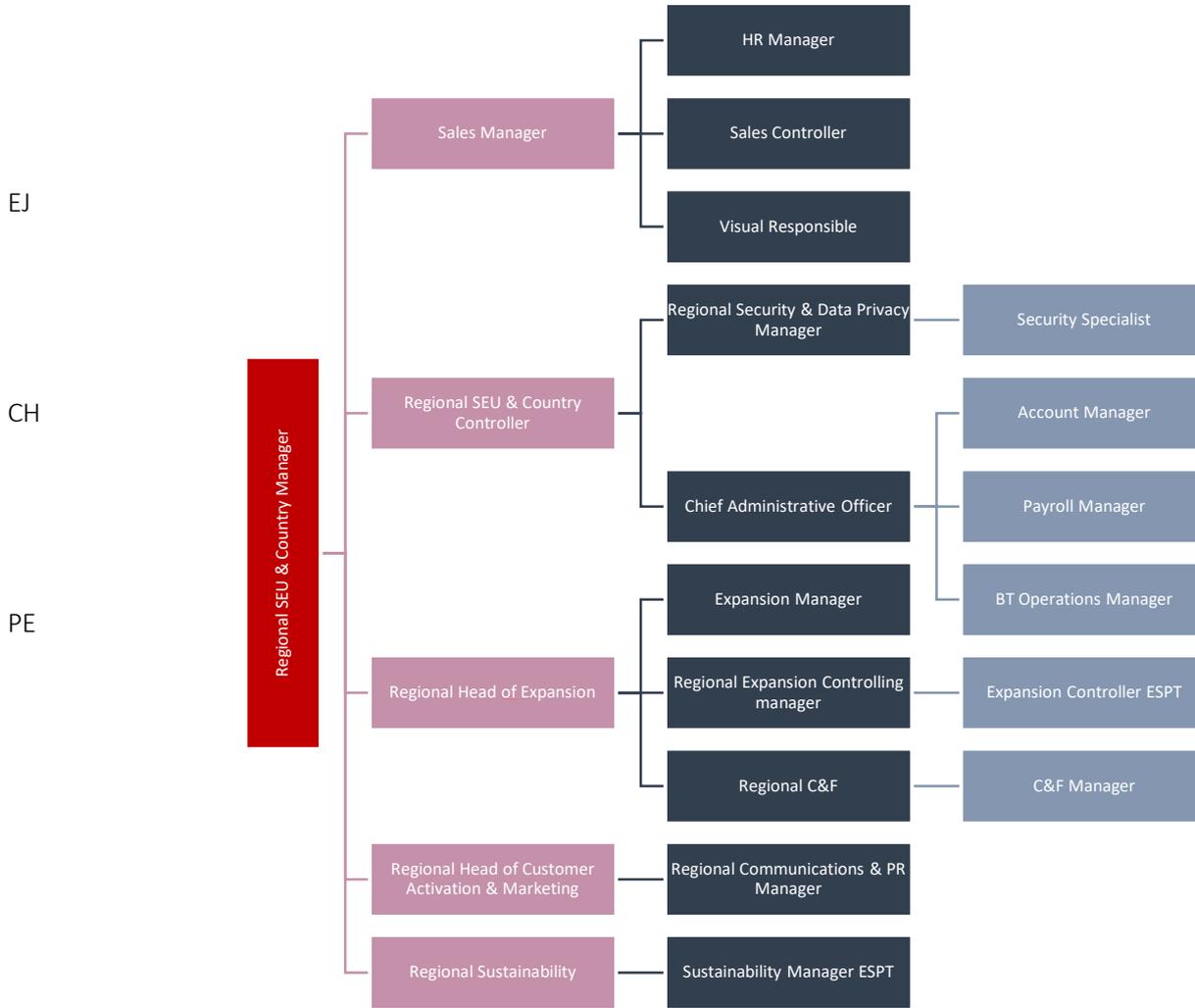
2.1. Gobierno corporativo (miembros y estructura)

El gobierno del Grupo H&M se estructura de la siguiente manera:

Tabla 3. Gobierno del Grupo H&M

NOMBRE	CARGO
Karl-Johan Persson	Presidente del Consejo de Administración
Stina Bergfors	Miembro del Consejo
Lena Patriksson Keller	Miembro del Consejo
Christina Synnergren	Miembro del Consejo
Danica Kragic Jensfelt	Miembro del Consejo
Hans Nilsson	Miembro del Consejo
Therese Nordström	Miembro del Consejo
Sofia Almbrandt	Miembro del Consejo
Christian Sievert	Miembro del Consejo y Presidente del Comité de Auditoría
Anders Dahlvig	Miembro del Consejo y miembro del Comité de Auditoría
Helena Saxon	Miembro del Consejo y miembro del Comité de Auditoría
Daniel Ervér	CEO
Adam Karlsson	CFO
Åsa Agebäck	Directora de Recursos Humanos
Anna Attemark	CEO Portfolio Brands
Nanna Andersen	CEO New Growth and Ventures
Leyla Ertur	Directora de Sostenibilidad
Hendrik Alpen	Director de Comunicación
Keith Barker	Representante de los empleados
Tim Gahnström	Representante de los empleados
Agneta Gustafsson	Representante de los empleados

Respecto a H&M España, el organigrama del gobierno corporativo es el siguiente:



2.2. Código Ético

EJ
CH
PE

Para el Grupo H&M es muy importante que todas las operaciones se realicen con honestidad, transparencia, integridad y conforme a las reglas. Para asegurar estas buenas prácticas en las operaciones llevadas a cabo en el Grupo, en 2003 se implantó el **Código Ético** de H&M (siendo revisado por última vez en octubre de 2021), que contiene directrices de comportamiento en situaciones en las que se representa a la empresa en un contexto laboral. Éste es obligatorio para el personal del Grupo H&M, los asesores internos, el personal procedente de agencias de trabajo temporal, de otras Agencias y puestos similares. También es obligatorio para sus proveedores y socios comerciales. Por ello, el Grupo H&M ha elaborado (i) un Código Ético que es aplicable para empleados y (ii) un Código Ético aplicable para proveedores y socios comerciales. En el presente capítulo se detallan los principios que deben aceptar los empleados del Grupo.

En el **Código Ético**, se destacan los siguientes puntos:

- **Tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción:** de conformidad con el Código Ético, los sobornos incluyen la donación, la promesa, el ofrecimiento, la aceptación, la solicitud o la recepción de ventajas económicas o de otro tipo con la finalidad de que se realice una actividad específica. La empresa no tolera ningún tipo de soborno, ni aceptarlo ni practicarlo. Tampoco se permiten pagos de facilitación cuando se represente o actúe en nombre de la empresa.
- **Tratos de favor:** no se permite solicitar, recibir, aceptar y negociar, ofrecer o dar cualquier tipo de trato de favor a/por parte de proveedores o socios comerciales, contratistas o cualquier otra persona/organizaciones relacionadas con la actividad empresarial de H&M. No se tiene en cuenta si el trato de favor se facilita directamente o a través de un tercero. Tampoco se permite que ningún empleado ni su familia directa ofrezcan, garanticen o acepten préstamos de personas u organizaciones con las que se contacta a través de H&M. Asimismo, los empleados no aceptarán invitaciones a **cenos de negocios u otros eventos corporativos**, sin permiso expreso de su *manager* antes de aceptar una invitación.
- **Conflictos de interés:** los empleados informarán a la empresa en cualquier caso de relaciones que no sean estrictamente comerciales con colaboradores de H&M. También debe informarse si ellos o su familia más próxima tienen intereses económicos que puedan competir con H&M.

En el **Código Ético**, se destacan los siguientes puntos (continuación):

- **Activos y propiedad de la empresa:** H&M posee todos los derechos de copyright de todo el material creado por su personal para la empresa.
- **Información confidencial:** no se revelará nunca información confidencial, ni a personas que trabajan para la empresa ni a personas ajenas a la empresa, salvo a aquellas personas a las que sea necesario revelar dicha información en virtud del contrato suscrito con H&M, otro acuerdo o con relación directa con su cargo.

EJ

CH

El **Código Ético** se entrega a todos sus empleados para que sea leído, entendido y firmado cuando pasan a formar parte de la compañía. Además, para asegurar que sus empleados tienen conocimientos sobre cómo actuar en diferentes situaciones para representar al Grupo H&M, deben asistir a una **formación obligatoria** sobre el Código Ético. Es responsabilidad del empleado comprender su contenido, y respetar las directrices y procedimientos que figuran en el mismo en el trabajo diario. En caso de infracciones, y dado que la mayoría de las secciones del Código Ético de H&M se alinean con la legislación de los países en los que opera la empresa, todo incumplimiento deliberado de estas directrices puede ser constitutivo de delito.

PE

En este sentido, el Grupo H&M cuenta con un **canal de denuncias** ([Speak Up](#)), gestionado desde la matriz del Grupo en Suecia, para recibir denuncias en materia de ética e integridad, el cual cuenta con medidas para garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia realizada. Dicho canal está a disposición de todos sus empleados, socios comerciales y terceros para informar sobre sospechas de violaciones del Código Ético. Todos los informes son investigados y se toman las acciones apropiadas.

Además, H&M España dispone del **Manual del Empleado**, en el que se estipulan las directrices y políticas que deben seguir todos los empleados de H&M, incluido el Código Ético, entregado cuando se incorporan los empleados a la empresa.

2.3. Políticas de H&M España

Las políticas desarrolladas por H&M España, que se consideran de relevancia para los diversos aspectos de información no financiera, se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 4. Listado de políticas aplicables

	POLÍTICA DE H&M ESPAÑA	GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	GESTIÓN DE PERSONAS	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
EJ	Código Ético para empleados		✓	✓	✓
	Código Ético para proveedores			✓	✓
CH	Compromiso de Sostenibilidad	✓		✓	
	Directriz de Tratamiento de Casos de Trabajo Infantil			✓	
	Directriz sobre la Contratación Responsable de Trabajadores Migrantes			✓	
	Directriz sobre la Gestión del Trabajo desde casa			✓	
PE	Guía Global de Debida Diligencia	✓		✓	
	Guía para la Prevención de la Violencia de Género No Intraempresarial			✓	
	Guía para la Prevención del Blanqueo				✓
	H&M Travel Policy		✓		
	Manual del Empleado		✓		
	Política de Denuncia de Irregularidades			✓	✓
	Política de Desconexión Digital		✓		
	Política de Privacidad del Empleado		✓		
	Política de Redes Sociales		✓		
	Política de Trabajo Flexible		✓		
	Política Global de Derechos Humanos			✓	
	Política Global de Igualdad, Inclusión, Diversidad y no Discriminación		✓		
	Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres		✓		
	Política Global de Medio Ambiente	✓			
	Política de No Acoso y No Violencia		✓		
	Política Global de Relaciones Laborales		✓		
	Política Global de Resolución de Conflictos y Quejas		✓		

Política Global de Salud y Seguridad		✓		
Política Social		✓		
Protocolo de Acoso Moral		✓		
Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo		✓		

EJ

CH

PE

3. ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD

3.1. Servicios de H&M España

El Grupo H&M en España, se dedica al comercio de textiles y ropa lista para usar, zapatos, accesorios y cosméticos, entre otros y opera a través de las siguientes marcas: H&M, H&M Home, & Other Stories, COS y ARKET.²



Los productos comercializados por H&M España se pueden adquirir tanto en las tiendas físicas como online (exceptuando Canarias, Ceuta y Melilla). Actualmente, en 2024, se están integrando las tiendas físicas con los canales digitales. También se está trabajando en desarrollar una mejor experiencia de compra en tienda, así como desarrollando la presentación y las funcionalidades online mientras se personalizan nuevos sitios y aplicaciones.

3.2. Gestión de proveedores y terceros

El Grupo H&M a nivel global dispone de un protocolo interno aplicable para los supuestos de contratación con proveedores o terceros, el cual es accesible a todos sus empleados a través de la plataforma interna *INSIDE*. Dicho protocolo establece que toda contratación debe ir precedida de la oportuna licitación "*tendering process*" a realizar a cualquier proveedor o tercero con el que se pretenda contratar a efectos de asegurar la máxima calidad y objetividad en el servicio en cuestión, todo ello en comparativa con otros proveedores del mismo sector. En la fase inicial de selección de dichos proveedores/terceros, se establece que se debe realizar un procedimiento de *Due Diligence* (o auditoría previa) a estos proveedores/terceros debiendo solicitar cierta información/documentación según consta en las directrices que se indican en dicho protocolo.

Finalmente, antes de contratar con el proveedor correspondiente, se debe suscribir el respectivo contrato junto con los documentos que se indican a continuación. Durante el año del 2024, no se ha llevado a cabo ninguna auditoría a proveedores/terceros.

² Las características de las distintas marcas de H&M España se pueden encontrar en el punto 1.2.

El Grupo H&M dispone de un conjunto de políticas relativas a sus proveedores/terceros. Cabe tener en cuenta que la actividad de H&M en España no incluye la fabricación de los productos, por lo que los principios que aplican a sus proveedores/terceros se estipulan en los siguientes documentos:



Código Ético (para proveedores).

- Compromiso de Sostenibilidad.
- Guía Global de Debida Diligencia.
- Directriz de Tratamiento de Casos de Trabajo Infantil.
- Directriz sobre Contratación Responsable de Trabajadores Migrantes.
- Directriz sobre la gestión del trabajo desde casa.

EJ

CH

El **Código Ético** es obligatorio para todos los socios que tengan una relación comercial con el Grupo H&M mediante el suministro de bienes y/o servicios, por ejemplo: proveedores, vendedores, consultores, propietarios, agentes, proveedores de servicios y otras organizaciones como ONGs. En éste se tratan principalmente aspectos relacionados con la corrupción, no aceptación de regalos o dádivas, información confidencial y cumplimiento del propio código.

PE

Código Ético del Grupo H&M

Como socio comercial del Grupo H&M no debe llevar a cabo ninguna acción que implique sobornos cuando actúe en relación con el negocio del Grupo H&M. Esto incluye negocios tanto nacionales como internacionales y debe entenderse aplicable para todos los acuerdos, tanto con contrapartes privadas como con funcionarios públicos.

En la conducción de los negocios de la compañía, es una violación del Código Ético del Grupo H&M si un socio comercial ofrece algún tipo de ventaja a un empleado de la Compañía u otros representantes del Grupo H&M.

Por otro lado, de acuerdo con el **Compromiso de sostenibilidad**, el Grupo H&M establece unos requisitos fundamentales que sus socios comerciales tienen que cumplir, en cuanto a:

- Impacto social de todas las actividades (p.ej: mantener ambientes de trabajo saludables).
- Impacto ambiental de todas las actividades (p.ej: correcta gestión de los productos químicos).
- Debida diligencia de la cadena de suministro.
- Impulso de la transparencia y la colaboración.

Se tienen en cuenta principios sobre discriminación, diversidad e igualdad, sueldos justos y libertad de asociación en todos sus proveedores. También se especifican requisitos respecto al impacto que puede tener el socio comercial en los ecosistemas y en el bienestar animal.

En resumen, el **Compromiso de Sostenibilidad** cubre los siguientes temas:

EJ

1. Lugares de trabajo saludables

- Salud y seguridad
- Discriminación, diversidad e igualdad
- Empleo reconocido
- Salario justo, beneficios y horas de trabajo
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Trabajo infantil y trabajadores jóvenes
- Trabajo forzado

CH

2. Ecosistemas saludables

- Impacto sobre el clima y la calidad del aire
- Impacto en los recursos hídricos
- Uso de productos químicos
- Residuos, reutilización y reciclaje
- Conservación de especies y hábitats naturales

3. Bienestar animal

- Ganadería
- Pruebas en animales

PE

Asimismo, el Grupo H&M evalúa el desempeño de sus proveedores y acreedores más allá del cumplimiento, mediante un **programa propio de evaluación del impacto sostenible de sus socios** (Sustainable Impact Partnership Programme o SIPP). Para ello, se siguen los puntos destacados a continuación:

Sustainable Impact Partnership Programme

H&M usa SIPP para apoyar a los proveedores en su desempeño ambiental y social, al tiempo que se les anima a tomar las riendas de su propio programa de sostenibilidad. El programa SIP incluye:

- **Requerimientos mínimos.** Asesoramiento para nuevos proveedores y controles de seguimiento continuos.
- **Autoasesoramiento y validación.** El autoasesoramiento se realiza usando herramientas de la Coalición de Ropa Sostenible (Sustainable Apparel Coalition – SAC), que evalúan las condiciones ambientales, sociales y laborales de instalaciones. Este autoasesoramiento se verifica por un tercero acreditado.
- **Desarrollo de capacidades.** Identificación de las áreas prioritarias y establecer objetivos de mejora. Actuando a través de un apoyo específico o de programas temáticos más amplios.
- **Mecanismos de reclamación.** Garantía de oportunidades efectivas para que los trabajadores informen de sus preocupaciones y sean escuchados.
- **Tratamiento de los incidentes.** Registro e investigación de posibles incidentes. Seguimiento de los casos de incumplimiento confirmados un plan de acción correctiva.

Árbol de decisión para la contratación de nuevos proveedores



EJ

CH

PE

El principal proveedor de H&M España es el Grupo H&M, y es éste el que se encarga de asegurar la fabricación de los productos comercializados por H&M España según los estándares establecidos, así como de aplicar el SIPP para los proveedores que fabrican los productos que comercializa H&M España. En este sentido H&M España no realiza auditorías a proveedores ni terceros.

Por otro lado, el Grupo H&M dispone también de varias políticas para garantizar que sus proveedores respetan los derechos humanos de los trabajadores. Además de la Política Global de Derechos Humanos, el Grupo H&M también ha desarrollado directrices que se focalizan en colectivos específicos que, por distintas razones, se ha considerado que presentan un mayor riesgo de vulnerabilidad. Todas ellas fueron actualizadas por última vez en el 2023. Dichas directrices se presentan a continuación:

Directriz de Tratamiento de Casos de Trabajo Infantil

Los socios comerciales deben tener sistemas establecidos para garantizar que el trabajo infantil no sea empleado directamente por el socio comercial o por cualquier socio / subcontratista.

Si se confirma el trabajo infantil en las operaciones de un socio comercial (directamente o por medio de un socio/subcontratista), le pedimos al socio comercial que se asegure de que se toman medidas en el mejor interés del niño. En cooperación con la familia, el empleador y otros apoyos relevantes del niño, el socio comercial debe buscar una solución satisfactoria, teniendo en cuenta la edad, la situación social, la educación del niño, etc. La solución siempre debe tener como objetivo mejorar, no empeorar, la situación del niño y se ha de mantener hasta que el niño alcance la edad legal de trabajo.

Cualquier coste relacionado con la solución debe ser cubierto por el socio comercial y el socio comercial también debe compensar a la familia del niño por la pérdida de ingresos, como mínimo, con el salario mínimo vigente.

Directriz sobre Contratación Responsable de Trabajadores Migrantes

Nuestro compromiso

Debido a la globalización y otros fenómenos de impacto global, el movimiento de personas ha aumentado a lo largo y ancho del mundo y, en consecuencia, hoy en día el número de trabajadores migrantes es mayor que nunca. La migración trae consigo grandes oportunidades, pero también puede dar lugar a situaciones de vulnerabilidad. Teniendo esto en cuenta el Grupo H&M ha desarrollado una Guía con el objetivo de aclarar a todos sus colaboradores las expectativas y requerimientos del Grupo en relación a la protección de los derechos humanos, la seguridad, la dignidad y la libertad fundamental de todos los trabajadores migrantes, internacionales o internos, independientemente de su estatus migratorio.

Directriz sobre la gestión del trabajo desde casa

Nuestro compromiso

Es importante que nuestros proveedores no utilicen el trabajo en el hogar como una forma de reducir costos al externalizar operaciones simples, como el corte de hilos, a trabajadores en sus hogares. Existe el riesgo de que, al evitar contratar trabajadores para estas operaciones simples, las fábricas intenten eludir el pago de salarios legales y seguridad social. Nuestra política establece que cualquier operación que forme parte del proceso industrial y pueda realizarse en una fábrica debe llevarse a cabo en dicha instalación. El trabajo en el hogar solo se acepta cuando la labor requiere habilidades artesanales especiales y puede considerarse como artesanía.

Tipos de producción en los que aceptamos trabajo en el hogar

- Bordado a mano.
- Bisutería.
- Joyería.
- Productos de paja.
- Tejido/crochet a mano.
- Otros tipos de artesanía.

Asimismo, el Grupo H&M ha desarrollado un marco de trabajo propio para identificar y mitigar los posibles riesgos que amenacen la igualdad y el trato justo en todas las operaciones del Grupo mediante el establecimiento de un marco de trabajo para las operaciones de debida diligencia en materia de sostenibilidad a lo largo de su cadena productiva.

Marco de trabajo de debida diligencia

Nuestro compromiso

- La diligencia debida es un proceso continuo que nos permite identificar y abordar riesgos en nuestras operaciones, cadenas de suministro y productos o servicios. Esto incluye riesgos para el medio ambiente y los derechos humanos. La colaboración transparente con partes interesadas y socios comerciales es esencial para una diligencia efectiva, y su práctica puede contribuir a cambios positivos para comunidades vulnerables. Con la Unión Europea haciendo de la diligencia debida en derechos humanos un requisito legal, su importancia aumentará en el futuro.

Proceso de debida diligencia

1. Incorporar conductas empresariales responsables en políticas y sistemas de gestión.
2. Utilizamos procedimientos globales y locales para identificar continuamente riesgos.
3. Detener, prevenir o mitigar impactos adversos.
4. Seguir la implementación y los resultados.
5. Comunicar cómo se abordan los impactos.
6. Proporcionar, o cooperar, en la remediación cuando sea apropiado.

Por último, cabe destacar que, en un ejercicio de Transparencia con la sociedad, el Grupo H&M publica en su página web un listado de sus principales proveedores de la etapa de manufacturación. Dicho listado puede consultarse [aquí](#).³

3.3. Gestión de reclamaciones y valoración del servicio

En primer lugar, cabe tener en cuenta que, tras la fabricación de las prendas, antes de que lleguen a España, el **Grupo H&M** realiza estrictos **análisis de calidad y evalúa la seguridad y salud de todos los productos comercializados**. Específicamente en materia de seguridad de los productos químicos, existe un **Listado de Sustancias Restringidas** para la Fabricación de los diferentes tipos de producto.

Procedimiento de reclamaciones

El cliente puede realizar reclamaciones a H&M España a través de cualesquiera de los siguientes canales que tiene a su disposición:

- **Hojas de reclamaciones** que encontrará físicamente en cada establecimiento que el Grupo H&M tiene en España. Dichas hojas de reclamación cumplen con la normativa aplicable de cada comunidad autónoma. A dichas reclamaciones se les da respuesta mediante carta certificada que H&M envía a la dirección que el cliente indica en las propias hojas de reclamación.

³ Dicho listado puede consultarse en el siguiente link: <https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>

EJ

- En la página web de H&M (www2.hm.com) o en la aplicación (APP) de móvil H&M, accediendo a través del apartado de **Atención al Cliente / Contacta con nosotros** (en adelante, el “Servicio de Atención al Cliente”) donde se indica los siguientes medios para contactar:
 - **TELÉFONO 800 000 444.** Indicándose expresamente que es un número gratuito. Este número aparece también en el ticket de compra.
 - **CHAT:** Chatbot disponible 24/7 para obtener respuestas a las preguntas más frecuentes. Posibilidad de contacto con un agente en directo según los horarios de apertura.
 - **A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES:** Facebook, Instagram.

CH

- A través de correo electrónico dirigiéndose a la dirección de Atención al Cliente: atencioncliente.es@hm.com
- En la página web de H&M (www2.hm.com) accediendo a través del apartado **Privacidad y Términos Legales/Resolución Alternativa de Conflictos** los clientes pueden formalizar sus reclamaciones de acuerdo con el Reglamento (UE) 524/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2013, es decir, acudiendo a un procedimiento de resolución alternativa de conflictos en línea en materia de consumo.

PE

- A través de la **Organización de Consumidores y Usuarios (OCU)**. La OCU brinda asesoramiento y apoyo a los consumidores para reclamar en diversas situaciones, como problemas con facturas, conflictos con entidades financieras o incumplimientos de garantías, con el fin de defender los derechos de los consumidores y usuarios.

Según lo apuntado anteriormente, H&M España responde individualmente a cada una de las citadas reclamaciones.

Resumen anual de contactos

A continuación, se detalle el montante de reclamaciones y consultas de experiencias de compra (tanto física como online) que se han recibido a través del *Servicio de Atención al Cliente* (al que se puede contactar vía telefónica o a través de canales digitales). El modelo de la base de datos no permite contabilizar de forma separada las reclamaciones de otro tipo de dudas o consultas.

Tabla 5. Resumen anual de contactos a H&M España (2024)

TEMÁTICA DE LA CONSULTA/RECLAMACIÓN	CANAL DE CONTACTO			TOTAL
	CALLS	MAILS	CHAT	
Cuenta/Seguridad	2.671	1.009	1.212	4.892
Proceso de Pago/Pedido	18.440	2.449	16.362	37.251
Protección de datos	59	91	39	189
Envíos y entrega de pedidos	69.816	5.362	62.363	137.541
Programa de fidelización	2.869	477	2.380	5.726
Otros	11.686	3.104	10.789	25.579
No Aplicable	475	39	450	964
NON-ACD INTERACTION	3.309	11.836	3.034	18.179
Pagos y reembolsos	9.240	2.654	6.371	18.265
Devoluciones y cambios	46.477	8.708	36.826	92.011
Producto	7.313	420	2.187	9.920
Tiendas	12.007	1.316	2.109	15.432

TOTAL	184.362	37.465	144.122	365.949
--------------	----------------	---------------	----------------	----------------

Tabla 6. Resumen anual de contactos a H&M España (2023)

TEMÁTICA DE LA CONSULTA/RECLAMACIÓN	CANAL DE CONTACTO			TOTAL
	CALLS	MAIL	CHAT	
Seguridad	3.331	1.064	2.906	7.301
Proceso de Pago	27.766	3.170	27.450	58.386
Recepción de envíos de e-commerce	71.664	5.370	78.603	155.637
Pagos y devoluciones	64.572	2.991	7.953	75.516
Cambios y devoluciones	64.572	9.838	74.471	148.881
Tiendas	14.187	92	3.024	17.303
TOTAL	231.905	22.433	191.383	445.721

Para compras realizadas en tiendas físicas de H&M España

En el año fiscal 2024, se han contabilizado 461 reclamaciones recibidas a través de las hojas de reclamaciones de las tiendas físicas. Se registraron igualmente 3 reclamaciones casos recibidos vía OCU y 15 quejas recibidas por distintasOMIC de España.

En 2023, fueron 799 reclamaciones recibidas a través de las hojas de reclamaciones de las tiendas físicas.

Para compras online (www2.hm.com/ H&M APP) con entrega en España

Asimismo, en 2024, se han registrado 19 casos en la plataforma que se encarga de la resolución de conflictos en línea⁴, 8 casos recibidos vía OCU y 3 quejas recibidas por distintasOMIC de España.

En 2023, se registraron 8 casos en la plataforma que se encarga de la resolución de conflictos en línea, 12 casos recibidos vía OCU y 7 quejas recibidas por distintasOMIC de España.

Sin perjuicio de lo anterior, en cuanto a las reclamaciones recibidas por parte de clientes que han realizado su compra online y que son gestionadas por el *Servicio de Atención al Cliente*, se puede establecer que, en base a las razones de dichas consultas y el trato dado se podrían agrupar en los siguientes grupos:

Reclamaciones relacionadas con compras online

1) Gestor comercial

En todos los supuestos tanto de reclamaciones como de cualquier tipo de insatisfacción recibida por parte del cliente (ya sea motivada por la calidad, proceso de compra u otras razones), se procede a valorar la exposición por parte del cliente y solventar, individualmente, cualquier posible incidencia llegándose a ofrecer algún gesto comercial al cliente.

Ejemplos de reclamaciones

- Incumplimiento del compromiso en el tiempo de entrega de la compra online.

⁴ <https://ec.europa.eu/consumers/odr/main/index.cfm?event=main.home2.show&lng=ES>

-
- Artículo recibido defectuoso pero el cliente no procesa la devolución.
 - Retraso en el proceso de reembolso de una devolución.
 - Incidencia técnica en el proceso de compra online. El cliente no puede procesar por sí mismo la compra online.
 - El cliente recibe un envío destinado a otro cliente.

EJ

2) Reembolsos

Casos en los que se ha cobrado al cliente por 1-2 artículo(s) no recibido(s).

CH

- **Reembolso no procesado:** investigación conjunta con la oficina central de H&M y el departamento de informática o *IT*, se procede con el reembolso caso de que la incidencia esté causada por H&M.
- **Artículo no recibido por el cliente o artículo en devolución y no recibido en el almacén de H&M:** se reembolsará el importe, salvo que se tenga motivos para no realizarlo. En el supuesto de que esta incidencia se repita en más de 2 ocasiones, se sugiere al cliente cambiar la dirección de envío.
- **Recepción de un artículo equivocado:** se ofrece al cliente la posibilidad de volver a procesar la compra del artículo no recibido y si la hubiera, H&M asume la diferencia de precio en el caso que el artículo tuviera algún descuento o promoción, de lo contrario el cliente deberá proceder con la devolución del artículo recibido equivocado.

PE

Valoración del servicio

Aparte del *feedback* o valoración multicanal indicado anteriormente, en la web de H&M España se pueden realizar reseñas y valoraciones de los productos ofrecidos.

Asimismo, el servicio de atención al cliente cuenta con un sistema de valoración propio que permite al cliente expresar su grado de satisfacción con la atención recibida.

3.4. Asociaciones

H&M España pertenece a las siguientes asociaciones:

Tabla 7. Asociaciones a las que pertenece H&M España (2024 y 2023)

	2024		
EJ		Asociación Comerciantes Loranca	
		Asoc. Comerciantes Plaza Mar 2	
		Asoc. Comerciantes Centro Comercial Nervión Plaza	
		Cámara de Comercio Hispano-Sueca	
		Asociación Comerciantes Gran Vía 2	
		AGEDI – Entidad de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual	
		Asociación Española Centros y Parques Comerciales	
		Fundación para la Gestión Medioambiental de Aparatos Eléctricos y Electrónicos	
	CH		Confederación de Empresarios de la Provincia de Cádiz (CEC)
			Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
		Confederación de Empresarios de La Coruña	
		Asociación Empresarial de Retail Textil de España (ARTE)	
PE		Fundación Instituto Tecnológico de Galicia	
		Associació de Comerç Badacentre	
		Asociación para la Gestión del Residuo Textil y del Calzado (Re-viste)	
	2023		Asociación Comerciantes Loranca
			Asoc. Comerciantes Plaza Mar 2
			Asoc. Comerciantes Centro Comercial Nervión Plaza
			Societat General d’Autors i Editors
			Cámara de Comercio Hispano-Sueca
			Asociación Comerciantes Gran Vía 2
			GSB Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona
		Asociación Española Centros y Parques Comerciales	
		Fundación para la Gestión Medioambiental	
		Confederación de Organizaciones	
		Federación Onubense de Empresarios	
		Asociación Amics del Passeig de Gràcia	
		Agrupació Catalana del Tèxtil	
		CEOE, Empresas de Palencia	
		Federación Estatal de LGTB	
		Confederación de Empresarios A Coruña	
		Asociación Empresarial de Retail Textil de España (ARTE)	
		Asociación para la Gestión del Residuo Textil	

3.5. Información fiscal

Los beneficios obtenidos y los impuestos pagados por H&M España íntegramente en España en 2024 se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 8. Información fiscal. Miles de Euros.

EJ

	2024	2023
Beneficios obtenidos en España	15.489	9.441
Impuestos sobre beneficios pagados ⁵	1.208	2.037

Para el año fiscal 2024 y, comparativamente para 2023, H&M España no ha recibido ninguna subvención.

CH

Tabla 9. Subvenciones recibidas. Euros

	2024	2023
Subvenciones recibidas	0	0

PE

⁵ Incluye, el importe de los pagos a cuenta realizados en el año y la provisión por el impuesto sobre sociedades del ejercicio corriente a cobrar o pagar en el ejercicio siguiente.

4. GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

4.1. Políticas del grupo y compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

EJ En línea con la legislación europea, el Grupo H&M lleva años promoviendo políticas internas para la mejorar de la gestión en sostenibilidad, así como comunicando de forma pública sus resultados en materia de impacto ambiental, social y buena gobernanza. De esta forma, todos sus grupos de interés pueden acceder a información de calidad sobre las principales iniciativas e indicadores de actividad del Grupo en materia de Sostenibilidad.

CH Desde el punto de vista de la comunicación corporativa, cabe destacar que:

- Desde su página web puede consultarse la actividad del Grupo desde 1999, incluyéndose tanto información financiera como no financiera⁶.
- Durante el 2023, desde el Grupo se desarrolló un Marco de Trabajo para la financiación sostenible. Dicha información puede consultarse en la página web, dentro de la sección destinada a los [inversores](#)⁷.
- A nivel de H&M España, también se comunican de forma periódica las iniciativas en materia de sostenibilidad desde la [página web](#)⁸.

PE Desde el punto de vista de la gestión, el Grupo H&M mantiene un **Compromiso de Sostenibilidad**, que fue actualizado por última vez en 2022. En dicho Compromiso se establece las responsabilidades del Grupo respecto a los siguientes ámbitos:

- Transparencia y colaboración.
- Debida diligencia en la cadena de suministro.
- Impacto en las personas.
- Impacto en el medio ambiente.

Asimismo, para cada ámbito el Grupo H&M define dos niveles de desempeño de sostenibilidad:

- **Fundamental:** se refiere al rendimiento de acuerdo con las normas acordadas internacionalmente, los convenios aplicables de la ONU y la OIT, así como legislación nacional. En el caso de que existan discrepancias entre los requisitos, se aplican los que ofrecen mayor protección para los trabajadores, el medio ambiente y el bienestar animal. Asimismo, el cumplimiento de los requisitos fundamentales es obligado para todos los socios comerciales del Grupo H&M.
- **Aspiracional:** se refiere a un desempeño que va más allá de la responsabilidad legal y los estándares internacionales (nivel Fundamental).

⁶ La información puede consultarse en el siguiente link: <https://hmgroup.com/investors/reports/>

⁷ La información puede consultarse en el siguiente link: <https://hmgroup.com/investors/sustainable-finance/>

⁸ La información puede consultarse en el siguiente link: https://www2.hm.com/es_es/sostenibilidad-en-hm.html

Respecto a las políticas internas, a nivel de Grupo la sostenibilidad se rige en base a dos políticas fundamentales que han sido actualizadas por última vez en el 2023:



Política Global de Medio Ambiente.

Política Global de Derechos Humanos (para más información, consultar el apartado 6.).

EJ

CH

La Política Global de Medio Ambiente, y todas sus guías asociadas, tiene como objetivo destacar la importancia de adoptar un enfoque circular para abordar los desafíos urgentes del cambio climático y el agotamiento de recursos, reconociendo la responsabilidad del Grupo de proteger el medio ambiente y mantenerse dentro de los límites planetarios. También, se enfatiza la necesidad de pasar de un modelo lineal de consumo y producción a uno circular, priorizando la reutilización, reparación y reciclaje para maximizar el valor de productos y recursos. Asimismo, se establecen las prioridades y objetivos de la compañía respecto a las siguientes áreas:

PE

- Cambio Climático.
- Agua.
- Tierra.
- Biodiversidad.
- Uso sostenible de productos químicos.
- Uso sostenible de los recursos y circularidad.
- Residuos.
- Materiales.
- Bienestar animal.

El desarrollo de esta Política se sostiene y nutre a su vez de las siguientes políticas, protocolos y guías relacionadas:

EJ

Buen Gobierno:

- Política Global de Gobierno Corporativo.
- Guía Global para la Gestión del Riesgo.

Naturaleza y Clima:

- Política Global de Restricción de Químicos.

CH

Uso sostenible de recursos y Circularidad:

- Visión Global de Materiales.
- Política Global para el aprovisionamiento sostenible de materiales.
- Política Global de Bienestar Animal.

PE

Debida Diligencia en Operaciones y Cadena de Suministro:

- Política Global para una Conducta Empresarial Responsable.
- Guía Global de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
- Guía Global de herramientas de Contacto para Negocios Responsables.
- Colaboración empresarial en el Compromiso Global de Sostenibilidad.
- Política Global de Derechos Humanos.
- Guía Global de Debida Diligencia.

Por último, el Grupo H&M también es miembro o colaborador de más de 40 iniciativas globales, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

- **International Finance Cooperation (IFC):** en 2017 el Grupo H&M firmó con IFC un acuerdo de cooperación para desarrollar una Hoja de Ruta Baja en Carbono para ser implementada a lo largo de su propia cadena de suministro.
- **RE100:** iniciativa global que une más de 100 empresas influyentes comprometidas con un 100% de electricidad proveniente de fuentes renovables.
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** el Pacto Mundial es una iniciativa de política estratégica para las empresas que se comprometen a alinear sus operaciones y estrategias con 10 principios universalmente aceptados sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.
- **Ellen MacArthur Foundation:** la fundación Ellen MacArthur es organización clave en la promoción de la economía circular. H&M, como Socio Global de la Fundación y de su programa “Circular Economy 100”, trabaja juntamente con otras compañías, gobiernos y ciudades para acelerar la transición a una economía circular. El Grupo H&M es uno de los principales socios de la iniciativa “Make Fashion Circular” de la Fundación, así como de la iniciativa “New Plastics Economy Global Commitment”. Asimismo, durante el 2021, el Grupo H&M, en colaboración con la Fundación y el Centro de Resiliencia de Estocolmo, lanzó un plan estratégico para la industria de la moda con el objetivo de desarrollar una actividad empresarial que opere dentro de los límites del planeta.
- **2030 Water Resource Group:** 2030 WRG es una asociación pública, privada y de la sociedad civil liderada por el Banco Mundial. La asociación apoya colaboraciones a nivel de país diseñadas para unir diversos grupos que tienen por interés común la gestión sostenible de recursos hídricos.

-
- **Green Recovery Alliance:** junto con otras 180 organizaciones públicas y privadas el Grupo H&M se ha sumado a esta iniciativa que busca fomentar que la recuperación social y económica tras la pandemia del COVID-19 esté basada en el respeto por el medio ambiente y abogue por un crecimiento sostenible.
 - **The Pathways Coalition:** coalición fundada por el Grupo H&M, entre otras compañías, que establece el objetivo de conseguir cero emisiones en la logística y el transporte de grandes mercancías como muy tarde para el año 2050.

EJ

4.2. Riesgos en materia de medio ambiente

Se estima que la actividad desarrollada por H&M España no implica un riesgo importante para los distintos aspectos ambientales. Su actividad se desarrolla principalmente en tiendas y a nivel logístico, ya que no fabrica prendas. Así, con relación al consumo energético y las emisiones, éstos se circunscriben fundamentalmente al consumo de energía eléctrica en tiendas y almacenes y en las emisiones causadas por el transporte.

CH

Respecto a la generación de residuos, esta se corresponde a la actividad de las tiendas, con generación limitada fundamentalmente a residuos de papel y cartón, debido principalmente al embalaje en el que se reciben los productos que se comercializan.

PE

Por otra parte, el Grupo H&M, como pieza clave de la industria de la moda, debe afrontar ciertos riesgos relacionados con la generación indirecta de residuos. Estos están relacionados con el uso que se hace de sus artículos (principalmente prendas de vestir) y evitar que estos acaben directamente en vertederos cuando pueden ser reutilizables, reparables o reciclables. En este sentido, el Grupo está trabajando en iniciativas para mejorar la recuperación de los productos que pone en el mercado a través de su **centro de innovación de reciclaje *The laboratory***. Entre las más recientes se encuentra la colección **cápsula *Re-Made*, lanzada para la marca *Weekday's***, cuyas prendas están fabricadas a partir de tela vaquera reciclada. Además, a nivel de H&M España durante el 2024 se ha constituido RE-VISTE, una asociación para la gestión del residuo textil y el calzado. Todo ello permite reducir el riesgo de que haya una mala gestión del residuo textil.

Asimismo, el grupo H&M dispone de un [Plan de Transición Climática](#), en el cual se detallan diversos riesgos relacionados con el clima, entre los cuales se destacan los siguientes:

- Cambios en las actitudes y los patrones de compra de los clientes
- Transición a una producción con menor huella de carbono y/o tecnologías de bajas emisiones
- Introducción de impuestos globales o regionales al carbono
- Aumento del costo de la energía y el agua
- Variaciones en la disponibilidad y precio de las materias primas
- Escasez de agua o fenómenos meteorológicos extremos que influyen en la producción y la logística

Por otra parte, la contaminación por ruido y la contaminación lumínica no se consideran relevantes en H&M España. Además, debido a su tipo de actividad y los riesgos ambientales no se requieren licencias de tipo ambiental y, de acuerdo con la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, la compañía no tiene obligación de disponer de un seguro de Responsabilidad Medioambiental.

Por último, cabe destacar que, aunque H&M España no tenga un control directo sobre las actividades de manufactura (las cuales se relacionan con un mayor impacto ambiental y social), a nivel de Grupo se ha minimizado el riesgo asociado mediante la creación de un sistema de gestión de proveedores que establece unos requisitos fundamentales que sus socios comerciales tienen que cumplir, en cuanto a lugares de trabajo saludables, respeto por el medio ambiente y bienestar animal.

EJ Con el objetivo de gestionar los distintos riesgos en materia de medioambiente, H&M España dedica, en total, aproximadamente el 75% de una persona a jornada completa.

4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

CH El Grupo H&M trabaja estratégicamente en la promoción de la sostenibilidad, mediante la colaboración con asociaciones y entidades científicas para liderar el cambio hacia una industria de la moda circular y renovable. Así, se desarrollan hojas de ruta en todas las áreas de la cadena de valor, para pasar de un modelo linear a uno circular.

PE La promoción de la circularidad en el sector de la moda desarrollada por el Grupo H&M se basa en primer término en el ecodiseño de los productos, minimizando el consumo de recursos y trabajando con materiales reciclados u otros materiales de origen sostenible: así como prolongando la vida útil del producto y potenciando una cadena de valor neutra para el clima, mediante el aumento de la eficiencia en las operaciones y productos. El Grupo H&M tiene el objetivo de que, **para el año 2030, todos los materiales sean reciclados y/o provengan de fuentes más sostenibles.**

En lo que respecta a la promoción de la economía circular por parte del Grupo H&M, cabe destacar la iniciativa de recuperación de ropa, que en el caso de H&M España se realiza de acuerdo con lo explicado en el siguiente cuadro, excepto en la tienda de Melilla, que cerró en otoño de 2024.

Recuperación de ropa en H&M España

H&M tiene cajas de reciclaje en las tiendas de todo el mundo y aceptan ropa de cualquier marca y en cualquier estado. Estas cajas normalmente se encuentran junto a los mostradores de las cajas. Los usuarios miembros del programa de fidelización que utilicen este servicio pueden recibir cupones de hasta 5 € de descuento, válidos en tiendas H&M España y hm.com hasta por un periodo de 6 meses. Por otro lado, en las tiendas de &Other stories y, desde 2022, en las tiendas de la marca COS, se reciben cupones válidos para descuentos de un 10% en la ropa.

La ropa recogida, se clasifica posteriormente en tres categorías:

- **Reaprovechar:** las prendas que aún pueden utilizarse se comercializan como artículos de segunda mano.
- **Reutilizar:** los textiles que ya no se pueden utilizar, son transformados en otros productos, como colecciones de moda reciclada o paños de limpieza.
- **Reciclar:** Los textiles que no pueden ser reutilizados, tienen una segunda vida como fibras textiles o se utilizan para fabricar productos como materiales humectantes o aislantes para la industria automovilística.

Esta iniciativa comenzó en 2013 y sigue creciendo ya que el Grupo H&M tiene el objetivo de contar con sistemas de recogida de prendas de vestir en el 100% de las tiendas del Grupo H&M. Por ello, en la medida de lo posible y respetando siempre las restricciones sanitarias de cada país, la recogida de ropa ha continuado durante el ejercicio 2024. A continuación, se presentan los datos de recogida de ropa:

Tabla 10. Ropa recuperada por el Grupo H&M

CANTIDAD (Kg)	
2024	2023
1.671.791	2.055.567

De hecho, desde 2021, los clientes que han hecho uso del programa de recogida de ropa de H&M, han recibido puntos que se pueden canjear por recompensas dentro del programa de fidelización de H&M. De esta forma, el Grupo H&M facilita el seguimiento por parte de los consumidores de sus decisiones sostenibles.

En esta misma línea, durante el 2024 H&M ha ampliado su número de tiendas que ofrecen la sección "PRE-LOVED", la cual cuenta con una cuidada selección de prendas y accesorios de segunda mano. Se han añadido tiendas en Nueva York y Londres al concepto implementado en H&M Passeig de Gràcia (Barcelona) durante el 2023. También se ofrece una sección más reducida en la tienda H&M Mitte (Berlín). Asimismo, se contempla la posibilidad de ampliar este concepto a más tiendas en el futuro. Cabe destacar que en H&M España, se ha establecido una colaboración con Kinda Kinks, una empresa consolidada del sector, la cual suministra las prendas de segunda mano.

Por otro lado, otra iniciativa a destacar en la promoción de la circularidad por parte del Grupo H&M es la incorporación de píldoras informativas online, [accesibles mediante su web](#), en la que se ofrecen **consejos para maximizar la vida de sus productos**, tal y como se explica en el siguiente cuadro:

H&M Take Care

El Grupo H&M ha incorporado en el apartado de Sostenibilidad de su página web de compra online, un apartado con consejos e ideas sobre cómo cuidar, reparar, rehacer o actualizar las prendas para que duren más. Las píldoras informativas se clasifican en tres grupos:

- Ideas y hazlo tú mismo: se incluyen consejos sobre cómo ampliar la cintura de los pantalones, cómo usar impermeables o parches con las prendas de ropa o la incorporación de bordados.
- Reparación y cuidado: se incluyen consejos sobre cómo planchar tejidos sintéticos, algodón y lino, cómo coser botones o hacer dobladillos a los vaqueros, así como limpiar cordones o zapatillas deportivas.
- Lavandería y manchas: se incluyen consejos sobre cómo lavar y secar diferentes tipos de tejidos frente a diferentes tipos de manchas (comida, lápiz de labios, etc.).

En este contexto, teniendo en cuenta la actividad desarrollada por H&M España, se considera que no aplican las acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Además del diseño del producto, también se está buscando formas de trabajar con un enfoque circular al diseñar las tiendas, colaborando con la **Fundación Ellen MacArthur**, principal impulsor de la economía circular a escala mundial.

Diseño de tienda circular

H&M, juntamente con la Fundación Ellen MacArthur, ha desarrollado una herramienta para evaluar la circularidad de los productos no comerciales, que incluye los interiores de las tiendas. En 2016, se estableció la meta de que al menos el 80% de los elementos de las tiendas deberían ser circulares para 2025.

En base a esta colaboración y estos objetivos, se reconstruyó una de las tiendas de H&M en Estocolmo, usando principalmente materiales de construcción e interiores a partir de materiales de otras tiendas existentes, muestras de producción o restos de compras. Esto provocó un ahorro en el consumo de nuevos recursos, reduciendo asimismo el impacto climático.

En lo que respecta a la generación y gestión de sus propios residuos, H&M España cuenta con un sistema de logística inversa, por lo que gestiona sus residuos en el almacén central.

En el almacén central se tiene contratado el servicio de gestión de residuos del Grupo Layna. Grupo Layna, tiene 3 objetivos finales, que forman parte de una gestión integral de residuos:

Objetivos del Grupo Layna



Figura 1 Objetivos del Grupo Layna

Además, **Grupo Layna obtuvo en 2022 la certificación “Residuo Cero”**, otorgada a aquellas empresas oferedoras de servicios de gestión de residuos que en sus prácticas realicen una gestión que permita reducir su generación, mediante una preparación para la reutilización y/o transformación del residuo en materias primas, reintroduciéndolas en la cadena de valor.

Asimismo, Grupo Layna se encarga de la gestión de todos los residuos y del reciclaje de los residuos no peligrosos, sin embargo, el gestor final de los residuos peligrosos es Logística Ambiental S.L.

Por otro lado, los embalajes puestos en el mercado (que después son gestionados por parte del consumidor), son declarados anualmente a través del Sistema de Responsabilidad Ampliada del Productor de envases, ECOEMBES.

Adicionalmente, el Grupo H&M está tomando medidas para reducir el uso de embalajes plástico y, en consecuencia, el residuo que generan. En esta línea, la compañía a nivel global está cambiando el sistema de embalaje para los productos de e-commerce, sustituyendo los plásticos de un solo uso por otros elementos fabricados a partir de papel certificado de gestión sostenible de los bosques (Forest Stewardship Council, FSC). Esta nueva política aplica a todas las marcas en todos los mercados desde 2022.

Además, a nivel de H&M España, durante el 2024 la Sociedad se ha inscrito a la asociación RE-VISTE, constituida en 2023, un Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP)⁹, en fase voluntaria, que da un impulso al reciclaje textil y de calzado en España. RE-VISTE representa un avance significativo hacia la reindustrialización circular en España y un impulso destacado para la economía del país. Se plantea como una herramienta integral para la gestión de residuos del sector, con el objetivo de construir un futuro más eficiente e innovador. Las empresas que forman parte del proyecto comparten el compromiso con la gestión de residuos textiles y de calzado, uniendo esfuerzos para fortalecer la capacidad de afrontar los desafíos y avanzar hacia un modelo más innovador y sostenible.

⁹ Un SCRAP es una organización sin ánimo de lucro a través de la cual los actores que la constituyen cumplen con sus obligaciones derivadas de la Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP). La RAP es una obligación normativa a través de la cual los productores son responsables de gestionar el residuo final de los productos que ponen en el mercado. Según la Directiva Europea 2018/851 a partir del 1 de enero de 2025 será obligatoria la recogida selectiva de residuo textil en toda Europa.

La constitución de esta entidad permite dar un paso clave hacia la circularidad de la industria textil y del calzado, así como dar una solución sectorial para el *retail* español a las nuevas exigencias de la Ley 7/2022 el 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

La cantidad de residuos no peligrosos generados por H&M España a lo largo de 2024 se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 11. Generación de residuos no peligrosos por tipo en H&M España

RESIDUO	CANTIDAD (TONELADAS)	
	2024	2023
Residuos de perchas de plástico	156,64	156,88
Residuo de perchas multimaterial	20,66	50,94
Madera	3,64	4,54
Cartón y papel	740,56	696,26
Plástico	21,68	25,84
Resto	573,08	710,40
Chatarra	97,74	110,14*
Otros (Textil)	38,74	44,56

Incluye la generación de residuos en tiendas de España y el almacén logístico.

**Datos actualizados respecto a la información reportada en periodos anteriores*

Las perchas con gancho metálico son un producto que circula constantemente entre las tiendas y el almacén, permitiendo su reutilización en múltiples ocasiones a lo largo de su vida útil. Cuando las tiendas identifican que una percha presenta defectos, la remiten para su reciclaje en lugar de almacenarla para un nuevo uso. Durante 2024, la cantidad de perchas de este tipo que han sido desechadas se ha reducido debido a diversos factores, entre ellos, una menor rotación derivada de una disminución en las ventas y una menor cantidad de perchas defectuosas, dado que el stock ha sido renovado con unidades nuevas.

La cantidad de madera está relacionada con la cantidad de pallets rotos que se han destruido. Durante el año 2023 se liberaron muchas posiciones de stock por agotamiento de mercancía, generándose una cantidad mayor de pallets rotos.

Por otro lado, la cantidad de residuos peligrosos generados por H&M España a lo largo de 2024 se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 12. Generación de residuos peligrosos por tipo en H&M España

RESIDUO	CÓDIGO L.E.R.	CANTIDAD (TONELADAS)	
		2024	2023
Tóner	08 03 18	1,62	1,63
Pilas y acumuladores	20 01 33 / 16 06 04	0,11	0
Fluorescentes	20 01 21	0,81	1,80
Pinturas y barniz	08 03 12	0,30	0,51
Electrónica RAEE	00 13 5* - 61	5,53	5,19
Cosmética	16 03 05	1,32	2,66
Aerosoles inflamables	16 05 04	0,05	0
Envases contaminados	15 01 10	0,65	0
Aparatos CFC	60 21 1*-11	0	0,06
Monitores y pantallas	160213*-22*	0	0
Bolsas antihumedad	16 03 03	28,34	20,40
Grandes aparatos	160210*-41*	0,29	0,60
Aceites usados	130205*	0	0,11
Reactivos de laboratorio	16 05 03	0	11,34

Incluye la generación de residuos en tiendas de España y el almacén logístico.

Desde 2021 se empezaron a separar las bolsitas antihumedad que vienen dentro de las cajas de mercancía. Tras una investigación exhaustiva con el gestor de residuos Layna, se concluyó que el producto químico que va dentro de esas bolsitas es cloruro cálcico. Dicha sustancia, al final de su vida útil, se considera un producto peligroso de acuerdo con la normativa europea, de manera que al separarse puede tratarse de manera más adecuada.

EJ

Durante el ejercicio 2023, la generación de nuevos flujos residuales, correspondientes a "Grandes Aparatos" y "Aceite Usado", fue consecuencia de los proyectos de reforma de las tiendas. Asimismo, dichas reformas propiciaron un incremento en la cantidad de residuos clasificados como "Fluorescentes". No obstante, en 2024, si bien se ha registrado nuevamente la generación de residuos de "Grandes Aparatos", el volumen de residuos fluorescentes ha retornado a los niveles previos y no se ha generado residuo de "Aceite Usado".

CH

Respecto al aumento de la cantidad de residuos de tóneres y de residuos RAEE que se observó durante el 2023, esto fue consecuencia de la sustitución de las impresoras obsoletas de tiendas por nuevos modelos más actualizados de otra marca distinta. Este proceso de cambio comenzó en 2023 y ha continuado a lo largo del 2024 hasta sustituir las impresoras de todas las tiendas.

PE

En cuanto a los residuos de reactivos de laboratorio generados en 2023, se refieren a la retirada de los desinfectantes y geles hidroalcohólicos que se usaron durante la pandemia. Si bien a finales de 2024 se ha gestionado una retirada de los productos restantes, el envío a tratamiento se ha realizado en 2025, no entrando en el alcance temporal de reporte de este informe.

4.4. Uso sostenible de recursos

El uso sostenible de los recursos consiste en utilizar el agua, la energía y las materias primas de manera racional, sin comprometer el uso de las generaciones futuras y conservando el medio ambiente. Para ello, impulsar mecanismos que promuevan la eficiencia productiva, la economía circular y la optimización en el uso de los recursos naturales son fundamentales para garantizar la sostenibilidad.

Se observa una disminución generalizada de los consumos, posiblemente como consecuencia de la reducción del número de empleados en plantilla y del número de tiendas físicas en el territorio. Asimismo, es probable que también sea consecuencia de las medidas tomadas por H&M España para reducir sus consumos.

Consumo de agua

El principal impacto que tiene el Grupo H&M en cuanto a consumo de agua es indirecto, relacionado con el uso de este por parte de sus proveedores. Desde el Grupo H&M se tiene una hoja de ruta que contiene objetivos clave hasta 2030, que incluye toda la cadena de suministro. Algunos de los objetivos que se encuentran en esta hoja de ruta son los siguientes:

- Reducción del 30 % en la extracción y el uso absolutos de agua dulce con respecto a la línea de base de 2022.

- Todas las aguas residuales de la cadena de suministro se tratan de manera que el cuerpo de agua receptor no se vea afectado negativamente por la descarga de efluentes.
- Fortalecer la gobernanza relacionada con el agua en todas las regiones/cuencas relevantes trabajando con los proveedores de H&M.
- Garantizar que la mayor parte de la población dentro de las cuencas de alto riesgo donde se encuentran los proveedores tenga suficientes recursos hídricos, y que estos sean asequibles, accesibles y resistentes al clima.
- Junto con los socios comerciales, desarrollar y ejecutar conjuntamente un programa que contribuya a la reducción de los riesgos de inundaciones locales (incluidos otros fenómenos climáticos extremos) en las regiones afectadas por las inundaciones.

EJ

CH

En cuanto a H&M España, su consumo de agua se limita al agua de red que suministra a sus tiendas y almacén. En la siguiente tabla se muestra el consumo de agua procedente de la red de suministro en H&M España durante el 2024. Cabe destacar que el almacén logístico, H&M España realiza la **captación de aguas pluviales para su reutilización**.

Tabla 13. Consumo de agua

CONSUMO (m ³) ¹⁰		
	2024	2023
Agua	31.447	41.820

Incluye el consumo de agua en tiendas de España y el almacén logístico.

PE

Consumo energético

A continuación, se presenta el consumo energético total para H&M España durante el 2024.

Tabla 14. Consumo energético en función de la fuente de energía

CONSUMO (kWh)		
FUENTE DE ENERGÍA	2024	2023
Electricidad	43.572.266	49.415.495
Gas natural	32.984	95.320
TOTAL	43.605.250	49.510.815

Incluye el consumo de electricidad en tiendas de España y el almacén logístico. El consumo de gas natural se produce solo para el almacén logístico y se usa para el túnel de secado.

El consumo de gas natural en el área de Logística se destina exclusivamente a la plancha industrial utilizada para el planchado de las prendas enviadas a las tiendas. Durante la segunda mitad de 2024, la compañía adoptó una nueva estrategia en relación con este proceso, orientada a la optimización de costes y recursos naturales, lo que implicó una reducción del planchado de las prendas. Como resultado de esta medida, el consumo de gas natural ha disminuido progresivamente a partir de dicho período.

Adicionalmente, con el objetivo de reducir el consumo energético, así como el impacto ambiental derivado de las emisiones vinculadas al mismo, el Grupo H&M, a escala global, tiene el objetivo de reducir la intensidad energética de las tiendas un 25% para 2030, respecto la línea base de 2016. Éstas representan la mayoría del consumo de electricidad del Grupo H&M.

¹⁰ El consumo de agua de 2024 incluye 12.353 m³, calculados en base a una estimación del consumo medio anual por m³ para aquellas tiendas de las que no se disponen datos reales, en 2023 se incluyeron 22.922 m³ estimados.

La estrategia de gestión energética se enmarca en la iniciativa ER100 de “The Climate Group”, de la que forman parte otras grandes empresas a escala global.

En 2017 se instalaron contadores eléctricos para tener el consumo eléctrico monitorizado. Desde 2018, las dos principales iniciativas para mejorar la eficiencia energética en H&M España se detallan en el cuadro siguiente:

EJ

Estrategia de gestión energética en tiendas de H&M España

Iniciativas para mejorar la eficiencia energética en H&M España

CH

- **Asegurar rutinas y consumo responsable en las tiendas.** Desde 2018 se trabaja con las tiendas para minimizar el consumo nocturno, asegurar que la temperatura en tienda es adecuada y que cuando solamente hay trabajadores se apaga parte de los elementos de consumo como cierta iluminación decorativa, escaleras mecánicas, etc.
- **Sustituir iluminación convencional por equivalente LED.** Desde 2019 se está sustituyendo la iluminación convencional por iluminación LED. En 2023 se ha llegado al 100% de esta sustitución.

PE

Estrategia de gestión energética en tiendas del Grupo H&M

La estrategia de administración de energía de nuestras tiendas apunta a mejoras en la iluminación y HVAC (calefacción, ventilación, aire acondicionado), que representan el 90% de la electricidad que usamos en nuestras tiendas. Al imponer demandas más específicas a los sistemas HVAC y reemplazar HID por sistemas de iluminación LED, estamos seguros de que para 2030 cada tienda que construyamos utilizará un 40% menos de energía por metro cuadrado y hora de apertura que las que construimos en 2016.

En 2024, H&M España ha ampliado su flota sostenible con la incorporación de camiones eléctricos, los cuales ya realizan el 50% de las entregas en Madrid, complementando así los dos camiones híbridos (diésel/eléctrico) habilitados en años anteriores en la misma ciudad. Además, la compañía está desarrollando iniciativas para la implementación de combustible HVO¹¹ en su red de transporte en Barcelona, con previsión de aplicación en 2025.

¹¹ Hydrotreated Vegetable Oil: biodiésel producido a partir de aceites vegetales, grasas animales o aceites de cocina usados. Se estima que la reducción de CO₂ con HVO está en torno al 80-90%.

H&M reporta el consumo de combustible asociado al conjunto de vehículos de la empresa en el alcance 1.

Tabla 15. Consumo de combustibles para vehículos

	2024	2023
Diésel (l)	7.714,12	13.140,10
Gasolina (l)	17.208,32	13.165,50

EJ

Adicionalmente, en el año 2024 el consumo de gases refrigerantes (R410a) ha sido de 8kg (37 kg de R410a en 2023).

Consumo de materiales

CH

En el desarrollo de su actividad, H&M España ha consumido los siguientes materiales, tal y como se puede observar en la siguiente tabla. Cabe destacar que, a partir de diciembre de 2021, todo el papel que se compra es 100% reciclado.

A continuación, se muestran los consumos de material de oficina anuales, teniendo en cuenta la cantidad de unidades compradas en cada ejercicio fiscal.

PE

Tabla 16. Materiales utilizados por peso

	2024	2023
Papel (kg)	12.903	14.055
Tóner (unidades)	710	905

Durante el ejercicio de 2024, el consumo de tóneres ha disminuido respecto al 2023 debido a que su reposición se hace de manera automática con el proveedor del *renting* de las impresoras.

Circularidad de los consumibles

Desde el departamento de Stationary, encargado de la compra de consumibles para las tiendas y el almacén, se está trabajando activamente para conseguir la circularidad de los materiales. Entre las medidas cabe destacar el uso exclusivo de:

- Cajas de cartón fabricadas de material reciclado.
- Folios para imprimir de papel reciclado.
- Adhesivos de papel para el embalaje.
- Plástico film 100% reciclable.

Complementando la circularidad de los consumibles, H&M España ha implementado una iniciativa para optimizar la reutilización del film utilizado en sus operaciones. En este sentido, el proveedor que suministra bobinas de film manual y automático 100 % reciclado ha ofrecido adquirir el film usado y los mandriles de cartón una vez empleados. Como resultado, la compañía ha adaptado su proceso de gestión de residuos, separando el film usado en lugar de depositarlo en los contenedores de reciclaje convencionales, permitiendo así su reincorporación al ciclo de fabricación del proveedor.

4.5. Cambio climático y control de emisiones

El Grupo H&M global está comprometido con el Acuerdo de París de mantener el aumento de la temperatura del planeta por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales. Además, **se ha comprometido a reducir a la mitad sus emisiones cada década**, teniendo el objetivo de **emisiones cero antes de 2040**. En este sentido, el grupo H&M se ha adherido a la iniciativa de objetivos basados en ciencias o *Science Based Targets Initiative (SBTi)*.

Se define como la **huella de carbono** de una organización la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto a través de la actividad que desarrolla dicha organización.

Las emisiones de H&M España proviene de:

- El consumo de combustible en fuentes fijas, en este caso debidas al consumo de gas natural y refrigerantes en sus instalaciones, así como de los coches de empresa (Alcance 1).
- El uso de electricidad por parte de sus tiendas, almacenes logística, y oficinas (Alcance 2).
- Los viajes corporativos en avión y ferrocarril de la compañía (Alcance 3).

Asimismo, dentro del Alcance 1 también se tienen en cuenta las emisiones de CO₂ equivalente asociadas a la carga y descarga de los gases refrigerantes de los sistemas de climatización.

Tabla 17. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

ALCANCE	2024	2023
Alcance 1 (tCO₂)	82,16	150,17 ¹²
Alcance 2 (tCO₂)¹³	11.328,79	12.353,87
Alcance 3 (tCO₂)	496,84	574,17

Asimismo, parte de las medidas tomadas por parte de H&M España para reducir la huella de carbono se encuentran mencionadas anteriormente en el apartado “Consumo energético” del capítulo 4.4. Uso sostenible de los recursos.

¹² Desde el año 2022 se ha incluido el consumo de combustible por parte de los vehículos que son propiedad de la compañía.

¹³ El cálculo de las emisiones se ha realizado mediante el método *market-based*. El método *market-based* permite a las organizaciones calcular las emisiones utilizando factores específicos del proveedor de sus empresas de servicios eléctricos (mix eléctrico).

4.6. Protección de la biodiversidad

H&M España no tiene actividad manufacturera en España, la cual podría tener un mayor efecto sobre la biodiversidad que la relacionada con la actividad de distribución, que se considera nula.

No obstante, en el **Compromiso de Sostenibilidad**, se tiene en cuenta la conservación de especies y hábitats naturales por parte de sus proveedores, con los siguientes objetivos:

Compromiso de Sostenibilidad

Fundamental: la empresa lleva a cabo todas las operaciones en total conformidad con todas las leyes y regulaciones aplicables, incluido el mantenimiento de permisos válidos. Las materias primas no deben incluir las especies que figuran en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies en Peligro (CITES) 9 o la lista roja de la UICN10 como En Peligro Crítico, En Peligro o Vulnerable.

Aspiracional: la empresa obtiene materias primas verificadas por terceros para garantizar prácticas agrícolas y forestales más sostenibles.

En este sentido, el Grupo H&M es consciente de que la pérdida constante de biodiversidad es un riesgo sistémico que puede tener un impacto en la industria. Por ello tiene la ambición de tener un impacto positivo en la biodiversidad, y está trabajando en objetivos y acciones para trabajar en ello de forma efectiva.

Además, el bienestar animal se considera fundamental, por lo que no se permite que ningún animal sea dañado durante la fabricación de los productos. Se mantiene un compromiso continuo con la mejora del bienestar animal en toda la cadena de suministro global, trabajando para que todos los materiales de origen animal provengan de granjas certificadas que aplican prácticas avanzadas de bienestar animal. En esta línea, el grupo H&M ha aprobado la política de **Bienestar animal** (*Animal welfare*):

Política de Bienestar Animal

La ambición es obtener fibras animales únicamente de granjas certificadas. Ningún producto de belleza es testado en animales y se aplican requisitos estrictos para los materiales de origen animal, como la lana, el cuero o el plumón. Se rechaza el uso de pieles y, desde hace años, se prohíbe la utilización de piel exótica o cualquier material derivado de especies en peligro de extinción. No se utiliza lana de angora desde 2013 y, desde 2020, el mohair solo se adquiere de granjas certificadas según el *Responsible Mohair Standard*.

El cashmere, aunque popular por su suavidad y calidad, presenta retos medioambientales y de bienestar animal. Por ello, se busca obtener todo el cashmere virgen de granjas certificadas bajo el Good Cashmere Standard (GCS).

En línea con la ambición de reducir la dependencia de recursos vírgenes, se busca aumentar el uso de fibras animales recicladas y explorar materiales alternativos que ofrezcan las mismas cualidades que los de origen animal.

Se han establecido objetivos a largo plazo para todos los materiales de origen animal:

- Todas las fibras animales deberán provenir de granjas responsables certificadas según estándares de bienestar animal antes de 2025.
- La lana virgen deberá proceder de granjas certificadas bajo el *Responsible Wool Standard*.
- El cashmere virgen deberá provenir de granjas certificadas bajo el *Good Cashmere Standard*.
- La lana de alpaca deberá obtenerse de granjas certificadas bajo el *Responsible Alpaca Standard*.
- Todo el mohair deberá provenir de granjas certificadas bajo el *Responsible Mohair Standard*.
- Desde 2015, el plumón virgen solo se adquiere de granjas certificadas bajo el *Responsible Down Standard*.
- Para finales de 2025, solo se utilizarán plumón y plumas reciclados postconsumo.

Colaboración para el cambio

Para mejorar el bienestar animal, se colabora con diferentes actores del sector. A través del trabajo con expertos, se apoya la investigación, el desarrollo y la implementación de estándares de bienestar animal y transparencia para la lana, el cashmere, el cuero y el plumón.

Se respaldan organizaciones como *Textile Exchange* y campañas como *Be Cruelty Free* de Humane Society International, que buscan mejorar el bienestar animal y lograr una prohibición global de las pruebas en animales para productos de belleza. Se considera que los animales tienen derecho a un trato justo y a que se satisfagan sus necesidades básicas.

5. GESTIÓN DE PERSONAS

5.1. Políticas de personas

H&M España cuenta con una serie de políticas y procedimientos que le permiten gestionar de manera completa los distintos aspectos que tienen que ver con las personas en el seno de la organización. Dichas políticas se han desarrollado a nivel de Grupo y forman parte del compromiso de la organización con los Derechos Humanos y los ambientes laborales éticos y sanos. En este sentido, se cuenta con las siguientes políticas:

- **Políticas sociales Grupo H&M:** incluye varias de las políticas a nivel global en un único documento. Concretamente, incluye las siguientes políticas: Política global de igualdad y no discriminación, Política global contra el acoso y la discriminación, Política global de resolución de conflictos, Política global de relaciones laborales, Política sobre VIH y SIDA, Política sobre alcohol y drogas. Éstas se describen a continuación:

- **Política global de igualdad y no discriminación:** basada en el convenio sobre la discriminación de la OIT C111, y que establece que nadie puede ser discriminado por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; en un proceso de selección, en el puesto de trabajo, en la remuneración, en traslados, promociones, crecimiento profesional o disponibilidad de formación.
- **Política global contra el acoso y la discriminación:** para garantizar que, dentro del Grupo H&M, el ambiente de trabajo se caracterice por la confianza y el respeto, y que todos los empleados estén protegidos contra la discriminación, el acoso y cualquier otra conducta inapropiada e indeseable.
- **Política global de resolución de conflictos:** que tienen por finalidad que todos los empleados puedan acceder a un procedimiento efectivo para la resolución de cualquier caso de vulneración de las políticas sociales del Grupo H&M, con referencia principalmente a los derechos humanos.
- **Política global de relaciones laborales:** en la que la empresa se compromete a mantener un diálogo constructivo en el lugar de trabajo para fomentar un mayor conocimiento y comprensión de las relaciones laborales; garantizando una relación óptima entre los empleados, directores, representación legal de las personas trabajadoras y grupos de interés externos del Grupo H&M.
- **Política sobre VIH y SIDA:** el Grupo pretende comprometerse a una ausencia de discriminación y a la prevención de nuevas infecciones por el VIH.
- **Política sobre alcohol y drogas:** para proporcionar un ambiente sobrio y libre de drogas, donde se prohíbe el uso de dichas sustancias en el lugar de trabajo.

Asimismo, también se cuenta con otras políticas:

- **Protocolo de acoso moral,** en base al cual se establece que todos los trabajadores deben tener derecho a un trato respetuoso en su puesto de trabajo.

-
- **Política sobre redes sociales**, en la que se indica un uso apropiado de las redes sociales por los trabajadores en relación con la empresa, con tal que la marca no se vea afectada.
 - **Política de desconexión digital**, con el objeto de gestionar el uso adecuado y compatible con la conciliación de los medios digitales proporcionados por la empresa.
 - **Política de Trabajo Flexible**, dirigida al personal de oficinas, ésta ha sido prorrogada durante el año 2024. Tiene el objetivo de promover directrices de teletrabajo para aportar mayor flexibilidad y contribuir a la mejora del equilibrio entre la vida familiar y laboral.

EJ

Respecto a la Igualdad, el 28 de diciembre de 2023 se aprobó el **II Plan de Igualdad de H&M**, el cual ha sido registrado durante el 2024. Éste cuenta con más de 90 medidas que suponen una mejora en las condiciones laborales de la plantilla y un avance en la igualdad para las mujeres. Algunas de las medidas recogidas en el Plan incluyen la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar; la Transparencia en los procedimientos de selección y Promoción; Ampliar las oportunidades para la plantilla; una Comunicación interna que garantice que estos canales son útiles para plantilla; y acciones Contra la Violencia Machista. Además, también se ha acordado un nuevo protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo:

CH

PE

- **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**: se participará en la investigación de las denuncias con la representación de las personas trabajadoras de la Comisión de Igualdad, con el objetivo de garantizar que se realicen con el máximo rigor. Además, la evaluación de los riesgos laborales considerará la posible exposición al acoso sexual y por razón de sexo, y se implementará un plan de comunicación anual para asegurar que toda la plantilla conozca este protocolo.

Asimismo, H&M España cuenta con el **Manual del Empleado**, donde se establecen las normas del grupo, y los beneficios como empleado, entre otros aspectos.

El detalle del desempeño de estos procedimientos, planes y políticas se desarrollan en el presente capítulo.

5.2. Riesgos en la gestión de personas

H&M España desarrolla su actividad dentro de la Unión Europea, lo que implica que hay mecanismos efectivos para proteger a los derechos de los trabajadores. En consecuencia, no se considera que exista un riesgo con relación a la vulneración de derechos de los trabajadores.

Asimismo, los riesgos que se detectan en el caso de la gestión de personas en la organización son los propios de la seguridad y salud. Estos riesgos se gestionan a través de dos políticas: **Política sobre Seguridad y Salud**, cuyo propósito es establecer y mantener entornos laborales seguros, saludables y sostenibles que promuevan el bienestar físico, mental y social; y el **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**, orientado a promover una buena relación entre empleados, directivos, representantes de los trabajadores y partes interesadas externas relevantes.

Además, también cabe destacar que H&M está en un avance permanente en materia de gestión de aspectos como la igualdad o la conciliación laboral. Además, H&M España cuenta

con planes e iniciativas dirigidas a gestionar adecuadamente estos aspectos; como son el Plan de igualdad o los Protocolos de acoso moral o sexual.

5.3. Generación de empleo

H&M España está comprometida con la calidad del empleo y el trato por igual de todos sus empleados, de acuerdo con su **Política de igualdad, inclusión, diversidad y no discriminación (actualizada por última vez en 2023)**, tal y como se puede ver a continuación:

Política de igualdad, inclusión, diversidad y no discriminación

En H&M todos los empleados son iguales. Nadie debe ser discriminado en un proceso de selección, en el puesto de trabajo, con la remuneración, en traslados, promociones, crecimiento, desarrollo o formación. A efectos de esta política, el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, orientación sexual o edad.

A continuación, se muestran los indicadores de generación de empleo. De cara a poder interpretar correctamente los indicadores reportados es importante mencionar que los Administradores de la Sociedad consideran dentro de la categoría de “Alta Dirección” las categorías profesionales vinculadas a funciones ejecutivas que son ejercidas con autonomía y plena responsabilidad y que son las siguientes: Function Head, Department Leaders y Area Team.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional

En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados de H&M España por edad y sexo a fecha 30 de noviembre de 2024. La totalidad de los empleados trabajan en España.

Tabla 18. Distribución de empleados por sexo y edad

		2024	2023
SEXO	Hombre	640	675
	Mujer	2.830	3.260
EDAD	< 30 años	610	691
	30-50 años	2.417	2.849
	> 50 años	443	395
TOTAL		3.470	3.935

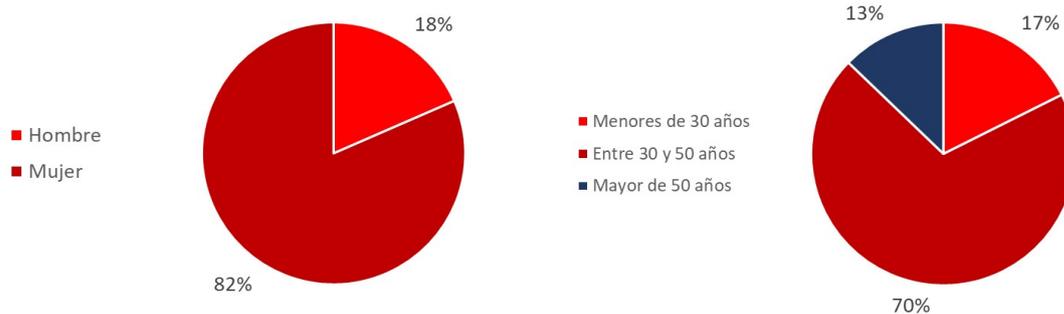


Figura 2 Porcentaje de empleados segregado por sexo (izquierda) y por edad (derecha) en 2024.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados por categoría profesional en H&M España a fecha 30 de noviembre de 2024.

Tabla 19. Distribución de empleados por categoría profesional

CATEGORÍA PROFESIONAL	2024		2023
	Alta Dirección	63	61
Ingenieros y técnicos	131	159	
Administrativos	25	30	
Personal de venta y distribución	3.251	3.685	
TOTAL	3.470	3.935	

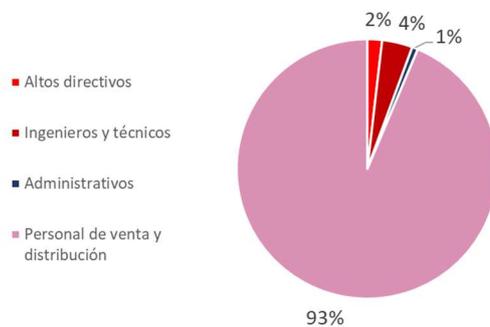


Figura 3 Porcentaje de empleados segregado por categoría profesional en 2024.

Distribución de modalidades de contrato

En la siguiente tabla se muestra la distribución de empleados por tipo de contrato en H&M España a fecha 30 de noviembre de 2024:

Tabla 20. Distribución de empleados por tipo de contrato

		2024	2023	
EJ	TIPO DE CONTRATO	Indefinido	3.329	3.783
		Temporal	141	152
TOTAL		3.470	3.935	

Tabla 21. Distribución de empleados por tipo de jornada

		2024	2023	
CH	TIPO DE JORNADA	A tiempo completo	1.281	1.446
		A tiempo parcial	2.189	2.489
TOTAL		3.470	3.935	

Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregado por sexo, edad y categoría profesional

En las siguientes tablas se muestran los datos relacionados con el promedio de empleados por modalidad de contrato en función del sexo, la edad y la categoría profesional en H&M España en 2024.

Tabla 22. Promedio anual de contratos indefinidos segregado por sexo, edad y categoría profesional

		2024	2023
SEXO	Hombre	543	582
	Mujer	2.274	2.487
EDAD	< 30 años	324	444
	30-50 años	2.114	2.303
	> 50 años	379	322
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	64	59
	Ingenieros y técnicos	132	154
	Administrativos	26	29
	Personal de venta y distribución	2.595	2.827

Tabla 23. Promedio anual de contratos temporales segregado por sexo, edad y categoría profesional

		2024	2023
SEXO	Hombre	18	15
	Mujer	121	95
EDAD	< 30 años	83	62
	30-50 años	53	48
	> 50 años	3	0
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	0	1
	Ingenieros y técnicos	0	1
	Administrativos	0	2
	Personal de venta y distribución	139	106

EJ

CH

Tabla 24. Promedio anual de contratos a tiempo parcial segregado por sexo, edad y categoría profesional

		2024	2023
SEXO	Hombre	194	203
	Mujer	1.361	1.502
EDAD	< 30 años	338	403
	30-50 años	1.079	1.187
	> 50 años	138	115
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	0	1
	Ingenieros y técnicos	2	3
	Administrativos	4	4
	Personal de venta y distribución	1.549	1.697

PE

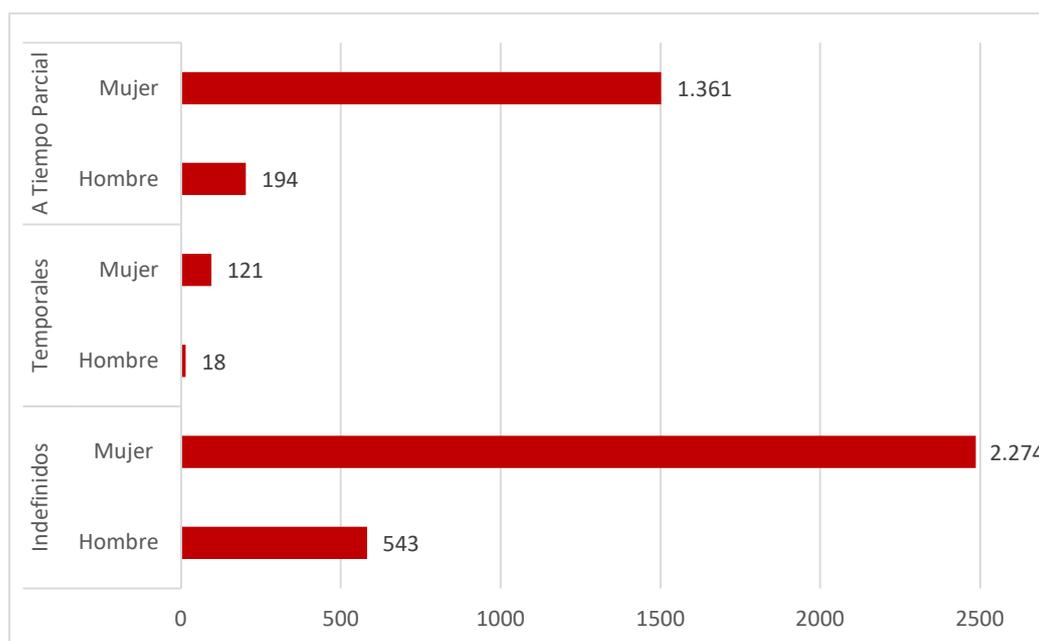


Figura 4 Número promedio de las diferentes modalidades de contratación en función del sexo en 2024

EJ
CH
PE

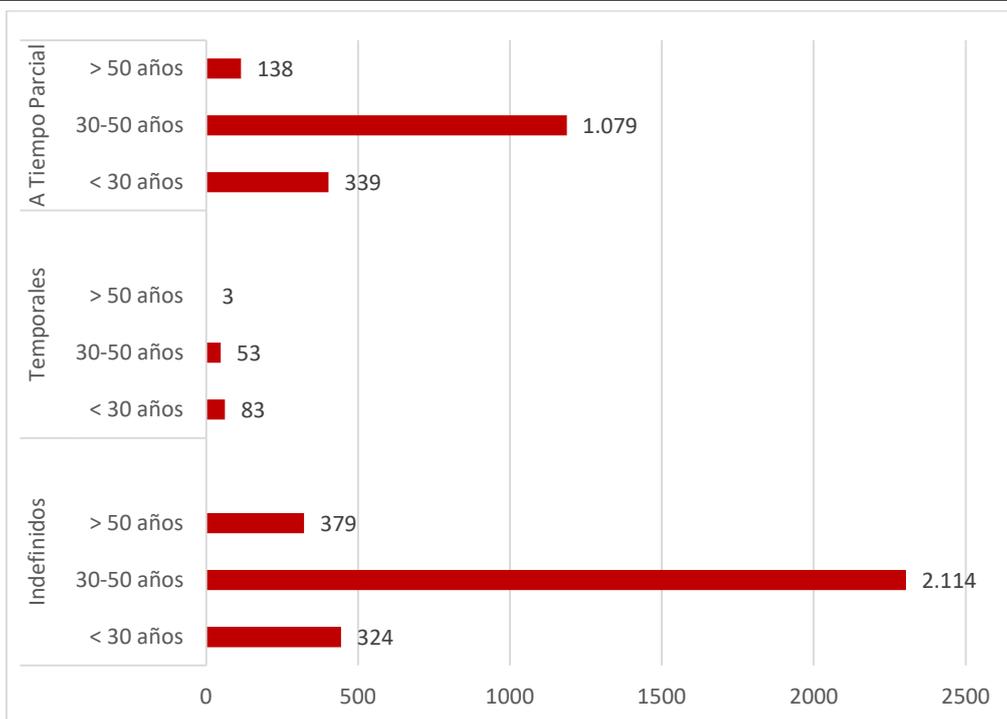


Figura 5 Número promedio de las diferentes modalidades de contratación en función de la edad en 2024.

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

En la siguiente tabla se muestra el número de despidos por sexo, rango de edad y categoría profesional en H&M España en 2024 y 2023. Cabe destacar que, al estar su plantilla formada principalmente por mujeres, aumenta la representación de este género en las estadísticas.

Tabla 25. Número de despidos segregado por sexo, edad y categoría profesional

		2024	2023
SEXO	Hombre	35	14
	Mujer	317	33
EDAD	< 30 años	31	6
	30-50 años	279	34
	> 50 años	42	7
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	9	0
	Ingenieros y técnicos	18	1
	Administrativos	2	2
	Personal de venta y distribución	323	44



Figura 6. Porcentaje de empleados despedidos segregado por sexo (izquierda) y por edad (derecha) en 2024.

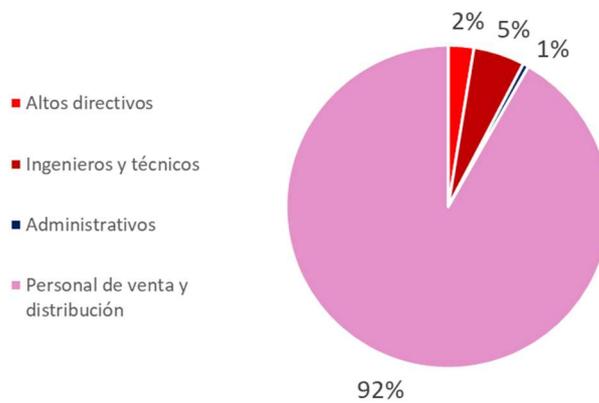


Figura 7. Porcentaje de empleados despedidos segregado por categoría profesional, 2024.

Remuneraciones medias segregadas por edad, sexo y categoría profesional

En las siguientes tablas se muestra la remuneración media (salario percibido), segregada por rango de edad y por sexo.

Tabla 26. Remuneración promedio segregada por sexo (euros)

SEXO	2024		2023
	Hombre	26.917	26.500
Mujer	24.248	23.584	
TOTAL	24.741	24.083	

Tabla 27. Remuneración promedio segregada por edad y sexo (euros)

EDAD		2024		2023
		< 30 años	Hombre	22.624
	Mujer	21.452	21.161	
	TOTAL	21.746	21.344	
30-50 años	Hombre	27.467	26.850	
	Mujer	24.885	24.122	
	TOTAL	25.342	24.580	
> 50 años	Hombre	34.057	34.699	
	Mujer	24.278	23.747	
	TOTAL	25.581	25.300	

En las siguientes tablas se muestra la remuneración media segregada por categoría profesional y por sexo en H&M España en 2024 y 2023.

Para la remuneración promedio del **personal de venta y distribución**, se ha tenido en cuenta el salario bruto anual proyectado a 40 horas y cuatro variables, consideradas las más representativas: el Plus Festivo/Domingo, el plus por nocturnidad, incentivo por venta de tiendas y bonus logística.

En el caso del **personal de oficina**, la remuneración promedio se ha calculado teniendo en cuenta todos los conceptos variables de remuneración para ofrecer más representatividad, lo que incluye los bonus, los incentivos, los pluses por nocturnidad y festivos, los complementos por traslado de familia o transporte y la cesta de navidad, entre otros.

Tabla 28. Remuneración promedio segregada por categoría y sexo (euros)¹⁴

			2024	2023
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	Hombre	71.063	67.008
		Mujer	67.002	63.101
		TOTAL	68.227	64.510
	Ingenieros y técnicos	Hombre	49.825	46.320
		Mujer	48.084	48.406
		TOTAL	48.669	47.697
	Administrativos	Hombre	30.744	28.922
		Mujer	33.555	30.455
		TOTAL	33.443	30.301
	Personal de venta y distribución	Hombre	23.704	23.197
		Mujer	22.687	22.181
		TOTAL	22.867	22.345

Por otro lado, en la siguiente tabla se muestra la remuneración media de la alta dirección desagregada por sexo, teniendo en cuenta todas las siguientes variables: coche, seguro médico y plan de pensiones.

Tabla 29. Remuneración media, incluyendo todos los conceptos, de la alta dirección segregada por sexo (euros)

		2024	2023
SEXO	Hombre	75.029	69.986
	Mujer	69.423	65.258

En este sentido, cabe destacar que H&M no tiene consejeros en España, ya que estos se encuentran en la sede central de Suecia.

¹⁴ La remuneración promedio se ha calculado teniendo en cuenta la remuneración teórica de los trabajadores activos a fecha 30 de noviembre de 2024, al considerar que no existirían diferencias significativas al calcularlo con el promedio anual de trabajadores en activo durante el ejercicio.

Brecha salarial

Se define como brecha salarial de género el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor. En este sentido, las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$Diferencia\ salarial = \frac{Retribución\ hombres - Retribución\ mujeres}{Retribución\ hombres}$$

El resultado, expresado en porcentaje, se interpreta de la siguiente manera:

- Valor > 0%: significa que las mujeres cobran menos que los hombres, dado que la retribución de los hombres se toma como referencia.
- Valor = 0%: significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- Valor < 0%: significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este sentido, H&M España cuenta con una única banda salarial para toda la compañía, en función del puesto/categoría profesional y sin distinción de género.

En la siguiente tabla se muestra la brecha salarial para H&M España en los ejercicios 2023 y 2024 total y segregada por categoría profesional¹⁵.

Tabla 30. Brecha salarial total y segregada por categoría profesional

		2024	2023
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta Dirección	5,7%	5,8%
	Ingenieros y técnicos	3,5%	-4,5%
	Administrativos	-9,1%	-5,3%
	Personal de venta y distribución	4,3%	4,4%
TOTAL		9,9%	11,0%

Empleados con discapacidad

En la siguiente tabla se muestra el número de empleados con discapacidad en H&M España en 2024.

Tabla 31. Número de empleados con discapacidad

		2024	2023
SEXO	Hombre	14	13
	Mujer	18	19
TOTAL		32	32

¹⁵ Como referencia, la brecha salarial por hora en España en el sector del Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, presentó una brecha del 16,2% según los últimos datos oficiales del INE (2021). Para más información, consultar la fuente [aquí](#).

En la actualidad hay 32 personas con discapacidad de las 93,1 estipuladas para cubrir el porcentaje del 2% según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

No obstante, el número restante se complementa mediante las siguientes medidas alternativas:

EJ

- Establecimientos de contratos de suministro con los siguientes centros especiales de empleo:
 - ESCID SL.
 - NORDIS SOCIAL COFFEE SLU.
 - PRODIS FUNDACIÓN PRIVADA.

CH

- Establecimiento de contratos de prestación de servicios con los siguientes centros especiales de empleo:
 - CISBA.
 - INTEGRA MGSÍ CEE S.L.
 - INSERTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS S.L.
 - ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE S.A.
 - EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.A.
 - DISCLEAN S.L.

PE

- Constitución de un enclave laboral con el siguiente centro especial de empleo:
 - LABORPLUS CEE S.L.

5.4. Organización del trabajo

H&M España tiene establecidos diversos beneficios sociales y medidas de conciliación, recogido en su **Manual del Empleado**, como son las siguientes:

- Mejoras en el número de días de vacaciones al año.
- Aumento del tiempo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes.
- Reducción de jornada y/o adaptación de ésta por estudios.
- Tarjeta regalo de 200 euros por nacimiento de hijo/a.

Además, todos los beneficios que ofrece la compañía están disponibles en los canales internos PAPP¹⁶ y Portal del Empleado, para poder acceder de forma digital y sencilla.

¹⁶ PAPP: Plataforma de Administración de Procesos y Personal.

También se dispone de una serie de políticas relacionadas con la organización del trabajo:



- Política Global de Relaciones Laborales
- Política de Trabajo Flexible
- Política de Desconexión Digital

EJ

La **Política global de Relaciones Laborales** se encuentra en línea con el principio de trabajo tal y como lo define la OIT, comprometiéndose con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

CH

Por otro lado, el Grupo H&M tiene también un programa de reconocimiento HIP (**Programa de Incentivos de H&M**) del que pueden formar parte los empleados que lleven más de 5 años en el Grupo.

PE

Asimismo, durante el 2024 se ha mantenido los **regalos de aniversario** en base a la política de aniversarios. Por otro lado, al igual que desde 2023 se dispone de un proveedor que da la posibilidad a cada empleado de que personalice su lote de navidad en función a sus gustos.



Respecto a los horarios, en H&M España los establece el responsable de cada tienda, adaptándolos a los horarios comerciales de cada Comunidad Autónoma. Los horarios están disponibles en el panel informativo de la zona de personal (más información en el apartado 5.6. Relaciones Sociales). Además, en el **Manual del Empleado**, se encuentran los siguientes puntos en cuanto al horario laboral:

C – Horario Laboral

Puntualidad

Cuando tengas un horario de trabajo seas empleado/a de tienda, logística u oficinas, esperamos que llegues al trabajo a tu hora.

EJ Es tu responsabilidad fichar de manera personal e intransferible al entrar y salir de tu turno, y antes y después de la pausa para la comida, así como el uso correcto del sistema.

Horarios

CH Tu responsable preparará tus horarios y te los notificará con 4 semanas de antelación. Los horarios estarán disponibles en el panel informativo de la zona de personal.

Asegúrate de estar en tu puesto de trabajo a la hora planificada que tienes tiempo de dejar tus pertenencias antes de entrar a trabajar y de prepararte para representar a H&M.

Comidas y pausas

PE Es importante que hagas pausas durante tu jornada laboral para descansar y relajarte. A partir de las 5 horas de trabajo tienes derecho a una pausa de 15 minutos, que la Compañía considera como tiempo de trabajo efectivo. Además, si trabajas a jornada completa, tienes derecho a una hora para la pausa de la comida que, con el objetivo de facilitar la conciliación laboral, desde el 1 de febrero de 2022, puede voluntariamente elegir hacer la pausa en 1 hora, 30 minutos o no realizarse si así de desea. Consulta con un responsable las pausas y horas de comida que te corresponden según tu jornada laboral y la política de la Compañía.

Además, con el objetivo de mejorar la eficiencia laboral en beneficio de la conciliación de la vida laboral y personal, se aprobó en 2022 la **Política de Trabajo Flexible** para personal de oficina, con el objetivo de introducir directrices de teletrabajo, para aportar mayor flexibilidad a las personas trabajadoras y contribuir a la mejora del equilibrio entre la vida familiar y laboral. Esta política entró en vigor el 1 de septiembre de 2022, estableciéndose la necesidad de ser revisada anualmente. Durante la revisión de 2024, se amplió su vigencia hasta septiembre de 2025. Asimismo, se ha introducido una mejora relativa al permitir que dos veces al año se pueda disfrutar de 5 días seguidos de teletrabajo, sin tener que compensar el resto de los días de trabajo en oficinas del mes.

En cuanto a la **Política de Desconexión Digital**, esta establece que H&M España se compromete a garantizar el derecho a la desconexión digital, como medida para favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. En este sentido, establece un listado de buenas prácticas que se detalla a continuación:

EJ

Política de desconexión digital en el ámbito laboral

- 1. Desactivar las notificaciones de recepción de nuevos mensajes de correo electrónico.**
- 2. Utilizar funciones específicas de envío de correos electrónicos.**

CH

De manera prioritaria, los mensajes deben enviarse durante las horas habituales de trabajo. En el caso de que los trabajadores/as tengan que conectarse fuera de estas horas, se recomienda que los mensajes se preparen en el modo de borrador, sin conexión o que se utilice el sistema de envío diferido.

PE

Si el empleado/a necesita enviar el correo fuera de las horas habituales de trabajo, deberá indicar que el mismo no requiere una respuesta inmediata. En caso de urgencia, debe priorizarse la llamada telefónica.

- 3. Utilizar mensajes de ausencia.**

Cuando un empleado/a vaya a estar ausente del trabajo, estará previsto un mensaje automático de ausencia indicando una dirección alternativa de contacto, así como las fechas de ausencia. La dirección de dicho contacto alternativo será el primer punto de contacto en caso de urgencia.

- 4. Priorizar el uso de llamadas telefónicas frente al envío de correos electrónicos en casos de urgencia.**

Para evitar la consulta de la bandeja de entrada de los correos electrónicos fuera de la jornada laboral, en caso de urgencia se priorizará el contacto telefónico.

- 5. Evitar las conexiones fuera de la jornada ordinaria de trabajo.**

Se evitará, en la medida de lo posible la comunicación, cualquiera que sea el medio, por razones de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, salvo casos de urgencia.

Por otro lado, respecto a las medidas de conciliación, desde abril de 2023 se ha creado un **Flyer y video sobre el Bienestar y Conciliación** con los *feedbacks* de los equipos, compartido experiencias y recopilado los beneficios, mejores prácticas y rutinas que más impactan en la conciliación y bienestar de los equipos. Para ello se creó un grupo de trabajo representado por diferentes roles de tiendas y oficinas. Los resultados han sido apropiadamente difundidos y están a la disposición en los canales internos de la compañía.

EJ

En relación con las horas de ausencia en el puesto de trabajo de H&M España durante el ejercicio 2024, se contabilizan las siguientes cifras, clasificadas según los motivos correspondientes:

Tabla 32. Número de horas de ausencia

CH

		2024	2023
TIPO	Accidente	10.160	15.899
	Enfermedad común	1.117.830	1.013.806
	Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	59.736	75.731
TOTAL		1.187.726	1.105.436

PE

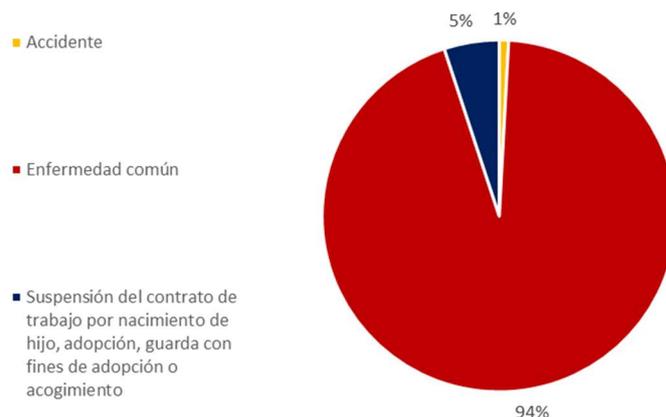


Figura 8 Porcentaje de las horas de absentismo según tipología en 2024

5.5. Salud y seguridad

La seguridad y salud laboral es un aspecto prioritario para H&M España. En este sentido, se asegura que, en el desarrollo de sus actividades comerciales, no se vulnere ninguno de los derechos de los trabajadores, incluidas la seguridad y salud laboral.

Por ello, la empresa dispone de la documentación siguiente:

EJ



- Política Global sobre Salud y Seguridad.

CH

En la **Política sobre salud y seguridad del Grupo H&M**, la empresa se compromete a crear y mantener entornos laborales saludables, seguros y sostenibles en todas sus operaciones. La política se expone en todas sus tiendas en lugares visibles de zona de personal, se firma por parte de los *store managers* de cada tienda y por el responsable de país, y es auditada anualmente en las auditorías de seguridad. La Política Global de Salud y Seguridad se actualizó por última vez en 2023. En dicha Política se establecen los siguientes compromisos:

PE

Nuestros compromisos

- Cumplimos las exigencias de seguridad física mediante rutinas para, por ejemplo, la protección contra incendios, los procedimientos de emergencia, la formación en primeros auxilios, el uso de equipos de protección individual y la señalización de seguridad.
- Todos nuestros centros de trabajo cuentan con un plan de emergencia y crisis para gestionar de la mejor manera posible las situaciones que puedan producirse.
- Prevenimos las enfermedades profesionales trabajando activamente con la salud mental, el bienestar social y las condiciones físicas del lugar de trabajo.
- Para proteger la salud y la seguridad de todos tenemos tolerancia cero contra estar bajo los efectos del alcohol o sustancias ilegales durante las horas de trabajo.
- Disponemos de rutinas claras para gestionar las investigaciones de quejas, incidentes/accidentes y acciones correctivas.
- Analizamos los datos de las evaluaciones de riesgos y los informes de incidentes/accidentes para gestionar los riesgos y mitigar los posibles peligros para la salud y la seguridad, y adaptamos continuamente nuestra forma de trabajar.

En cuanto a la gestión operativa de la seguridad y la salud, H&M España dispone de un Departamento de Seguridad y Salud que se compone de un Servicio de Prevención Propio, siendo actualmente 4 miembros. Se trabaja de manera transversal con la nueva figura del Security auditor (anteriormente área de seguridad).

Servicio de Prevención y Gestión de Riesgos de H&M España

El Servicio de Prevención Propio de H&M España está establecido de acuerdo con la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Tiene por objeto promover un elevado grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores/as en todas las actividades laborales, para garantizar la seguridad y la salud de las personas en el trabajo, así como la seguridad de los bienes. Se establecen los mínimos legales y las implementaciones necesarias para realizar una mejora continua del sistema, esforzándose para alcanzar la excelencia en todos los ámbitos que componen la seguridad y la salud en la compañía.

En este aspecto, los **Store Managers** de tienda son una figura clave en la implementación del sistema de gestión de riesgos laborales. Estos reciben una formación específica para tener los conocimientos adecuados para desarrollar las tareas de supervisión y cumplimiento del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Entre otras funciones, se encargan de realizar una supervisión mensual para verificar el correcto estado de las instalaciones y sistemas de alarma y extinción de incendios, CCTV, puertas de evacuación y otros sistemas de seguridad, velando de esta forma por la seguridad y salud de los empleados y clientes de los centros que dirigen.

En el marco del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, se entrega el **Manual de acogida de trabajadores en tiendas** a todas las nuevas incorporaciones, así como a los compañeros que vuelven de bajas prolongadas y a los que cambian de puesto de trabajo. En este documento pueden encontrar las consignas básicas de información sobre la prevención de riesgos laborales. Asimismo, se realiza una formación online en PRL a todas las nuevas contrataciones y cada 5 años se renueva con los trabajadores la formación básica.

Manual de acogida

Este documento se basa en un manual dirigido hacia los trabajadores de las tiendas de H&M, donde se establecen una serie de protocolos para las siguientes temáticas:

- Seguridad laboral.
- Manejo de emergencias.
- Procedimientos específicos para el manejo de productos químicos y reciclaje de ropa usada.

El manual proporciona información sobre la estructura organizativa para la gestión de PRL, abarcando roles y responsabilidades de personas, así como cursos y prácticas ergonómicas para prevenir lesiones laborales.

Además, el manual facilita información sobre los siguientes temas:

- Equipos de Protección Individual (EPI) y sus usos específicos.
- Protocolos para el manejo seguro de productos químicos en el entorno laboral.
- Tratamiento de ropa usada.
- Normas básicas de higiene personal.
- Buenas prácticas en tienda.
- Otras medidas de seguridad (alarmado/desalarmado y descarga del camión).

Por otro lado, en todas las tiendas puede encontrarse impreso el **Manual de tienda**, donde se recogen objetivos y procedimientos de trabajo en base al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, la política, la organización, la vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, preparación y respuesta ante emergencias, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, inspecciones, mantenimientos, revisión del sistema y aplicación de convenios colectivos. Además, para garantizar la seguridad de sus trabajadores y clientes, H&M España se asegura de que en cada tienda existan como mínimos 3 personas con formación específica en primeros auxilios y en incendios.

EJ

Manual de tienda

Dentro del marco del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL), el manual de tienda se enfoca en la prevención de riesgos laborales, estableciendo directrices, procedimientos y roles para asegurar la seguridad y salud de los empleados en todos los niveles de la organización.

CH

Para el correcto funcionamiento en cuando a prevención de riesgo laborales la tienda debe disponer de Delegados de Personal, Comités de Empresa, Delegados de PRL y Comités de Seguridad y Salud (CSS), los trabajadores de la empresa en el CSS tienen las siguientes funciones:

PE

- Promover comportamientos seguros.
- Realizar evaluaciones de riesgo.
- Colaborar en la evaluación y control de riesgo.
- Actuar en casos de emergencia.

La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores, incluyendo evaluaciones médicas anuales para valorar su aptitud en relación con los riesgos laborales.

Además, en el manual de tienda enfatiza la preparación y respuesta ante emergencias, incluyendo simulacros de evacuación y la supervisión mensual de la seguridad de las instalaciones.

Finalmente, en el manual destaca la importancia de las auditorías internas y externas para evaluar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

En este contexto, los riesgos identificados para los trabajadores de H&M España en materia de seguridad y salud son los siguientes:

Riesgos identificados

EJ

- Caída de personas al mismo nivel.
- Caída de personas a distinto nivel.
- Caída de objetos desprendidos o por desplome.
- Caída de objetos en manipulación.
- Choques contra objetos inmóviles.
- Golpes por objetos o herramientas.
- Cortes y pinchazos.
- Pisadas de objetos.

CH

- Contactos eléctricos.
- Fatiga postural (trabajos de pie).
- Riesgos ergonómicos.
- Quemaduras.
- Riesgo psicosocial.
- Acoso en el trabajo.

PE

- Agresiones.
- Accidentes en misión y/o itinerantes.
- Incendios.
- Acoso sexual
- Atentados terroristas.

- Seísmos.
- Exposición a radiaciones.
- Adaptación a nuevas tecnologías
- Exposición al ruido.
- Seguridad por cuestiones de higiene.

Riesgos específicos para el personal de oficina

- Fatiga postural (Trabajo sentado).
- Fatiga visual.
- Trabajos con PVD.

En 2021 H&M España realizó la auditoría legal de Prevención que deben realizar cada 4 años todas las empresas con servicio de Prevención Propio. Dicha auditoría la llevó a cabo la empresa Full Audit, mediante la revisión del Sistema de Gestión de Prevención en algunas tiendas que fueron objeto de muestreo. El resultado de esta auditoría fue positivo y H&M España pasó la revisión con No conformidades. La próxima revisión está programada para el ejercicio 2025. En conclusión, el sistema de prevención de H&M España está alineado con la estrategia del Grupo H&M, que, en su **Compromiso de Sostenibilidad**, establece los siguientes objetivos con relación a salud y seguridad para sus proveedores, basados en las convenciones 155 y 183 de la OIT, y las recomendaciones 164 y 191:

Compromiso de Sostenibilidad

Fundamental: la seguridad en el lugar de trabajo y la salud y seguridad de los empleados deben ser una prioridad en todo momento y se debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico. Como mínimo, esto significa:

- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.
- No hay edificios inseguros.
- No hay exposición insegura a máquinas, equipos y / o sustancias peligrosas.
- La seguridad contra incendios se mantendrá a través de equipos adecuados y condiciones de las instalaciones, entrenamiento regular de extinción de incendios y simulacros de evacuación y prevención de riesgos de incendio.
- Hay acceso a agua potable y servicios sanitarios. Se proporciona ventilación y temperatura adecuadas.
- El alojamiento/vivienda, cuando se proporciona, debe estar separado del lugar de trabajo y está sujeto a todos los requisitos fundamentales anteriores relacionados con la salud y la seguridad.
- Prevención de accidentes y lesiones a la salud que ocurren o se asocian al curso del trabajo y los empleados reciben capacitación regular y registrada sobre salud y seguridad.
- Adaptar razonablemente las necesidades de las trabajadoras embarazadas.

Aspiracional: el empleador promueve y trabaja activamente para garantizar la seguridad a largo plazo, la buena salud y el bienestar de los empleados que aplican una perspectiva de género y buenas prácticas, especialmente a las trabajadoras embarazadas.

Órganos de consulta y participación

En el marco del Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Laborales, H&M España dispone de órganos de consulta y participación de los trabajadores, con la formación de Comités de Seguridad y Salud, en los cuales también participan representantes de la empresa. En la actualidad H&M España tiene un total de 32 comités (contando el centro logístico y CSS de Oficinas Pallars, en los cuales también participan representantes de la empresa.). En aquellos centros que no superan los 50 empleados y decidan disponer de representación legal de los trabajadores, se cuenta con un Delegado de Prevención. En 2024 se planificaron 3 reuniones con cada uno de los Comités de Seguridad y Salud, dejando reflejado en acta los puntos a nivel de seguridad y salud para mejorar la seguridad y la salud de las personas. Estos comités también trabajan de manera transversal con los departamentos afectados (facility managers, sostenibilidad, Recursos humanos, etc.).

Medidas destacadas en seguridad y salud

En el contexto de **mejora continua del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales** de los trabajadores de la compañía, en 2024 se han llevado a cabo las siguientes medidas:

- EJ • Se han realizado Packs Mensuales de prevención de riesgos laborales con información de los resultados mensuales y con información y recomendaciones sobre temas de actualidad para mejorar las condiciones de seguridad y salud de las tiendas y empleados.
- CH • En relación con los desfibriladores:
 - Se han renovado en varios de los centros de España
 - Se han iniciado en el último trimestre las formaciones de reciclaje y nuevas formaciones a los trabajadores para el uso de DEA.
- PE • Se han realizado sesiones formativas de Safety Compliance para todos los responsables de tienda.
- Durante la semana de Global Health and Safety Week se han llevado a cabo formaciones en simulacros de emergencia, formaciones en ergonomía y formaciones en social policies.
- Para los accidentes in itinere o por sobreesfuerzos, golpes y caídas, se ha hecho un refuerzo de la formación interna de H&M.
- Se ha seguido trabajando en el proyecto de digitalización iniciado en 2019, con ello se busca asegurar el cumplimiento legal en materia documental de los trabajadores de H&M España.
- Se han realizado formaciones presenciales de primeros auxilios y protección contra incendios en distintos centros de España.
- Se ha creado listado de control con el departamento de Facility para la gestión de accidentes y los chequeos mensuales de seguridad.
- El servicio de vigilancia de la salud ha iniciado una campaña de recordatorio de las citas de reconocimientos médicos con el objetivo de disminuir el absentismo.
- Durante el último trimestre del año se ha empezado a trabajar en un Informe de Adaptación de Puesto de trabajo con el objetivo de eliminar las barreras discriminatorias dentro de la empresa, tratando de identificar, evaluar y valorar la adaptación del puesto de trabajo de aquellas personas trabajadoras que tienen reconocida una Incapacidad Permanente

Para fortalecer la capacidad de respuesta ante eventos climáticos adversos que pueden afectar a los trabajadores de H&M y en respuesta a los desafíos climáticos cada vez más frecuentes y severos, se ha actualizado el protocolo del clima adverso de la compañía incluyendo el sistema de alertas meteorológicas.

Proyecto Stimulus



Con el objetivo de cuidar de su plantilla, H&M España en 2021 implementó el Proyecto Stimulus, un completo programa de atención al empleado en colaboración con la empresa Stimulus. Se trata de un servicio totalmente gratuito, personal y confidencial que tiene como objetivo ayudar a mejorar el bienestar y la conciliación entre la vida laboral y personal. Este

proyecto se ha mantenido también durante todo el 2024, al cual se han inscrito más de 138 empleados a lo largo del año, y cubre los aspectos que se detallan a continuación:



APOYO EMOCIONAL
Cuestiones laborales, familia y pareja, estrés, conciliación...
Disponibile 24h/7d



ASESORAMIENTO FINANCIERO
Hipotecas, decisiones de compra o alquiler, divorcios, jubilación, créditos...
Disponibile L-V de 9:00 a 20:00 y S de 9:00 a 14:00



ASESORAMIENTO LEGAL
Impuestos, vivienda, leyes familiares, renta, infracciones de tráfico...
Disponibile L-V de 9:00 a 20:00 y S de 9:00 a 14:00



SERVICIO WORKLIFE
Campamentos de verano, fisioterapeutas, centros de día para nuestros mayores, canguros...
Disponibile L-V de 9:00 a 20:00 y S de 9:00 a 14:00

Indicadores de accidentabilidad

En referencia a los accidentes con baja laboral sufridos por los trabajadores de H&M España en su centro de trabajo, se han producido un total de **34 accidentes con baja**, diez accidentes menos que en el año 2023.

Si observamos estos accidentes diferenciados por sexo, nos aparecen los siguientes resultados:

Tabla 33. Accidentes de trabajo por sexo

SEXO	2024		2023	
	Hombre	4	10	
Mujer	30	34		
TOTAL	34	44		

En referencia a los **accidentes de trabajo in itinere** sufridos por los trabajadores de H&M España, estos se muestran en la tabla siguiente.

Tabla 34. Accidentes de trabajo in itinere por sexo

SEXO	2024		2023	
	Hombre	5	3	
Mujer	34	31		
TOTAL	39	34		

El número de accidentes in itinere ha aumentado ligeramente respecto a 2023. Seguimos trabajando en las formaciones en seguridad vial a través de la Plataforma Grow y creando materiales de sensibilización de este tipo de accidentes para todos los trabajadores.

Asimismo, en lo que respecta a la Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA) por sexo, es decir, el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada de trabajo (excluyendo los in itinere) por cada millón de horas trabajadas segregado por género, se puede observar en la siguiente tabla:

$$TFA (\text{hombres}) = \frac{\text{Número de accidentes con baja de hombres}}{\text{Total de horas trabajadas por hombres}} * 1.000.000$$

$$TFA (\text{mujeres}) = \frac{\text{Número de accidentes con baja de mujeres}}{\text{Total de horas trabajadas por mujeres}} * 1.000.000$$

Tabla 35. Tasa de frecuencia (TFA) de accidentes por sexo

SEXO	2024		2023	
	Hombre	5,99	13,81	
Mujer	10,53	10,85		

Por último, la tasa de gravedad, es decir, el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 36. Tasa de gravedad por sexo

SEXO	2024		2023	
	Hombre	0,18	0,20	
Mujer	0,72	0,55		

EJ

Asimismo, ni en 2024, ni en 2023 hubo enfermedades profesionales en H&M España.

5.6. Relaciones sociales

CH

H&M España cuenta con un **Portal del Empleado** como herramienta de comunicación interna, donde cada miembro de la plantilla puede acceder de una forma rápida y sencilla a su información personal y laboral, con un nombre de usuario y su contraseña. En éste, se puede encontrar información como:

PE

- Datos personales.
- Documentos relacionados con la nómina, IRPF y contratos de trabajo.
- Información de H&M: Manual del empleado, ventajas de los empleados, políticas de la compañía.
- RRHH: portal de formación e información referente al programa de incentivos.

Además, desde 2022 H&M ha incorporado y mantenido las siguientes iniciativas:

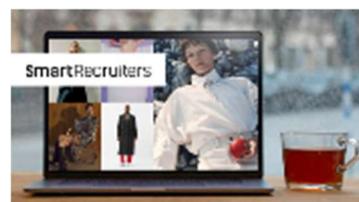
- Se ha mantenido una plataforma, relativa a RRHH, donde se proporciona atención personalizada e individualizada a todo el equipo de la oficina, esta atención se basa en tres áreas principales: planes de carrera, formación y acompañamiento emocional mediante el coaching.
- Por otra parte, se han realizado actividades relacionadas con I&D. Las de mayor difusión han sido las conectadas con el día Internacional de la mujer y Pride Month, en las cuales se ha compartido contenido y realizado entrevistas a personas relacionadas con la temática.



Todas estas iniciativas son difundidas a través de los canales internos de la compañía.

Asimismo, desde 2021 H&M España dispone de dos herramientas adicionales para la comunicación con sus empleados.

- En primer lugar, se creó la plataforma **SmartRecruiters**, a través de la cual la plantilla de la compañía puede consultar, acceder y aplicar a todas las vacantes de H&M nacionales e internacionales de una forma más eficiente y rápida.



- También se incluyó en el Portal del Empleado una nueva sección denominada “**Cuéntanos más sobre ti**” en la que los empleados pueden incluir y actualizar la información relativa a su currículum (formación, experiencia, idiomas...). De esta manera, H&M España busca facilitar la promoción interna.



EJ

Por otro lado, H&M España cuenta con una **Política de Resolución de Conflictos y Quejas**, en la que establece que los problemas serán solucionados de forma local en la medida de lo posible. Si a través de procedimientos locales no se puede, cualquier empleado puede ponerse en contacto con el punto global para obtener apoyo. Se dispone también de una **Política sobre el uso de las redes sociales**, en la que se indica un uso apropiado de las redes sociales por los trabajadores en relación con la empresa, con objeto que la marca no se vea afectada.

CH

Convenios colectivos y representantes de los trabajadores

En cuanto a los convenios colectivos, el 100% de los empleados de H&M España está cubierto por los convenios colectivos del **sector de comercio textil o comercio en general**, correspondientes a las provincias donde operan.

PE

En el balance de los convenios colectivos que cubren a los trabajadores de H&M España, se ha identificado información relevante acerca de seguridad y salud. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Sector de Comercio Textil de Madrid, que es extrapolable al resto de las provincias donde opera H&M España, incluye información acerca de seguridad y salud. Así, en concreto, en su capítulo 10 establece obligaciones de los empresarios y de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Las obligaciones de los empresarios son aplicar las medidas de Prevención de Riesgos Laborales con arreglo a evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatirlos en su origen, entre otros. También incluye, a través de las Mutuas Patronales, efectuar a todos los trabajadores un reconocimiento anual voluntario. En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

5.7. Formación

El Grupo H&M cuenta con formación en diferentes ámbitos para los distintos puestos de trabajo, pudiendo acceder a través de la **Plataforma GROW**, que se encuentra en el Portal del Empleado (descrita en el apartado 5.6. Relaciones Sociales). En esta plataforma online se pueden encontrar todas las formaciones disponibles y el registro de las formaciones



personales de cada empleado. Siempre que es posible, también se apoya la promoción interna. El tipo de contrato especifica la duración del periodo de formación. Durante ese tiempo, **se asigna un padrino/madrina de apoyo y ayuda en la formación.**

Durante el año 2024, a través de la plataforma formativa, todos los empleados (oficinas y tiendas) que no han recibido de H&M las formaciones de Disrupting Unconscious Bias at Work y Beyond the Binaries son invitados a realizarla. La Formación inicial, consiste en los sesgos cognitivos más habituales, cómo pueden manifestarse en los comportamientos diarios y cómo pueden afectar al entorno social y laboral creando barreras involuntarias hacia los demás. Gracias a esta formación, la plantilla puede reflexionar sobre cómo estos sesgos y prejuicios inconscientes afectan a la inclusión efectiva e identificar medidas que pueden tomar para lidiar con ellos.

EJ

La segunda trata sobre la comunidad LGTBQA+: qué significa, su historia, por qué la compañía apoya los derechos de esta comunidad, comprender las diferentes identidades de la comunidad LGTBQA+, conocer las diferentes leyes en el mundo acerca de la orientación sexual y cuáles son los retos en el lugar de trabajo.

CH

Por otro lado, durante el 2024 todas las personas de nueva incorporación a las oficinas realizan a través de la plataforma el curso de LAYERS. Un curso de aprendizaje para analizar qué significan para la compañía la inclusión y la diversidad y cómo se puede impulsar entre todos la cultura de la inclusión.

PE

Este año de 2024 se ha lanzado el *Learning Studio* para todos los equipos de Oficinas centrales, de áreas y los equipos de gestión de tiendas, comenzando con sesiones en vivo muy dinámicas. Esta plataforma, desarrollada por el Grupo H&M, ofrece una oportunidad increíble para desarrollarse, conectarse y colaborar.

El *Learning Studio* integra una variedad de materiales de aprendizaje tales como bibliotecas de contenido interno: Grow, SharePoints y bibliotecas de contenido externo como LinkedIn Learning, todo en una plataforma de fácil acceso. Lo que lo hace aún más emocionante es su personalización impulsada por IA. Cada usuario recibe contenido adaptado a sus objetivos individuales de aprendizaje, haciendo que la experiencia sea tanto impactante como relevante.

El *Learning Studio* reúne todos los recursos de aprendizaje en un solo lugar, capacitando a H&M España para seguir creciendo tanto personal como profesionalmente.

En la siguiente tabla se pueden consultar las horas de formación realizadas en H&M España en 2024 y 2023.

Tabla 36. Cantidad de horas de formación realizadas por H&M España

		2024	2023
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta dirección	555	764
	Ingenieros y técnicos	1.290	2.446
	Administrativos	0	0
	Personal de venta y distribución	10.454	13.325
TOTAL		12.299	16.535

En 2024 la tendencia de la totalidad de horas de formación sigue a la baja, debido a la reducción de empleados que ha tenido H&M España de 2023 a 2024.

A continuación, se indican algunas de las formaciones realizadas durante 2024:

Formación en Comunicación y lenguaje no sexista

45h – 4 personas - Total (180h)

EJ

- Conocer la forma en la que se configuran y reproducen los roles y estereotipos de género.
- Identificar los efectos del uso sexista del lenguaje.
- Adquirir la capacidad de analizar imágenes, en distintos soportes y formatos, con perspectiva de género.
- Implantar las estrategias necesarias para incluir la perspectiva de género en los ámbitos comunicativos de la empresa, a través de un Plan estratégico de comunicación con perspectiva de género.

CH

- Aplicar correctamente formas de difusión de las políticas de igualdad en la empresa, a partir de la negociación colectiva.
- Conocer las estrategias para transversalizar la perspectiva de género en la campaña publicitaria y documentos *brief*.

PE

Formación Básica en Igualdad

10h – 3 personas - Total (30h)

- Conocimientos básicos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Roles y estereotipos de género, discriminación por sexo, el efecto de los estereotipos.

Formación Agente de Igualdad

75h - 1 persona

- Conocer y manejar los conceptos relacionados con la igualdad de género y su evolución histórica.
- Contextualizar la igualdad en el entorno y el tiempo y analizar el marco jurídico y las políticas vigentes.
- Comprender la realidad laboral y los retos que plantea desde el equilibrio de género hasta la conciliación familiar.
- Analizar y estudiar el peso de la educación como herramienta básica para la sensibilización y la toma de conciencia.

Formación Contribution & Performance Tool

Formación que cubre el funcionamiento básico del módulo de desarrollo de la herramienta *Success Factors* mediante la cual se realizarán y quedarán registradas las reuniones anuales y de seguimiento sobre la contribución y los objetivos anuales. Esta formación se realizó en noviembre de 2024 para los *managers* y en diciembre de 2024 para el resto de personal de oficina y Área.

5.8. Igualdad

Las políticas relativas a la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Grupo H&M son las siguientes:



- Política Global Igualdad, Inclusión, Diversidad y No discriminación.
- Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

En H&M España todos los empleados son iguales. De acuerdo con su **Política Global Igualdad, Inclusión, Diversidad y No discriminación**:

Política Igualdad, Inclusión, Diversidad y No Discriminación

El objetivo de esta política es garantizar que todo el mundo reciba el mismo trato en el trabajo. Todo lo que hacemos se basa en el mismo valor de todas las personas, y esperamos que todos los compañeros participen activamente en la construcción de un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación, prejuicios y sesgos inconscientes.

En esta política, la discriminación incluye la distinción, exclusión o preferencia basada en, pero no limitada a:

Raza, etnia, color, sexo, orientación sexual, embarazo y estado civil, responsabilidades familiares, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, identidad y expresión de género, edad, discapacidad, afiliación y actividades sindicales, estado de salud o cualquier forma de discriminación médica, tanto mental como física.

Nuestros compromisos

- No toleramos ninguna forma de discriminación cometida por, o contra, cualquier colega o cualquier persona con la que interactuemos en nuestra empresa.
- Promovemos un entorno de trabajo equitativo en el que todos tengan un acceso justo a las oportunidades profesionales, el desarrollo y la promoción.
- No discriminamos en materia de retribución y prestaciones, y trabajamos activamente para igualar cualquier diferencia estructural conocida en la retribución entre géneros.
- Analizamos el salario de los colaboradores una vez al año para valorar incrementos
- Nuestros directivos se esfuerzan por crear equipos diversos que reflejen las comunidades en las que operamos.
- No toleramos un trato individual diferente basado en el nepotismo, el favoritismo o los prejuicios.

Asimismo, atendiendo a un calendario global de fechas marcadas para celebrar el PRIDE MONTH (LGTBIQA+) y INTERNATIONAL WOMEN'S DAY se han organizado charlas presenciales en las oficinas para compartir contenidos y crear debate en torno a las temáticas que representan. Para las tiendas se ha compartido una versión grabada que podía ver a través de los canales internos de la compañía. El propósito para ambas es ampliar conocimientos y conciencia a los equipos, a la par que se da apoyo y visibilidad a los colectivos más vulnerables.

H&M España también cuenta con un **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres**, que se estructura en base a los siguientes objetivos:

Plan de igualdad entre mujeres y hombres de H&M España

Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
- Potenciar el desarrollo profesional de los hombres y mujeres.
- Sensibilizar a la plantilla para avanzar en la corresponsabilidad.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.

19 objetivos específicos, articulados en los siguientes ámbitos:

- Acceso a la empresa.
- Contratación.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud Laboral.
- Acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Comunicación y sensibilización.
- Violencia de género.

El 28 de diciembre de 2023 se firmó el **II Plan de Igualdad de H&M**, con una representatividad superior al 50%. Este Plan cuenta con más de noventa medidas que suponen una mejora en las condiciones laborales de la plantilla y un avance en la igualdad para las mujeres. El Plan se presentó a registro durante el año 2024.

5.9. Accesibilidad de personas con discapacidad

En H&M España se promueve la integración de personas con diferentes tipos y grados de discapacidad. El Grupo H&M rechaza cualquier tipo de discriminación por razón de discapacidad, fomentando el principio de igualdad en el trato de todos sus empleados y empleadas, tal y como se indica en la **Política Global Igualdad, Inclusión, Diversidad y No discriminación**.

Asimismo, desde 2021 se está trabajando con un proveedor de cestas de Navidad (para más información ver el apartado 5.5. Organización del trabajo) que colabora con el Centro Especial de Empleo local.

6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

EJ

6.1. Políticas en materia de respeto de los derechos humanos

CH

El enfoque del Grupo H&M sobre los derechos humanos se basa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y el reconocimiento de que mientras los estados tienen el deber de proteger los derechos humanos, las empresas tienen la responsabilidad de respetarlos. La política se centra en la Declaración sobre los Derechos Humanos descrita debajo y es aplicable para todas las entidades dentro del Grupo H&M. En este contexto, la política internacional sobre la diversidad, la inclusión y la igualdad también se tiene en cuenta en materia de respeto de los derechos humanos.

PE



- Política de derechos humanos del Grupo H&M.
- Política Global Igualdad, Inclusión, Diversidad y No discriminación.
- Guía Global de Debida Diligencia.
- Directriz de Tratamiento de Casos de Trabajo Infantil.
- Directriz sobre Contratación Responsable de Trabajadores Migrantes.
- Directriz sobre la gestión del trabajo desde casa.

En la política de derechos humanos, publicada a inicios de 2020 y actualizada por última vez en 2023, se hace la siguiente **Declaración sobre los Derechos Humanos**:

Política de derechos humanos del Grupo H&M

El respeto a los derechos humanos se fundamenta en un trato respetuoso e igualitario, respetando la dignidad de todas las personas. Para el Grupo de H&M, preservar los derechos humanos también requiere de un liderazgo basado en valores y el empoderamiento de las personas para que puedan ser quién quieran ser.

El Grupo H&M está comprometido a respetar los derechos humanos fundamentales de todas las personas a lo largo de toda la cadena de valor, en todas sus operaciones y en todas las comunidades donde opera.

Política de derechos humanos del Grupo H&M (continuación)

Nuestro objetivo es identificar, evaluar y gestionar el impacto en los derechos humanos que tienen nuestras actividades empresariales en base al contexto operacional, a nuestra influencia y a nuestras relaciones empresariales.

EJ

H&M se centra en los derechos humanos definidos en la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos y sus dos cláusulas correspondientes, la Cláusula Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos y la Cláusula Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

CH

Adicionalmente, también nos enfocamos en los derechos de niños y mujeres remarcados en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Infancia y en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres.

PE

El enfoque que toma H&M respecto a sus operaciones empresariales se basa en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en los Derechos y Principios Empresariales de los Niños, en las Directrices para las Empresas Multinacionales de la OECD y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a los cuales estamos suscritos.

En estas políticas, también se establecen ciertas prioridades respecto los derechos humanos, siendo los más relevantes:

- Condiciones laborales en toda la cadena de valor, debido a la naturaleza de su negocio.
- Derecho a tener acceso al agua y al cuidado de los ecosistemas.
- Derecho a la privacidad.
- Derechos infantiles.
- Derecho a la no-discriminación.

El Grupo H&M también está comprometido con la comunicación del desempeño en cuanto a derechos humanos, mediante el informe anual de sostenibilidad global. Además, el fomento de la concienciación sobre los derechos humanos es un aspecto que se integra y desarrolla en la formación, siendo implementado en programas de formación para todos los empleados, así como con sus proveedores.

En cuanto a la implementación de las políticas sobre derechos humanos, los esfuerzos se focalizan en los aspectos y relaciones en los cuales se tiene un mayor grado de control e influencia:

- **Empleados:** para asegurar la prevención de potenciales abusos, se cuenta con un procedimiento de quejas aplicable a toda la organización. Cualquier empleado con preocupaciones relacionadas con el impacto sobre los derechos humanos de las actividades de H&M puede comunicarlas a través del Procedimiento de Queja interno.
- **Proveedores y agentes de la cadena de valor:** el compromiso se manifiesta a través de su **Código Ético** y se gestiona mediante procedimientos aplicables de seguimiento. Se usan herramientas de evaluación de riesgos e impacto sobre derechos humanos para identificar asuntos actuales y potenciales relacionados con

derechos humanos. Las acciones para gestionar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos son guiadas y llevadas a cabo a través del diálogo y la colaboración con socios y accionistas relevantes, con el apoyo de su programa de auditorías y prevención y la Política de Inversión en la Comunidad. Por otro lado, además de la Declaración sobre Derechos Humanos y el Código Ético, se cuenta con una serie de políticas en cuanto a sus proveedores, en las que se incluye el **Compromiso de Sostenibilidad, Políticas sobre Trabajo Infantil y unas pautas para reclutamiento justo de trabajadores migrantes.**

- **Cientes y Comunidad:** el Grupo H&M se enfoca principalmente en las siguientes áreas: respetar la privacidad de sus clientes, por ejemplo, guardando de forma segura todos sus datos personales, tal como se indica en la Política de Privacidad; y centrándose en evitar cualquier tipo de discriminación contra los clientes, tal como se indica en su Política de Igualdad. Adicionalmente, el marketing se lleva a cabo respetando los distintos puntos de vista, intentando no comunicar ningún ideal específico, sino un rango de estilos, actitudes y etnias. Asimismo, para asegurar que la comunicación, el marketing y el diseño de productos no tienen efectos negativos en los derechos de los niños, H&M tiene directrices especiales para la publicidad sobre conceptos infantiles y presta especial atención en la seguridad infantil en todas las fases de producción.

Asimismo, tal y como se ha ido describiendo a lo largo del documento, el Grupo H&M, y por ende todas sus sociedades dependientes, ha desarrollado políticas específicas para el desarrollo y el respeto de los derechos humanos de todos sus empleados, incluyéndose tanto a los contratados directamente como a los contratados indirectamente. A continuación, se especifica en que secciones pueden consultarse dichas Políticas:

- **Política Global Igualdad, Inclusión, Diversidad y No discriminación (actualizada por última vez en 2023):** se puede consultar en el [apartado 5.8.](#)
- **Respecto a los procesos de debida diligencia:** se puede consultar en el [apartado 3.2.](#)
- **Directriz de Tratamiento de Casos de Trabajo Infantil:** se puede consultar en el [apartado 3.2.](#)
- **Directriz sobre Contratación Responsable de Trabajadores Migrantes:** se puede consultar en el [apartado 3.2.](#)
- **Directriz sobre la gestión del trabajo desde casa:** se puede consultar en el [apartado 3.2.](#)

En el ejercicio 2024, se han recibido un total de cuatro denuncias internas por parte de personas trabajadoras, relacionadas con posibles casos de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo. Todas ellas han sido debidamente investigadas, y aunque en ninguno de los casos se ha podido confirmar la existencia de acoso conforme a los criterios establecidos, se han propuesto igualmente medidas específicas en cada situación, con el objetivo de preservar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

Durante 2023, se tramitaron 12 reclamaciones presentadas por clientes en tienda, vinculadas a posibles hechos constitutivos de discriminación o acoso moral, considerados como vulneraciones de los derechos humanos. De estas, 10 hacían referencia a actuaciones del servicio de Vigilancia Externa percibidas como discriminatorias, invocando una supuesta motivación racista. Las dos restantes se dirigieron contra personas trabajadoras de H&M, por presunta discriminación en la atención al cliente. De las 12 reclamaciones, 11

se gestionaron dentro del mismo ejercicio, y una fue cerrada en diciembre de 2023, al haberse presentado en noviembre.

6.2. Riesgos en materia de respeto de los derechos humanos

EJ

Adicionalmente a las herramientas establecidas a través de la Política de Derechos Humanos, cabe tener en cuenta que la mayoría de los proveedores de H&M España son de la Unión Europea, donde se realizan cerca del 100% de las compras, con lo que hay poco riesgo con relación al respeto de los derechos humanos de la organización.

CH

Además, H&M tiene políticas que aplican a sus proveedores sobre trabajo infantil y trabajo desde casa, así como el Compromiso de Sostenibilidad, cuyos proveedores están obligados a firmar y en el que constan requisitos en materia de protección de los derechos humanos¹⁷.

PE

Asimismo, el Grupo H&M ya está trabajando para cumplir con las futuras exigencias europeas en materia de debida diligencia en materia de sostenibilidad de su cadena de valor (lo que incluye una evaluación exhaustiva y preventiva de los riesgos de vulneración de los derechos humanos). En esta misma línea, cabe destacar que H&M ya comunica de forma pública y transparente un listado de sus proveedores¹⁸ de manera que cualquier persona puede conocer la localización de sus actividades manufactureras.

Por tanto, se considera que presenta poco riesgo, ya que en el territorio donde se desarrolla su actividad prevalece la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos que permiten reducir el riesgo y defender estos derechos. Asimismo, en aquellos territorios en los que la legislación estatal en materia de derechos humanos es menos clara, el Grupo cuenta con las suficientes herramientas para reducir el riesgo.

6.3. Origen de los proveedores y acreedores

Respecto al origen de los proveedores y acreedores de H&M España con facturación para el año 2024, fue mayoritariamente de la UE, representado por un 99,80%; siendo, a su vez, un 27,15% de estos de origen español, fomentando así la contratación local y garantizando la proporción de servicios y bienes con el menor impacto posible debido al transporte. El 72,75% restante fue procedente de otros países pertenecientes a la Unión Europea, principalmente Suecia, donde se ubica la matriz del Grupo H&M. En este sentido, en 2023 los proveedores y acreedores también fueron mayoritariamente de la Unión Europea (un 99,78%).

¹⁷ Para más información sobre las políticas del Grupo H&M sobre derechos humanos, pueden consultar la siguiente página: <https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/human-rights/>

¹⁸ La lista se puede consultar aquí: <https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>

Tabla 37. Origen de los acreedores y proveedores

	2024	2023
España	27,15%	33,50%
Unión Europea (incluyendo España)	99,80%	99,78%
Resto del mundo	0,20%	0,22%

El principal proveedor de H&M España es el Grupo H&M, concretamente la Sociedad ubicada en Suecia que mantiene un almacén en territorio nacional

EJ

CH

PE

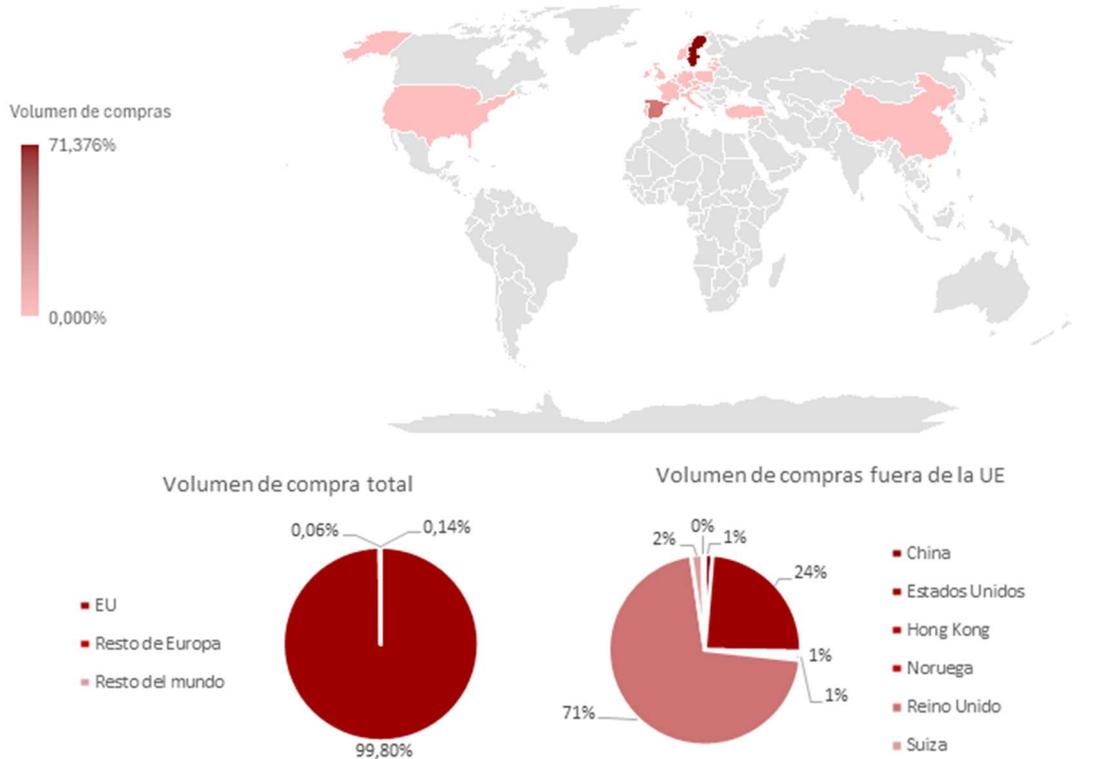


Figura 9 Mapa donde se representa la facturación respecto a los proveedores y acreedores de H&M España en función del origen (arriba) y porcentaje de los mismos respecto al total mundial (abajo izquierda) y total no europeos (abajo derecha) en el ejercicio fiscal 2024.

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

EJ

7.1. Políticas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

CH

Para H&M España y todas las empresas del Grupo H&M es muy importante que todas las operaciones se realicen con honestidad, transparencia, integridad y conforme a las reglas. Por este motivo, es fundamental garantizar que ni la deshonestidad, ni la deslealtad, ni la corrupción mancillen la buena reputación de H&M. El Código Ético del Grupo H&M contiene directrices de comportamiento en situaciones en las que se representa a la Empresa en un contexto laboral.

PE



- Código Ético del Grupo H&M
- Política de denuncia de irregularidades

Este Código Ético que, según se ha mencionado en apartados anteriores de la presente memoria, es obligatorio para el personal del Grupo H&M y proveedores, hace referencia al soborno y la corrupción, tratos de favor, conflictos de interés e información confidencial.

Tolerancia cero – soborno y corrupción

El Grupo H&M tiene una política de tolerancia cero sobre el soborno y la corrupción. Esta política se aplica a todas las actividades y operaciones empresariales que se lleven a cabo en países en los que operen tanto la Empresa como sus proveedores y socios comerciales. La Empresa no tolera ningún tipo de soborno y se compromete a establecer un riguroso programa de anticorrupción, como este Código Ético. Asimismo, la Empresa está decidida a garantizar el cumplimiento de los objetivos de este Código, por lo que instruirá y formará a todas las partes interesadas para garantizar que conozcan y respeten este Código.

Tolerancia cero – soborno y corrupción (continuación)

De conformidad con este Código Ético, los sobornos incluyen la donación, la promesa, el ofrecimiento, la aceptación, la solicitud o la recepción de ventajas económicas o de otro tipo con la finalidad de que se realice una actividad específica.

EJ

No se aceptarán sobornos bajo ninguna circunstancia. Asimismo, se prohíbe practicar el soborno en nombre de la Empresa, norma aplicable tanto en los contactos con empresas privadas como con funcionarios u organizaciones públicas. Tampoco se permiten **los pagos de facilitación** cuando se represente o actúe en nombre de la Empresa.

CH

Las normas señaladas en el Código Ético y en las políticas de H&M determinarán si una acción constituye o no un soborno. No se tendrán en cuenta las prácticas o costumbres locales salvo que la legislación local así lo permita o exija.

Tratos de favor

PE

Solicitar, recibir, aceptar y negociar, ofrecer o dar cualquier tipo de trato de favor a/por parte de proveedores o socios comerciales, contratistas o cualquier otra persona/organizaciones relacionadas con la actividad empresarial de H&M constituye una infracción del Código Ético de H&M. Esta norma es aplicable a actividades nacionales e internacionales, y a todos los negocios realizados.

El término “trato de favor” puede incluir, entre otros: regalos, préstamos, dinero en metálico (en cualquier moneda), comisiones, viajes, servicios, primas, comidas exclusivas, todo tipo de cupones regalo, muestras de productos para uso personal, descuentos en compras privadas, patrocinios, entradas para espectáculos u otros tipos de favores personales.

No se tomará en cuenta si el trato de favor se facilita directamente o a través de un tercero: el receptor incumplirá este Código Ético independientemente de que reciba el trato de favor directamente o a través de un tercero, o de que sea otra persona la verdadera beneficiaria.

H&M no permite que ningún empleado ni su familia directa ofrezcan, garanticen o acepten préstamos de personas u organizaciones con las que se entra en contacto a través de H&M.

Entretenimiento corporativo y otros eventos

Los empleados de H&M no aceptarán invitaciones a cenas de negocios u otros eventos corporativos con carácter exclusivo, inapropiado, periódico o que tengan lugar en fines de semana o días festivos. En caso de aceptar una invitación, puede que H&M no pueda abonar la parte del empleado o corresponder la hospitalidad en otra ocasión. Los empleados deberán recibir permiso expreso de su mánager antes de aceptar una invitación.

El Grupo H&M no permite la recepción de hospitalidad siempre que dichos acuerdos puedan afectar el resultado de las transacciones comerciales, es decir, cuando el propósito es obtener o retener negocios con el Grupo H&M.

Asimismo, los principios en materia de tratos de favor son los siguientes:

Tratos de favor (continuación)

H&M no permite que ningún empleado ni su familia directa ofrezcan, garanticen o acepten préstamos de personas u organizaciones con las que se entra en contacto a través de H&M.

Entretenimiento corporativo y otros eventos

Los empleados de H&M no aceptarán invitaciones a cenas de negocios u otros eventos corporativos con carácter exclusivo, inapropiado, periódico o que tengan lugar en fines de semana o días festivos. En caso de aceptar una invitación, puede que H&M no pueda abonar la parte del empleado o corresponder la hospitalidad en otra ocasión. Los empleados deberán recibir permiso expreso de su mánager antes de aceptar una invitación.

El Grupo H&M no permite la recepción de hospitalidad siempre que dichos acuerdos puedan afectar el resultado de las transacciones comerciales, es decir, cuando el propósito es obtener o retener negocios con el Grupo H&M.

H&M se reserva el derecho de registrar cualquier invitación de este tipo para cumplir con su política de tolerancia cero.

Los principios en materia de conflictos de intereses son los siguientes.

Conflictos de interés

Los conflictos de interés surgen cuando los intereses personales entran en conflicto con los intereses de la Empresa. Como empleado de H&M, se evitará cualquier situación presente o imaginable que pueda dañar la integridad personal y/o poner en riesgo los intereses y/o la reputación de H&M.

Los empleados informarán siempre a la Empresa si mantienen relaciones que no sean de carácter estrictamente comercial con algún colaborador con el que estén en contacto a través de H&M. Asimismo, no negociarán en nombre de la Empresa con familiares y/o personas a las que les unan lazos afectivos.

Nunca se mezclarán los negocios privados con los realizados por cuenta de H&M y nunca se utilizará el nombre o la marca de H&M en asuntos personales.

Los empleados con contrato en vigor nunca aceptarán un puesto o tarea fuera de la Empresa que pueda entrar en conflicto con los intereses de la misma. Si se desea aceptar un trabajo paralelo con el de H&M, ya sea como empleado o asesor, se requerirá el permiso expreso de la Empresa antes de aceptar el cargo.

Conflictos de interés (continuación)

Los empleados con contrato en vigor nunca aceptarán un puesto o tarea fuera de la Empresa que pueda entrar en conflicto con los intereses de la misma. Si se desea aceptar un trabajo paralelo con el de H&M, ya sea como empleado o asesor, se requerirá el permiso expreso de la Empresa antes de aceptar el cargo.

EJ

Además, el Grupo H&M cuenta con una **Política de denuncia de irregularidades**, por la que provee a sus empleados un canal interno que debe usarse para denunciar irregularidades graves dentro de la empresa, por ejemplo, delitos de contabilidad o delitos de soborno. Los puntos incluidos en esta política son los siguientes:

CH

Política de denuncia de irregularidades

Esta política se aplica a todos los empleados del Grupo H&M. La política se refiere a la negligencia relacionada con:

PE

- Contabilidad.
- Controles contables internos.
- Asuntos de auditoría.
- Lucha contra el soborno.
- Delitos bancarios y financieros.
- Otras irregularidades graves relacionadas con los intereses vitales de la empresa o del grupo o la vida o la salud de personas individuales, como por ejemplo delitos ambientales graves, deficiencias importantes en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo y formas muy graves de discriminación o acoso.

Los informes adicionales de malas prácticas a través de la denuncia de irregularidades solo pueden referirse a personas en puestos clave y ser tan serios que podrían poner en peligro a toda la empresa o grupo.

Asimismo, tal y como se ha mencionado ya en el apartado 2.2, el Grupo H&M cuenta con un Canal de Denuncias ([Speak Up](#)) para todos sus empleados, socios comerciales y terceros para informar sobre sospechas de violaciones del Código Ético.

7.2. Riesgos en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Se considera que los controles establecidos en base a los principios del Código de Ético de El Grupo H&M, de aplicación en España; juntamente con el hecho de que la organización tiene una relación reducida con las Administraciones Públicas, fundamentalmente relacionada con el pago de impuestos; hace que el riesgo en esta materia sea reducido. Asimismo, H&M España no es una entidad obligada a incorporar las medidas de prevención en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales que se prevé en la Ley 10/2010.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

H&M España, siguiendo con las directrices del Grupo H&M, elige colaborar con entidades que cumplan con todos y cada uno de los criterios que se encuentran estipulados en su **Código Ético**, así como en el **Compromiso de Sostenibilidad**, mencionados anteriormente.

A lo largo de 2024, H&M España ha realizado diversas donaciones que ascienden a un total de **191.317 €**. A continuación, se especifica el valor de cada una de ellas:

Tabla 38. Donaciones realizadas durante 2023 y 2024

	Asociación	Concepto	Cuantía
2024	Acción Contra El Hambre	Diversos proyectos	35.400 €
	Asociación Española Contra el Cáncer	Día Mundial del Cáncer de Mama	19.948 €
	WWF	Hora del Planeta	3.000 €
	WWF	Proyecto Biodiversidad y Reforestación	50.000 €
	Cruz Roja	Afectados Dana Valencia y zonas afectadas	50.000 €
	Cruz Roja	Personas en situación de extrema vulnerabilidad – Melilla	32.969€
	2023	Acción Contra El Hambre	Diversos proyectos
Asociación Española Contra el Cáncer		Día Mundial del Cáncer de Mama	19.344 €
WWF		Hora del Planeta	3.000 €
WWF		Proyectos de conservación de la Biodiversidad	412.800 €
Cruz Roja		Material médico y ositos Teddy	32.942 €

8. ÍNDICE DE LOS INDICADORES ESTABLECIDOS POR LA LEY 11/2018

Información general de la sociedad

EJ

Tabla 39. Información general de la sociedad

CH

PE

Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio.	2-1 Detalles organizativos. 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio 2-9 Estructura de gobernanza y composición	Definición de la Organización.	7-11, 13-14, 19
	Mercados en los que opera.			
	Objetivos y estrategias.			
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.			
Estrategia y gestión de riesgos	Descripción de las políticas que aplica la compañía.	3-3 Gestión de temas materiales.	Políticas desarrolladas por la Organización.	17-18, 20-24, 29-32, 40-41, 43-46, 56-65, 68-69, 72-76, 79-82,
	Resultados de las políticas que aplican a la compañía.	3-3 Gestión de temas materiales.	Desarrollo y seguimiento de las políticas de la Organización.	25-26, 28, 36- 37,39- 42,48- 55,59, 67-68, 70, 77-78
	Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía.	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Definición de los riesgos.	32-33, 46-47, 77, 83
Perfil del EINF	Asuntos relevantes y materialidad.	3-2 Lista de los temas materiales	Análisis de materialidad del Grupo.	11-12

Información sobre cuestiones ambientales

Tabla 40. Información sobre cuestiones ambientales

Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
EJ CH PE	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	3-3 Gestión de temas materiales.	Definición del impacto.	29-33
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	No hay GRI asociado.	Debido al tipo de actividad y los riesgos ambientales no se requiere licencias de tipo ambiental y no es relevante un sistema de certificación ambiental.	n.a.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	No hay GRI asociado.	Debido al tipo de actividad no se puede diferenciar los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales de otros recursos destinados a la gestión empresarial. No obstante, teniendo en cuenta los riesgos ambientales dichos recursos no son significativos. Respecto a la generación indirecta de residuos a causa de los productos que comercializa, H&M, como parte de la industria de la moda, sí dedica recursos para su prevención.	29-33
	Aplicación del principio de precaución.	2-23 Compromisos y políticas	Definición del impacto.	29-33
Gestión ambiental	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	No hay GRI asociado.	Debido al tipo de actividad, de acuerdo con la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, la compañía no tiene obligación de disponer de un seguro de Responsabilidad Medioambiental.	n.a.

Tabla 40. Información sobre cuestiones ambientales

Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas	
EJ	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica).	No material.	Debido al tipo de actividad, la contaminación lumínica y por ruido no son un aspecto material para la compañía.	29-33, 41-42
CH	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos 306-3 Residuos generados	Iniciativas de la empresa para la recuperación de ropa, diseño de sus tiendas y sistemas de gestión contratados.	33-38
PE		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No material.	Debido al tipo de actividad, no es un aspecto material para la compañía.	n.a.
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-5 Consumo de agua.	Cálculo de m ³ en base a la información obtenida de facturación.	38-39
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen. 301-2 Insumos reciclados utilizados	Cálculo en kg/año en base a las compras.	41
		Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 Gestión de los temas materiales.	Definición de medidas.	38-40
		Consumo, directo e indirecto, de energía.	302-1 Consumo energético dentro de la organización.	Información obtenida a partir de datos de facturación.	38
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	302-4 Reducción del consumo energético. 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	Definición de medidas.	38-41
	Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	Cálculo de la huella de carbono, a partir de los factores de emisión asociados al mix eléctrico de España y el consumo de gas	42

Tabla 40. Información sobre cuestiones ambientales

Tabla 40. Información sobre cuestiones ambientales				
Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
EJ			natural usado por la empresa.	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al cambio climático)	Definición de riesgos.	29-33, 42
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-5 Reducción de las emisiones. 302-4 Reducción del consumo energético	Medidas de reducción de emisiones.	42
CH				
PE	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	3-3 Gestión de temas materiales (con visión a la biodiversidad).	Medidas de control de impacto.	43
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No material	No material.	n.a.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 41. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Página
EJ	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Número total y distribución de modalidades de contrato de Trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7 Empleados 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados. 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.	Promedio del número de contrataciones mensuales durante 2024.	48-52
CH				
PE	Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Resta entre remuneración promedio hombres – remuneración promedio mujeres, dividido por la remuneración promedio de hombres.	54-55
Empleo	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad. Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	2-21 Ratio de compensación total anual.	Se calcula como la retribución total, ponderando como si todas las personas con reducción de jornada trabajaran a jornada completa.	53-54
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	No hay GRI asociado.	Definición de medidas.	45-46, 56-58
	Empleados con discapacidad.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Número de empleados con discapacidad.	55

Tabla 41. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Página
EJ	Organización del tiempo de trabajo.	No hay GRI asociado.	Definición horarios.	56-59
	Número de horas de absentismo.		Número de horas de absentismo.	59
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	No hay GRI asociado.	Definición de medidas.	56-59
CH	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Enfermedades profesionales	Índice de frecuencia de accidentes (IF): cociente entre el número de accidentes totales y el número de horas trabajadas multiplicado por 10 ⁶ . Índice de gravedad (IG) se calcula como el cociente entre el número de jornadas perdidas y el número de jornadas trabajadas por 10 ³ .	60-65
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.			
PE	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Definición de medidas.	68-69
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30 Convenios de negociación colectiva.	% de trabajadores por convenio.	69
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Aspectos de seguridad y salud incluidos en los convenios.	69
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a la formación)	Política de formación.	69-71
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	Sumatorio de horas de formación.	70

Tabla 41. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Página
EJ CH PE	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas derivadas de la política de igualdad y no discriminación.	72-73
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	3-3 Gestión de los temas materiales.	Política de igualdad y plan de igualdad.	72-73
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3 Gestión de los temas materiales.	Número de empleados discapacitados.	55
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Política de igualdad y no discriminación. Política contra el acoso y la discriminación.	72-73

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Tabla 42. Información relativa al respeto de los derechos humanos			
Apartado Ley 11/2018	Estándar GRI	Método de Cálculo	Página
EJ	3-3 Gestión de los temas materiales.	Análisis de la política de derechos humanos.	74-77
CH		Política de derechos humanos. Distribución de proveedores por origen. En 2024 se han recibido 4 reclamaciones por posibles casos de vulneración de los derechos humanos.	74-77
PE	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil. 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Distribución de proveedores por origen.	77-78
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.			
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.			
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.			
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.			
Abolición efectiva del trabajo infantil.			

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Tabla 43. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Apartado Ley 11/2018	Estándar GRI	Método de Cálculo	Página
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas. 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Código Ético	15-16 79-82
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Código Ético. Política de denuncia de irregularidades.	79-82
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	€/años aportados por fundación o entidad sin ánimo de lucro. Colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro.	83

EJ

CH

PE

Información sobre la sociedad

Tabla 44. Información sobre la sociedad					
Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Página	
EJ CH PE	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	% de compras a proveedores y acreedores locales	77-78
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Número de trabajadores.	48
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Análisis del Código Ético y del Compromiso de Sostenibilidad.	15-16
		Acciones de asociación o patrocinio.	2-28 Afiliación a asociaciones	Detalle de las asociaciones de las cuales se forma parte.	27
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	3-3 Gestión de los temas materiales.	Análisis del Código Ético y el Compromiso de sostenibilidad.	15-18, 29-32, 45-46	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	No hay GRI asociado	Análisis del Código Ético y el Compromiso de sostenibilidad. Programa propio de evaluación del impacto sostenible de sus socios.	15-18, 29-32, 45-46	
Subcontratación y proveedores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales. 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales.	Análisis del Código Ético y el Compromiso de sostenibilidad.	15-18, 29-32, 45-46	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios. 416-2 Casos de incumplimiento relativos	Análisis del Código Ético. Análisis del estudio de percepción de la marca.	24-27	

Tabla 44. Información sobre la sociedad					
Apartado Ley 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Página	
EJ		a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios. 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.			
CH	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Análisis de los sistemas y procedimientos de reclamación.	24-27	
PE	Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	207-4 Los beneficios o pérdidas antes de impuestos	Información en base a criterios contables.	28
		Impuestos sobre beneficios pagados.	207-4. El impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado	Información en base a criterios contables.	28
		Subvenciones públicas recibidas.	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.	Información en base a criterios contables.	28

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) CONSOLIDADO
DEL EJERCICIO 2024

El presente estado de Información no financiera de Hennes & Mauritz, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual terminado el 30 de noviembre de 2024 ha sido formulado el 28 de febrero de 2025.

EJ

Barcelona a 28 de febrero de 2025

CH

Eric Joseph Ahlberg

PE

Presidente del Consejo de Administración

Carl Henrik Gemzell

Secretario del Consejo de Administración

Peter Imre Ekeberg

Consejero

H&M