



Estado de Información No Financiera

Áreas S.A.U.

2021





Contenidos

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre





1

Bases para la formulación del EINF

Este Estado de Información No Financiera tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal que son relevantes para el mismo en la ejecución de las actividades propias de su negocio.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado en línea con los **requisitos establecidos** en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración **también 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. Asimismo, se han definido los contenidos sobre la base de los **estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI)** seleccionados que se refleja en el Anexo 1. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

El perímetro de este informe es Áreas S.A.U. (en adelante Áreas) una sociedad con la obligatoriedad de elaborar un Estado de Información No Financiera conforme a la Ley 11/2018. Esta sociedad consolida en un grupo de sociedades (Areas Group) con domicilio fuera de España.

En este contexto, el EINF tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal que son relevantes para el mismo en la ejecución de las actividades propias de su negocio.

La información incluida en el EINF, que forma parte del Informe de Gestión como anexo y que acompañará a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2021, **está verificada por KPMG Asesores S.L.** en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, en conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

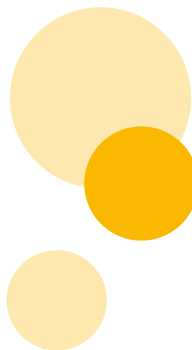
Los datos reportados en el presente documento hacen referencia al **ejercicio 2021** (en adelante FY 20/21), comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021. El presente EINF incluye todas las actividades desarrolladas por Áreas, excepto los puntos de venta que suministran gasolina por representar menos de un 5% del volumen de negocio. Concretamente representan un 4% del volumen de negocio total de la compañía.

El estudio de materialidad realizado ha constado de 2 fases.

1. Identificación de asuntos: selección de aquellos asuntos solicitados por la ley de información no financiera que son relevantes desde el punto de vista de impacto en el negocio, así como en sus grupos de interés.

2. Priorización: evaluación de la relevancia de los asuntos requeridos por la ley de información no financiera, por analistas de inversión, guías de reporte en materia de información no financiera y noticias aparecidas en los medios. En esta fase se ha realizado una validación interna de los asuntos en base a la relevancia que supone para la compañía y su estrategia.

El impacto generado por la pandemia actual ha sido notable para Áreas, destacando el cambio en los consumos y las emisiones, las afectaciones a nivel de personal provocados por los ERTes, así como la baja actividad en la rama de negocio de aire.



1. Bases para la formulación del EINF

Los temas materiales, resultado del análisis según el modelo de negocio de la compañía, han sido los siguientes:

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad
Información general	X
Cuestiones medioambientales	X
Información general detallada	X
Contaminación	Materialidad baja
Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos	X
Uso sostenible de los recursos	X
Cambio climático	X
Protección de la biodiversidad	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal	X
Empleo	X
Organización del trabajo	X
Salud y seguridad	X
Relaciones sociales	X
Formación	X
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	X
Igualdad	X
Respeto a los derechos humanos	X
Derechos humanos	X
Lucha contra la corrupción y el soborno	X
Corrupción y soborno	X
Información sobre la sociedad	X
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	X
Subcontratación y proveedores	X
Consumidores	X
Información fiscal	X

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo



2

Políticas disponibles

Áreas cuenta con una serie de políticas relacionadas con diferentes temáticas a través de las que puede dar respuesta a los requisitos de la Ley de Información No Financiera.

2. Políticas disponibles

Las políticas de alto nivel existentes en cada uno de los ámbitos considerados por la Ley 11/2018 son:

Ámbitos	Políticas / Compromisos	Descripción (cada punto se encuentra más detallado en su apartado correspondiente)
Corrupción y soborno	Código ético	Principios éticos corporativos necesarios para la actividad.
Corrupción y soborno	Políticas antifraude	Incluye aspectos como: i) patrocinios y donaciones, (ii) regalos e invitaciones y (iii) relaciones con intermediarios.
Gestión Ambiental	Compromiso respecto impactos ambientales	Compromiso de Áreas con la legislación y la prevención de la contaminación.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

1. Bases para la formulación del EINF		
2. Políticas disponibles	<p>Gestión social y de personal</p>	<p>Normativas de RRHH Política incentivos Beneficios atenciones-sociales</p> <p>Conjunto de normativas, políticas y compromisos de Áreas diseñadas para gestionar la relación con empleados, colaboradores y colectivos.</p>
3. Información general		
4. Corrupción y soborno	<p>Gestión social y de personal</p>	<p>Seguridad y salud</p> <p>Política Integrada de gestión de la calidad, y de Seguridad y Salud en el trabajo, para facilitar la integración de la PRL en todos los procesos.</p> <p>Políticas y protocolos de mitigación de impacto Covid-19.</p>
5. Gestión social y de personal		
6. Derechos humanos	<p>Sociedad</p>	<p>Manual de compras Cuestionario de proveedores Condiciones generales de suministros</p> <p>Políticas y procedimientos aprobados para asegurar una relación de confianza basada en la calidad, la ética y la integridad.</p>
7. Gestión ambiental		
8. Sociedad	<p>Sociedad</p>	<p>Plan higiénico sanitario Sistema de autocontrol</p> <p>Planes y sistemas para asegurar la seguridad y salud del consumidor.</p> <p>Políticas y protocolos de mitigación de impacto Covid-19.</p>
9. Anexo		



3

Información general

Áreas se constituye como un operador de restauración de referencia a escala internacional en el sector turístico desde hace más de 50 años.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

3. Información general

Áreas es **uno de los líderes españoles en Food&Beverage y Travel Retail** con unos ingresos de 186 millones de euros en el año fiscal 2020/21.

Áreas ha atendido aproximadamente a **26,1 millones de clientes en España** (un 41% menos que el año anterior debido a la pandemia) a través de sus puntos de venta en autopistas (9,6 millones de clientes), aeropuertos (10,7 millones de clientes), estaciones de tren (5,2 millones de clientes) y ciudades (0,3 millones de clientes) distribuidos a lo largo de buena parte la geografía española.

Como operador de restauración de referencia en el mundo del viaje desde hace más de 50 años, Áreas está presente en los principales núcleos de comunicación del territorio español (aeropuertos, estaciones de tren, áreas de servicio), así como en los más importantes recintos feriales nacionales y centros de ocio.

Sobre la cultura de la excelencia operacional, la empresa posee un **profundo conocimiento de las necesidades de los viajeros y de la más amplia gama de conceptos de restauración** en el mercado. Esta percepción le permite ofrecer siempre una combinación perfecta adaptada a los consumidores que recibe a diario.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

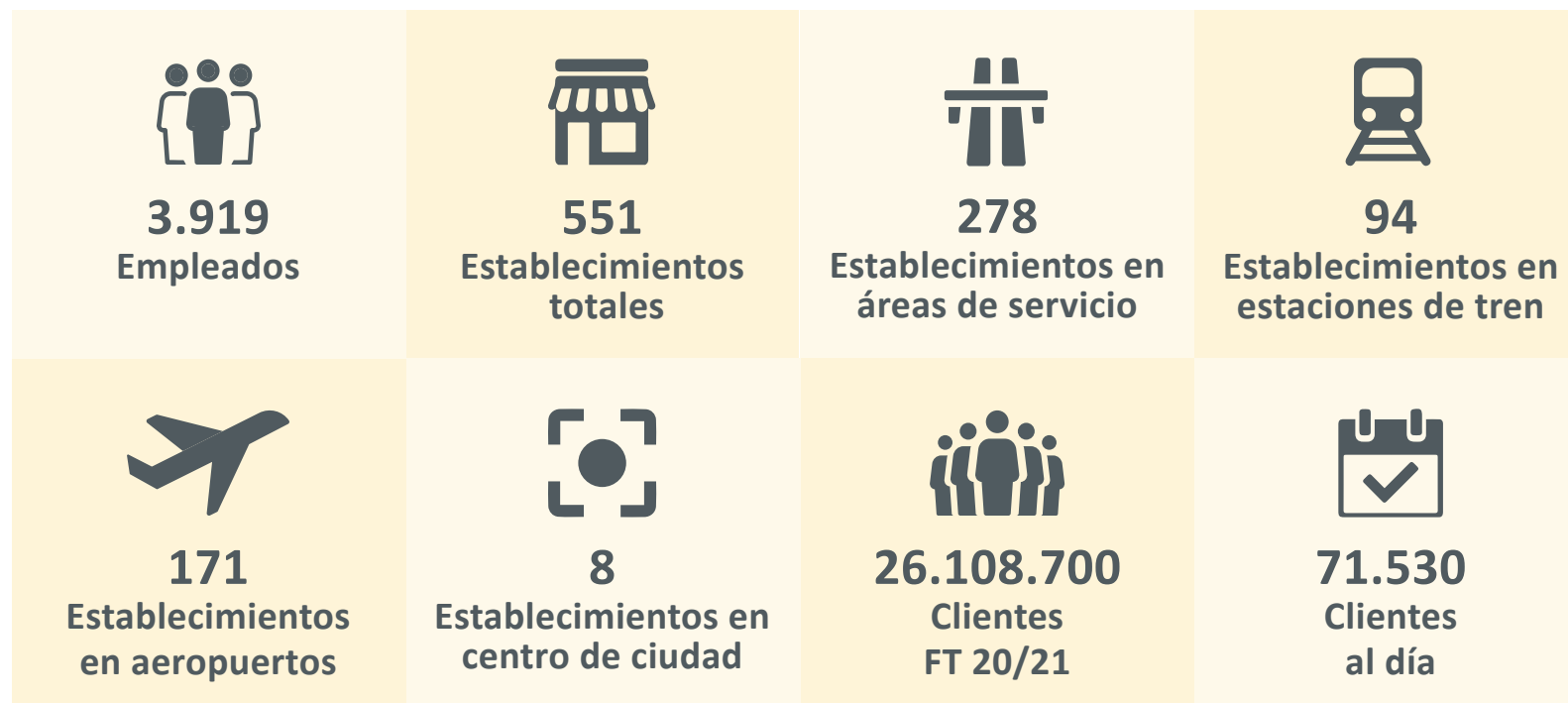
6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Principales cifras de Áreas



La **situación pandémica actual** ha impactado gravemente en la economía mundial afectando el desarrollo de muchas empresas. Especialmente, todas aquellas relacionadas con el turismo y la restauración. Consecuentemente, Áreas se ha visto afectada experimentando un retroceso de sus ventas en todos sus establecimientos. Durante la cuarentena las ventas se desplomaron y posteriormente, las aperturas se han ido produciendo de forma desescalada siguiendo todas las recomendaciones del Gobierno.

Áreas apuesta por la **innovación** con la aplicación de la transformación digital en la restauración para mejorar la experiencia del viajero. Es por ello que con el paso del tiempo la empresa se ha adentrado en una estrategia de digitalización que pone al cliente en el centro de la experiencia. Apuesta por soluciones digitales para mejorar los *MOT's* del *customer journey* de sus clientes.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Actividades



Aeropuertos. Áreas tiene concesiones de restauración en 19 aeropuertos en España que ofrecen a los viajeros la oportunidad de descubrir nuevos sabores, disfrutar y relajarse antes de viajar.



Autopistas. La empresa gestiona 52 áreas de servicio, siendo el primer operador de áreas de servicio en las autopistas españolas. En ellas, el viajero encontrará productos de restauración y de *retail* y además podrá repostar gasolina en algunos puntos de venta. Esta actividad representa únicamente un 4% del volumen total del negocio (puntos de venta de Áreas SAU). Por ello, queda fuera del alcance del perímetro y se concluye como poco material. No obstante, dada la singularidad de este negocio, la compañía considera relevante reportar las medidas preventivas para la protección del suelo implementadas por la empresa para este mercado en particular, dado el riesgo existente asociado.



Estaciones de tren. Áreas tiene presencia en 28 estaciones de tren en España, acompañando a más de 6 millones de viajeros que se desplazan en alta velocidad o en trenes de cercanías, en trayectos regionales o de largo recorrido y les ofrece conceptos variados de gastronomía de calidad.



Ferias. La empresa está presente en los principales recintos feriales de España (Fira de Barcelona e IFEMA), siendo especialistas tanto en servicios de *catering* como de *retail* en el centro de la ciudad. Los organizadores de grandes eventos recurren a Áreas por su experiencia en restauración en recintos feriales.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

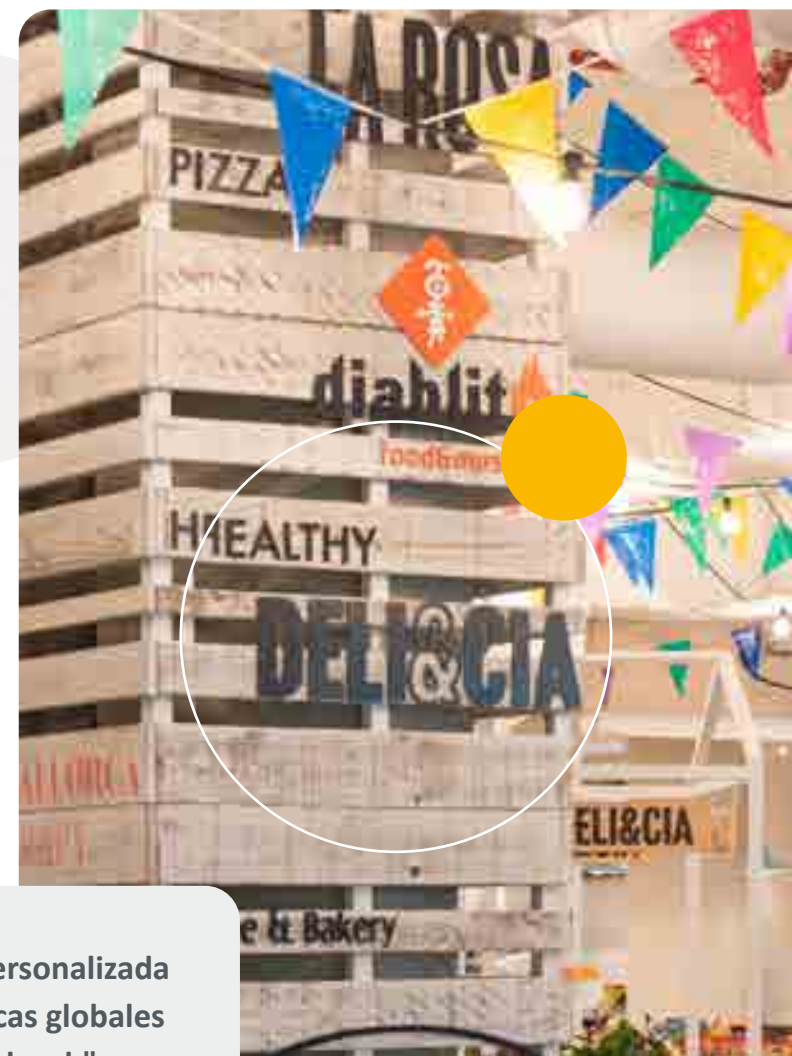
Líneas de negocio

Áreas adapta sus diferentes líneas de negocio a los mercados donde está presente para ofrecer las mejores alternativas a las necesidades de cada tipo de viajero.

Áreas tiene un profundo conocimiento de las necesidades de los viajeros gracias a los cuestionarios que realiza junto con los concedentes y a través del NPS (*Net Promoter Score*) y por ello dispone de un amplio portfolio de marcas adaptado a los requisitos de sus clientes.

Marcas

Áreas cuenta con una oferta variada y de calidad para satisfacer las necesidades de sus clientes con opciones que se adaptan a cada perfil de viajero. Una combinación de conceptos que triunfan en la calle con otros creados específicamente para aeropuertos, autopistas y estaciones de tren, complementados con la mejor oferta de *retail*.



"Una oferta personalizada que aúna marcas globales y gastronomía local."

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

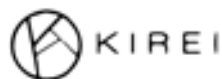
7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Marcas propias de restauración

Áreas cuenta con la mayor cartera de marcas del mercado. Es capaz de ofrecer una amplia gama de soluciones para todas las ocasiones y necesidades surgidas durante el viaje.



Franquicias de restauración

Áreas se ha asociado con marcas internacionales, restaurantes únicos a medida y una amplia gama de establecimientos de alimentación. La empresa puede hacer gala de la mayor cartera de marcas del mercado, que le permite responder a las más variadas necesidades de los pasajeros durante sus desplazamientos.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Marcas propias de retail

Las marcas de *retail* desarrolladas por Áreas pretenden cubrir las exigencias de todo tipo de viajero: conceptos prácticos que ofrecen artículos de marcas, regalos, *souvenirs*, etc.



Franquicias de retail

ADOLFODOMINGUEZ



Marcas Co-Branding



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Servicios



Restauración



Retail



Vending



Catering



Áreas tiene operaciones por todo el territorio español (aeropuertos, estaciones de tren, autopistas, centro ciudad, ferias...) y la sede se encuentra ubicada en la calle Gaspar Fàbregas i Roses, 81 de Esplugues de Llobregat 08950 (Barcelona).



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Objetivos y estrategias de la organización

El objetivo del Grupo Áreas es ser líder mundial en el mercado de F&B dentro del segmento de *travel retail*. Dentro de este objetivo España constituye una pieza clave, dada la relevancia de su mercado, por lo que la empresa continuará trabajando en consolidar su posición de liderazgo. En un mercado donde la crisis ha impactado significativamente en el comportamiento del cliente, la compañía deberá adaptar la oferta a las nuevas tendencias (la salud y la higiene es una prioridad) y sacar ventaja de la recuperación, consolidando el liderazgo en autopistas y estaciones de tren.

Se consideran partes interesadas de Áreas

Para el desarrollo de su actividad, la compañía establece un modelo de relación basado en la confianza con sus grupos de interés o partes interesadas, al ser estos pilares fundamentales para la consecución de sus objetivos.

Tomando como referencia las partes interesadas en Áreas, y concretamente como punto de referencia el cliente final, se busca ofrecer un **servicio de máxima excelencia a través del estudio de necesidades** para poder cubrir las con un servicio de calidad y una amplia gama de conceptos gastronómicos.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Partes interesadas de Áreas



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

La estrategia de Áreas para satisfacer el objetivo descrito previamente se basa en cuatro pilares:



Capital humano

Áreas ofrece a sus trabajadores un entorno laboral que abraza y protege la diversidad y la igualdad de género (por ejemplo: campaña #ROMPEROLES) y que fomenta un desarrollo profesional pleno a lo largo del recorrido de cada individuo dentro del equipo Áreas.

Para ello la empresa pone en marcha una serie de iniciativas dirigidas al desarrollo de cada empleado basadas en una comunicación bidireccional clara y fluida y una oferta de formación adaptada a sus necesidades (Áreas Living).



Cliente

Áreas trabaja cada día para anticipar y cubrir las necesidades de sus clientes, tanto concedentes como clientes finales. Esto es posible gracias a que la empresa estudia los *pain points* a lo largo de todo el proceso de compra, por ejemplo, mediante encuestas de satisfacción y el seguimiento del NPS. De esta manera, se analiza el proceso de compra de extremo a extremo para detectar los posibles espacios de mejora existentes.

De acuerdo con lo anterior, se trabaja en la presencia en redes para facilitar la localización de los establecimientos y de su oferta gastronómica, se instalan sistemas que permiten la reducción de los tiempos de espera (los quioscos inteligentes) y se habilitan canales de comunicación bidireccional con los clientes para que puedan hacer llegar sus valoraciones y recibir una respuesta acorde en caso de que lo deseen.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo



Marcas

Áreas cuenta con un amplio porfolio de marcas propias y franquicias para garantizar que el cliente pueda elegir la opción que más se adecúe a sus preferencias.



Excelencia operacional

Áreas cuenta con un modelo operacional sólido y orientado a la excelencia. Este modelo se fundamenta en la mejora continua de los procesos operativos de la empresa mediante la definición y seguimiento de *KPI's*, la aplicación de la filosofía *Lean* y la identificación y *roll-out* de las mejores prácticas internas de la empresa.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Áreas ha identificado una serie de factores que pueden afectar a su estrategia corporativa y realiza un seguimiento de su impacto con el objetivo de adaptarse adecuadamente a su entorno:

<p>Factores macroeconómicos</p>	<p>Áreas realiza un seguimiento de la evolución de los principales indicadores macroeconómicos a través de los datos facilitados por las principales instituciones públicas nacionales e internacionales. Estos datos ayudan a la empresa a anticipar la evolución de la demanda global de sus productos y de su estructura de costes y adaptar así sus propuestas comerciales a los concedentes con los que trabaja.</p>
<p>Evolución del tráfico de viajeros</p>	<p>Áreas analiza la composición, volumen y evolución del tráfico de viajeros y adecúa su oferta comercial a las preferencias, necesidades y expectativas de éste. El teletrabajo, así como los nuevos hábitos de consumo (higiene, distancia, KM 0, sostenibilidad, digital...) son importantes factores a tener en cuenta. Para ello la empresa analiza datos de flujo y consumo de sus clientes, datos de viajeros proporcionados por sus concedentes e informes externos. La nueva normalidad provocada por el SARS-CoV-2 (Covid-19) está cambiando las tendencias de los viajeros y polariza la tipología de oferta que debe presentarse.</p>
<p>Factores competitivos</p>	<p>Áreas analiza el comportamiento de sus competidores para adaptar su estrategia al entorno competitivo existente en cada momento y mantener su posición de liderazgo.</p>

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Factores sociosanitarios

Áreas sigue la actualidad social y sanitaria a nivel mundial para poder prevenir cualquier situación de riesgo y actuar debidamente para proteger tanto a sus empleados como a sus consumidores.

Factores socioeconómicos y ambientales

Áreas lleva a cabo una monitorización de las tendencias y/o acontecimientos sociopolíticos de relevancia para poder anticiparse a los mismos y continuar generando valor en línea con sus objetivos.

Compromiso con el medio ambiente, producción y consumo responsable

A nivel medioambiental, Áreas está comprometida con la **reducción del consumo global de energía** a través de la optimización y eficiencia de sus equipos, maquinaria y mecanismos de iluminación, así como en el propio proceso constructivo, con materiales y soluciones creativas que mejoran el rendimiento energético.

Áreas también impulsa medidas para el **ahorro del agua** con mecanismos como los dispositivos automáticos o los limitadores de caudal del agua, que permiten controlar la presión e impulsar su uso correcto y eficiente. Asimismo, la compañía trabaja en la reducción de consumo de papel en la gestión de sus operaciones y a través de campañas de concienciación en sus oficinas.

En la **gestión de residuos**, la compañía lleva a cabo diversas acciones para reducir los residuos de plástico e impulsa acuerdos con empresas como Ecoembes para la recogida selectiva de envases y el fomento de su reutilización.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

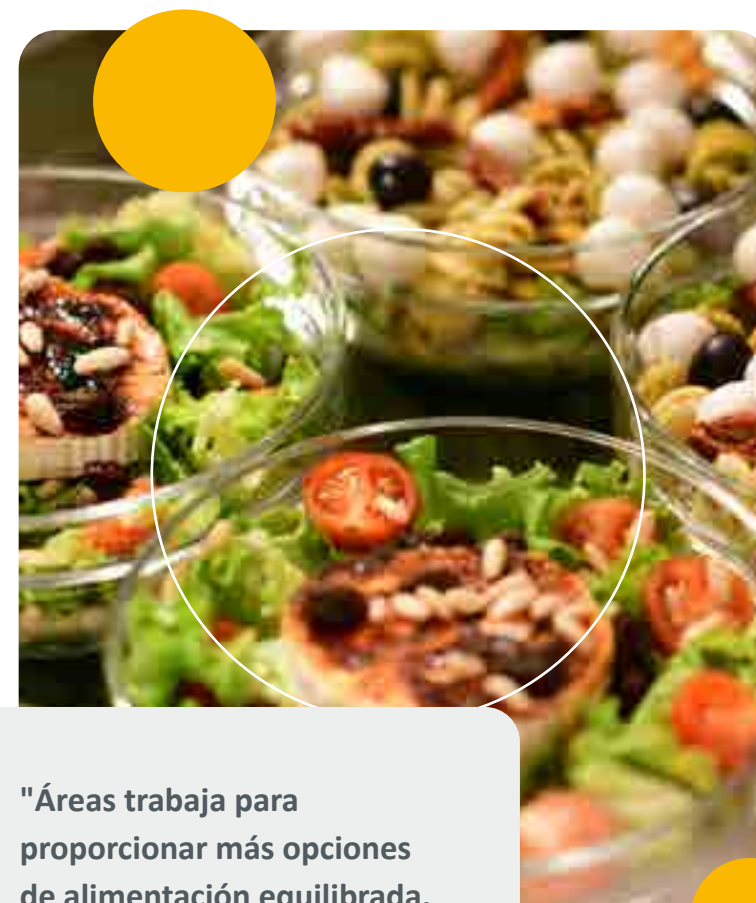
9. Anexo

Cabe destacar que, Áreas ha impulsado el proyecto *Circular Journey*, una iniciativa cuyo objetivo es implementar envases sostenibles y la reducción sistemática de *packaging* de un solo uso en los más de 500 establecimientos que gestiona en España, y que está claramente orientada a la reducción de la huella de carbono.

En el ámbito del **desperdicio alimentario**, Áreas realiza varias iniciativas; la gestión de mermas, la donación de excedentes de producto no vendido a personas en situación de vulnerabilidad a través de Phenix y favoreciendo la venta a final del día mediante la aplicación "Too Good To Go".

Asimismo, Áreas también trabaja para fomentar una **alimentación más equilibrada y saludable**, centrando el desarrollo de productos y la adquisición de materias primas en paralelo a los compromisos adquiridos dentro del "Plan de colaboración para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas 2020", que incluye diferentes objetivos como la reducción del azúcar, grasas y sal en sus recetas o la revisión del porcentaje de grasa en la leche y bebidas vegetales, entre otras.

Con el objetivo de contribuir de forma decisiva a una alimentación más equilibrada y saludable de sus clientes, la compañía trabaja en la reducción y eliminación del uso de materias primas con aceite de palma, e incorpora la proteína vegetal en las recetas por sus beneficios nutricionales, calidad organoléptica y sostenibilidad.



"Áreas trabaja para proporcionar más opciones de alimentación equilibrada, saludable y sostenible."

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Las personas, el principal pilar de Áreas

Dentro del objetivo de atraer, retener y reconocer el mejor talento y fomentar unas relaciones laborales enriquecedoras, Áreas dispone de amplias e innovadoras políticas en materia de recursos humanos por y para sus colaboradores/as en toda su dimensión profesional y humana.

A través de la plataforma interna **Áreas Living**, se fomenta la comunicación y el desarrollo profesional, la formación de sus empleados y el bienestar. Además, a través de los programas Estamos por Ti y el Club Ahorro, Áreas ofrece una serie de beneficios y ventajas a todas las personas que trabajan en la compañía. En esta misma línea, Áreas reconoce el talento interno a través el **Programa ITACA**, que identifica y desarrolla a profesionales con alto potencial de desarrollo en la compañía.

Áreas apuesta por una organización equilibrada, comprometida socialmente y que constituya en la medida de lo posible el fiel reflejo del entorno comunitario al que sirve. Bajo la iniciativa #SOMOSPLURALIDAD, los equipos participan en las distintas **acciones que se realizan en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión social**; iniciativas como la campaña RompeRoles, la firma del Charter de la Diversidad, o acciones con la ONCE así como colaboraciones con Centros Especiales de Empleo lo demuestran.

A lo largo de este FY 20/21, debido a la **situación de crisis sanitaria en el país**, el Gobierno ha impuesto varias medidas restrictivas, entre otras, limitaciones en la movilidad de las personas y la suspensión de la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, entre ellos los de restauración y comercio.

Ante la imposibilidad de dar continuidad a la actividad de algunos centros de trabajo, la compañía debió cerrar al público gran parte de sus establecimientos y se vio obligada a presentar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) para la suspensión de los contratos de las personas trabajadoras adscritas a tales centros.

Durante la pandemia de la Covid-19, y bajo el lema “Cuidamos de ti”, la compañía ha lanzado una campaña de comunicación, apoyada de un plan de formación en protocolos de higiene y seguridad, mediante la cual se compromete con la seguridad y salud de sus equipos y clientes.



4

Corrupción y soborno

Desde Áreas se promueve una cultura preventiva para evitar cualquier tipo de acción fraudulenta de aplicación para todos sus empleados.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

4. Corrupción y soborno

Para **detectar y prevenir el fraude**, Áreas cuenta con medidas de control que refuerzan lo señalado por el Código Ético: un manual de prevención de delitos, un programa antifraude en los puntos de venta y un conjunto de políticas anticorrupción. El objetivo es promover una cultura preventiva basada en el principio de “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude, y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los empleados de Áreas, con independencia de su nivel jerárquico y del lugar en el que trabajen.

Código Ético

La compañía, de forma íntegra y comprometida, aplica principios éticos corporativos necesarios para su actividad, velando por la homogeneidad y practicidad de las normativas, y por las conductas internas.

Áreas dispone de un Código Ético en el que se establecen los principios y reglas con los que la compañía debe afrontar sus responsabilidades. Asimismo, ha difundido el Código Ético que se encuentra publicado en <https://es.areas.com/es/quienes-somos/codigo-etico/> y proporciona las herramientas necesarias para velar por su aplicación.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

En este sentido, y fruto de su actividad, se han identificado posibles riesgos consecuencia de conductas no éticas, mala praxis y por incumplimiento de normas internas establecidas en la organización. Con el fin de mitigar estos riesgos, se implementan en la compañía procedimientos, técnicas y sistemas para la prevención y detección del fraude interno, externo y anticorrupción.

Políticas anticorrupción

Con el objetivo de enfocar las prácticas corporativas hacia la lucha contra la corrupción y el fraude, Áreas ha divulgado las políticas anticorrupción que engloban (i) patrocinios y donaciones, (ii) regalos e invitaciones y (iii) relaciones con intermediarios. Además, para evitar conflictos de intereses, los Directivos de la sociedad deben declarar si tienen o no relaciones con otras sociedades que puedan representar un compromiso en su actividad laboral.

Igualmente, la sociedad cuenta con un **buzón de denuncias** (<https://areas.canaldenunciasanonimas.com/es>) para poder detectar cualquier acto de corrupción y/o de malas prácticas, así como comportamientos no éticos. Durante el ejercicio fiscal no se ha recibido ninguna denuncia anónima.

Áreas ha lanzado **controles de detección de fraude en el proceso de facturación** a partir de análisis realizados en la mayoría de los puntos de venta. Desde enero 2021 la compañía tiene implementada una herramienta de control acompañada de reportes mensuales ejecutados por el equipo de auditoría interna.

Además, la sociedad cuenta con **controles internos destinados a prevenir conductas delictivas** como el delito de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo. Estos están detallados en el *compliance file* de la sociedad, revisado por última vez en marzo de 2020.

Dichos controles están relacionados con la gestión de la caja y sus flujos de cobro y pago en base a la actividad de la sociedad. Algunos de los controles se han visto afectados como consecuencia de la entrada de empleados en ERTes.

Igualmente, Áreas tiene un **Comité de Compliance** que fortalece el compromiso con las buenas prácticas y la cultura antifraude de la sociedad. Dicho comité está formado por CFO Áreas Group, CCO Áreas Group, CFO Áreas Iberia, CHRO Áreas Iberia, Internal Audit & Control and Treasury Director Áreas Group and Internal Audit & Control Manager Áreas Group. En el siguiente año fiscal se añadirá a la Head of Legal department.



5

Gestión social y de personal

Para Áreas uno de los pilares fundamentales es lograr crear lugares de trabajo que favorezcan el bienestar de las personas de sus equipos.

5. Gestión social y de personal

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Principales riesgos

Los principales riesgos en el ámbito de los RRHH son aquellos derivados de los factores endógenos o exógenos que tienen o puedan tener impacto en la organización y/o la consecución de objetivos de negocio tanto ordinarios como los estratégicos, ya sea a través de la pérdida de oportunidades, o bien a través de la materialización de amenazas.

Áreas, con el objetivo de minimizar el impacto de los riesgos relacionados con los RRHH, tiene implementadas una serie de políticas y normas que ayudan a una adecuada gestión de las personas y a mantener un adecuado clima laboral que permita cumplir con la estrategia de la empresa. Los principales riesgos identificados en el ámbito de sus empleados/as son:

- La aparición de nuevas reivindicaciones por parte de la plantilla que conllevan habitualmente la puesta en escena de nuevos mecanismos de negociación.
- Los cambios legislativos y regulatorios en el ámbito de las relaciones laborales u otras de cualquier disciplina o materia que impliquen adaptaciones necesarias y que comporten mayor gasto o inoperatividad en el negocio.
- Fenómenos sociales, económicos, políticos, geopolíticos, ambientales, sanitarios o de cualquier otra índole que pueda afectar a las personas y en consecuencia a los empleados, a su actividad y a la relación laboral que se mantenga con la sociedad.
- Nuevas prácticas circunstanciales por parte de los concedentes e incluso de nuevos concesionarios.
- Recuperación irregular y diferente de la actividad según los mercados.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Situación pandemia Covid-19

Debido a la situación de **alarma sanitaria internacional**, Áreas elaboró un plan de actuación frente a la Covid-19, con el objeto de establecer las **medidas preventivas** de actuación frente a la exposición en los centros de trabajo, con el fin de garantizar la salud de empleados y clientes, así como la continuidad del negocio.

Asimismo, Áreas dispone de un **Plan de Contingencia** para minimizar el riesgo de contagio por exposición al virus, tanto para sus empleados/as como para sus clientes, contratistas y proveedores, siguiendo en todo momento las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias. Dicho Plan de Contingencia¹ está formado por:

- Protocolo de actuación PRL para trabajadores/as.
- Protocolo de calidad e higiene.
- Protocolo de comunicación.
- Protocolo de reincorporación y motivación de equipos.
- Protocolo para franquicias.
- Protocolo limpieza y desinfección pre-aperturas y en caso positivo Covid-19.



"Áreas elaboró un plan de actuación frente a la Covid-19 con el fin de garantizar la salud de empleados y clientes, así como la continuidad del negocio."

¹ Documento que recoge todas las actuaciones realizadas en situación de pandemia y la recopilación de los distintos protocolos de actuación y procedimientos de gestión elaborados por la empresa.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

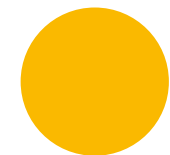
- Protocolo producto y exposición.
- Protocolo equipos de protección individual.
- Protocolo coordinación de actividades empresariales.
- Protocolo higiene y PRL contratas limpieza.
- Procedimiento de gestión de contactos estrechos.
- Procedimiento de gestión de grupos vulnerables a la Covid-19.



Nuevas oficinas centrales: Il·lumina

Áreas ha realizado de forma gradual el **re-launch a las nuevas oficinas centrales de Barcelona**, para ello ha implantado las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de todos y las ha difundido entre los empleados/as.

Se ha elaborado una ficha de riesgos para el **trabajo a distancia**, así como unos consejos básicos de PRL para trabajar desde casa, la cual se ha enviado a los empleados/as que opten por esta modalidad. Adicionalmente, se ha procedido a la elaboración de los informes técnicos de PRL (evaluación de riesgos, estudio específico de pantallas de visualización de datos y mediciones de condiciones ambientales), así como la planificación preventiva y el seguimiento de esta. La empresa ha elaborado el plan de emergencias, y ha informado a todos los empleados/as de cómo deben actuar en caso de que se produzca una.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Políticas y compromisos

Áreas dispone de políticas y procedimientos en materia de recursos humanos con el objeto de fomentar unas relaciones laborales más enriquecedoras, en la que todos sus colaboradores encuentren respuesta a sus inquietudes y objetivos con una premisa compartida:

"Colaborar para hacer realidad el apasionante proyecto empresarial en el que todos y cada uno de nosotros estamos implicados."



Por ello, además de los beneficios sociales que se detallan posteriormente, implementados para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores/as sobre los convenios de aplicación, Áreas busca la **atracción del talento, integración e inclusión de diferentes culturas y valores**. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el seno organizativo y la inclusión, así como fidelizar, motivar, recompensar, comprometer e influir, se establecen en la compañía las políticas que se señalarán en este apartado.

Entre las políticas de RRHH se encuentran las relacionadas con los beneficios y atenciones sociales, diseñadas en función de niveles dentro de la organización. Dentro de los mismos, se ha analizado convenientemente el posicionamiento en el mercado de trabajo, inquietudes colectivas, bandas salariales y rangos de tolerancia.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Política de contratación

Es una guía sobre las normas, políticas y disposiciones de Áreas en España, que pretende **facilitar, orientar y homogeneizar las prácticas de contratación en la empresa.**

Áreas cuenta con procedimientos sistemáticos en la identificación de puestos, publicación de ofertas y selección de candidatos/as en sus procesos de selección de nuevas incorporaciones, que velan por la igualdad y la no discriminación.

Las ofertas publicadas (interna o externamente) valoran la igualdad entre mujeres y hombres en todo el procedimiento, puesto que Áreas es una empresa comprometida en la valoración igualitaria de todas las candidaturas y con una firme creencia en los beneficios colectivos que representa la inclusión.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Política de incentivos

<p>Retribución variable</p>	<p>En dicha política se establece los porcentajes y ponderación de la retribución variable en función de la tipología de objetivos establecida para cada categoría o posición en la organización. Durante este ejercicio esta política ha sido aprobada, pero quedó suspendida a causa de los efectos de la pandemia. Su aplicación variará en función de la coyuntura del negocio, pudiéndose llegar a recuperar con efectos retroactivos.</p>
<p>Incentivo de vinculación por proyecto internacional</p>	<p>Incentivo relacionado con el proyecto estratégico internacional, sujeto al cumplimiento de unos objetivos establecidos y a la permanencia en la empresa.</p>
<p>Incentivos de reconocimiento por compromiso-dedicación por proyecto estratégico</p>	<p>Incentivo vinculado al esfuerzo y compromiso del empleado por la realización de unas tareas extraordinarias y sobrevenidas asignadas a un periodo de tiempo determinado.</p>
<p>Incentivos vinculados a objetivos extraordinarios coyunturales</p>	<p>Puede darse el caso del establecimiento de objetivos extraordinarios para lograr resultados excepcionales en algún centro de trabajo y/o mercado.</p>



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

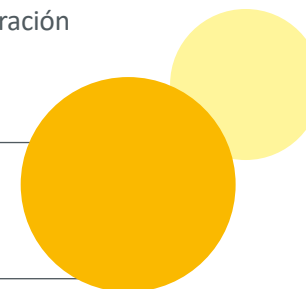
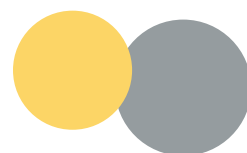
9. Anexo

Otras normas de RRHH

<p>Política de desplazamientos</p>	<p>Regula las normas que rigen cualquier tránsito geográfico profesional que realicen los colaboradores.</p>
<p>Normativa de caja</p>	<p>Tiene por objeto dar cumplimiento a las normas internas relativas a la operativa de las TPV (Terminales en el Punto de Venta). Perseguir su cumplimiento es la base de la lucha contra el fraude en los puntos de venta.</p>
<p>Política de vehículos de empresa</p>	<p>La política estandariza y regula los términos del derecho, mantenimiento y administración del vehículo de empresa.</p>

Beneficios atenciones-sociales

<p>Política tarjeta del empleado/a</p>	<p>La política regula el uso de la tarjeta del empleado/a como beneficio social para el consumo de productos y obtención de artículos en los puntos de venta y establecimientos para todos los empleados de Áreas.</p>
---	--



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

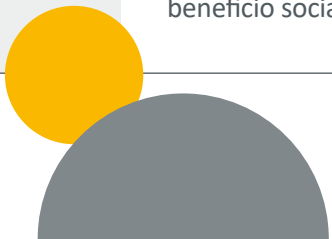
Política de conciliación de la vida familiar y laboral

Áreas fomenta y reconoce la autónoma capacidad organizativa de su plantilla para la gestión eficiente de horarios y jornadas que les sean de aplicación en el ámbito profesional. Por ese motivo, a partir del 13 de septiembre de 2021, se facilita las siguientes medidas de conciliación para todos sus empleados/as del centro de trabajo de servicios centrales situado en el edificio Il·lumina de Esplugues de Llobregat:

- **Flexibilidad horaria:** a fin de facilitar la conciliación de la vida profesional y personal de todas las personas de servicios centrales, Áreas ofrece la posibilidad de disfrutar de una flexibilidad en los horarios de entrada y salida. Adicionalmente, durante los meses de julio y agosto y los viernes de todo el año se mantendrá el horario intensivo.
- **Tiempo de trabajo:** Áreas promoverá el cumplimiento de los horarios establecidos, evitando la prolongación innecesaria de jornadas y limitando la realización de horas extraordinarias.
- **Trabajo a distancia:** se ofrece a los empleados/as de los servicios centrales, la posibilidad de teletrabajar 1 día a la semana siempre y cuando el puesto que ocupan en la organización permita su desarrollo en remoto.

1. Bases para la formulación del EINF
2. Políticas disponibles
3. Información general
4. Corrupción y soborno
5. Gestión social y de personal
6. Derechos humanos
7. Gestión ambiental
8. Sociedad
9. Anexo

Política de préstamos	<p>Áreas cuenta con una política de préstamos otorgados a trabajadores y trabajadoras de distintas categorías profesionales dentro de la compañía.</p> <p>Las concesiones se registrarán por criterios de disponibilidad en la bolsa de préstamos, antigüedad mínima y tipología de necesidades, siendo estas últimas con carácter de exclusividad las que se describen en los criterios generales de la política comentada.</p>
Política de fondo social	<p>Esta política consiste en la concesión de una dotación económica gestionada por los diferentes comités de empresa. Dicha dotación debe servir para cubrir necesidades perentorias de los colaboradores, y las cantidades que se asignen deben ser devueltas en el plazo máximo de un año.</p>
Política de ayuda escolar	<p>Áreas ha creado un concepto en forma de beneficio social, consistente en una ayuda para la escolaridad. Dicho importe, desea contribuir a aliviar el esfuerzo económico que representa la escolaridad de los hijos de todos los colaboradores, en edades comprendidas entre los 3 y los 18 años.</p>
Lote de Navidad	<p>Para todos los empleados/as de la organización que durante la pandemia se ha suspendido temporalmente, dándonos además la oportunidad de reflexionar en la reconversión de este beneficio social de una forma más sostenible y socialmente responsable.</p>



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Política ticket restaurant

Áreas ofrece *ticket* restaurante al personal de oficinas, cuyos puestos no están localizados en ningún centro de trabajo con servicio de comida propio.

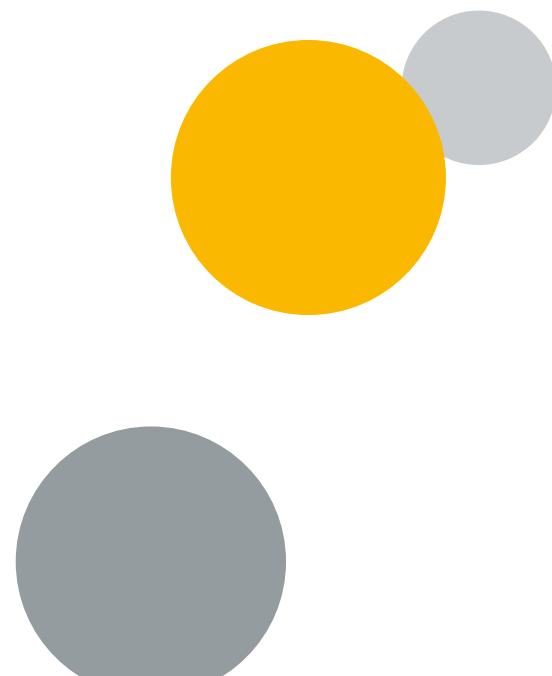
Excepcionalmente: bolsa para la gestión de anticipos y préstamos para cubrir las carencias temporales en el abono de las prestaciones por ERTE de fuerza mayor, así como ayudar a cubrir las necesidades excepcionales que puedan tener los empleados/as afectados por la suspensión temporal de contratos por Covid-19 o su impacto en la operativa de la empresa.

Datos relativos a RRHH FY20/21

N.º empleados por género

Género	Mujer	Hombre	Total
N.º de empleados	2.464	1.455	3.919

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. De los empleados a 30/9 indicados, el 28,35% estaban incluidos en un ERTE (14,75% con suspensión total y 13,60% reincorporados parcialmente a la actividad).



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

N.º empleados por edad

Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total
N.º de empleados	165	1.259	1.676	819	3.919

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. De los empleados a 30/9 indicados, el 28,35% estaban incluidos en un ERTE (14,75% con suspensión total y 13,60% reincorporados parcialmente a la actividad).

N.º empleados por categoría

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total
N.º de empleados	17	65	90	3.747	3.919

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. De los empleados a 30/9 indicados, el 28,35% estaban incluidos en un ERTE (14,75% con suspensión total y 13,60% reincorporados parcialmente a la actividad).



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Modalidades de contrato y número de despidos por género

Género	Mujer	Hombre	Total
N.º Total de contratos de trabajo	2.465	1.455	3.919
% contratos Indefinidos	80%	84%	82%
% contratos Indefinidos Parcial	9%	7%	8%
% contratos Temporales	9%	7%	8%
% contratos Temporales Parcial	2%	2%	2%

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. De los empleados a 30/9 indicados, el 28,35% estaban incluidos en un ERTE (14,75% con suspensión total y 13,60% reincorporados parcialmente a la actividad).



Género	Mujer	Hombre	Total
Promedio contratos Indefinidos	1.934	1.202	3.137
Promedio contratos Indefinidos Parciales	192	108	300
Promedio contratos Temporales	157	76	233
Promedio contratos Temporales Parciales	34	22	56
Promedio total	2.317	1.409	3.726
N.º de despidos	59	22	81

Nota: El criterio utilizado para calcular el cómputo de los promedios de contrato dentro del año fiscal, se realiza teniendo en cuenta que si un empleado pasa de contrato temporal a indefinido a medio año computará 0.5 en la categoría de contrato temporal y 0.5 en la categoría de contrato indefinido. Los empleados que reciben finiquito a medio año solo computan como 0.5 de promedio en el periodo objeto de reporte.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Modalidades de contrato y número de despidos por edad

Tramos de edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total
Nº Total de contratos de trabajo	165	1.259	1.676	819	3.919
% contratos Indefinidos	22%	78%	88%	87%	82%
% contratos Indefinidos Parcial	16%	8%	5%	12%	8%
% contratos Temporales	47%	12%	6%	1%	9%
% contratos Temporales Parcial	14%	2%	1%	0%	2%

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. De los empleados a 30/9 indicados, el 28,35% estaban incluidos en un ERTE (14,75% con suspensión total y 13,60% reincorporados parcialmente a la actividad).

Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total
Promedio contratos Indefinidos	38	1.001	1.405	693	3.137
Promedio contratos Indefinidos Parciales	29	93	76	101	299
Promedio contratos Temporales	40	116	69	9	234
Promedio contratos Temporales	19	26	11	0	56
Promedio total	127	1.236	1.562	802	3.727
N.º de despidos	3	38	28	12	81

Nota: El criterio utilizado para calcular el cómputo de los promedios de contrato dentro del año fiscal, se realiza teniendo en cuenta que si un empleado pasa de contrato temporal a indefinido a medio año computará 0.5 en la categoría de contrato temporal y 0.5 en la categoría de contrato indefinido. Los empleados que reciben finiquito a medio año solo computan como 0.5 de promedio en el periodo objeto de reporte.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Modalidades de contrato y número de despidos por categoría profesional

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total
N.º Total de contratos de trabajo	17	65	90	3.747	3.919
% contratos Indefinidos	100%	98%	94%	81%	82%
% contratos Indefinidos Parcial	0%	2%	6%	8%	8%
% contratos Temporales	0%	0%	0%	9%	9%
% contratos Temporales Parcial	0%	0%	0%	2%	2%

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. De los empleados a 30/9 indicados, el 28,35% estaban incluidos en un ERTE (14,75% con suspensión total y 13,60% reincorporados parcialmente a la actividad).

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total
Promedio contratos Indefinidos	18	65	90	2.964	3.137
Promedio contratos Indefinidos Parciales	-	1	5	294	300
Promedio contratos Temporales	-	-	-	234	234
Promedio contratos Temporales Parciales	-	-	-	56	56
Promedio total	18	66	95	3.548	3.727
N.º de despidos	1	2	7	71	81

Nota: El criterio utilizado para calcular el cómputo de los promedios de contrato dentro del año fiscal, se realiza teniendo en cuenta que si un empleado pasa de contrato temporal a indefinido a medio año computará 0.5 en la categoría de contrato temporal y 0.5 en la categoría de contrato indefinido. Los empleados que reciben finiquito a medio año solo computan como 0.5 de promedio en el periodo objeto de reporte.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor

Géneros	Hombre	Mujer
Remuneración Media Año 2019	24.566,56 €	20.526,40 €
Remuneración Media Año 2020	25.804,50 €	21.290,17 €
Remuneración Media Año 2021	25.402,89 €	21.214,11 €
% Variación en el periodo FY20 - FY21	-1,56%	-0,36%

Nota: El criterio utilizado para calcular la remuneración media supone hacer una estimación del salario real anual con pagas extras, trabajando el 100% de las horas establecidas por contrato. Ello teniendo en cuenta que el 90% de la plantilla de la compañía recibe remuneraciones según el convenio al que pertenezca.

Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años
Remuneración Media Año 2019	18.487,65 €	20.143,12 €	23.335,81 €	27.269,08 €
Remuneración Media Año 2020	18.799,24 €	20.654,42 €	23.945,26 €	26.755,20 €
Remuneración Media Año 2021	18.987,40 €	20.649,40 €	23.400,82 €	25.747,97 €
% Variación en el periodo FY20 - FY21	1,00%	0,02%	2,27%	3,76%

Nota: El criterio utilizado para calcular la remuneración media supone hacer una estimación del salario real anual con pagas extras, trabajando el 100% de las horas establecidas por contrato. Ello teniendo en cuenta que el 90% de la plantilla de la compañía recibe remuneraciones según el convenio al que pertenezca.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

N.º empleados con discapacidad

Género	Total
Contrato indefinido	41
Contrato temporal	2

*Cálculo realizado siguiendo los criterios de la Ley General de Discapacidad.

Organización del trabajo

Los centros de trabajo o explotaciones organizan la prestación de servicios de la plantilla basado en un **sistema de trabajo gestionado a través de cuadrantes horarios** en los que el personal adscrito tiene reflejados días de trabajo efectivo y descanso siguiendo un patrón uniforme y equitativo. La planificación y organización del centro de trabajo a través de tales cuadrantes garantiza no solo el correcto dimensionamiento y dotación de efectivos en cada turno, sino que permite además controlar el número de horas anuales por trabajador/a, garantizando en todo caso que no se rebasan los límites establecidos para ello en los convenios colectivos de aplicación.

Además, y en cumplimiento de la reciente normativa que obliga a las empresas a disponer de un **sistema de registro de jornada y control horario**, Áreas tiene implementado (provisionalmente



en todos los centros) un sistema de registro y control de la hora de inicio y finalización de su jornada de trabajo, así como de los descansos y pausas de la misma por parte de las plantillas. No obstante, se está concluyendo el despliegue e implantación de un nuevo sistema digital adecuado a las necesidades funcionales de determinados colectivos, que permitirá un control mucho más eficiente de las presencias y régimen horario, lo que facilitará una reflexión empírica respecto a las actuales políticas y prácticas.

En cuanto al régimen de trabajo, de forma preferente y mayoritariamente se utiliza un **sistema de turnos**, siendo habitual en un alto porcentaje la rotación de los trabajadores en los diferentes turnos y horarios planificados para atender íntegramente el horario comercial de mañana, tarde o noche (en su caso). La periodicidad en que pueden cambiar de horario dependerá de cada centro y de sus necesidades de organización.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Preferentemente no se realizan horas extras por los empleados y cuando se realizan es respetando el límite legal de 80 horas extraordinarias anuales y prioritariamente facilitando el descanso para su compensación.

En general no existen medidas de **flexibilidad horaria** preestablecidas de aperturas y atención al cliente en los establecimientos, salvo para el personal que presta servicios en las oficinas de sede central de Barcelona, existiendo un margen de 2h30 minutos en el horario de entrada y salida para todo el colectivo conforme a la nueva política de conciliación de la vida personal y profesional. A pesar de ello, sí existe la posibilidad de adaptar el turno mediante autorizaciones especiales que se detallan a continuación.

Con motivo de la pandemia Covid-19, Áreas puso en marcha una política de oficinas específica que facilita la flexibilidad horaria, para todos los empleados/as de las sedes situadas en Barcelona, Madrid y Lisboa (hay personas de Áreas SAU que también trabajan para Áreas Portugal), con posibilidad de entrada desde las 07:00h, pudiendo realizar jornada continua o reducir el tiempo de pausa para comida.

Además, se estableció un sistema de turnos semanales de trabajo presencial, alternado con semanas de trabajo a distancia. Naturalmente la empresa ha facilitado el teletrabajo prevalente integral cuando las autoridades políticas o sanitarias así lo han recomendado en casos de rebrote de la pandemia Covid-19.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

La compañía pone a disposición de sus empleados/as diferentes medidas para facilitar la **conciliación laboral** de sus colaboradores. En este sentido, aunque la compañía no dispone de una política formal de desconexión digital, sí fomenta entre sus empleados/as que se puedan acoger en la medida de lo posible, conforme a sus funciones dentro de la compañía, de las siguientes medidas:

Concesión de solicitudes de **reducción de jornada por cuidado de hijo menor**, otorgando la concreción del horario propuesto por el trabajador/a en caso de que las necesidades organizativas del centro lo permitan.

Concesión de los permisos de **reducción de jornada para atender al lactante** en solicitudes de los trabajadores, indistintamente en hombres y mujeres siempre y cuando cumplan con los requisitos normativos.

Adaptación en la rotación de turnos de trabajo y/o los descansos semanales en caso de que los dos progenitores sean trabajadores de la empresa y así lo soliciten, siempre y cuando las necesidades organizativas del centro lo permitan.

Difusión del concepto “doble jornada” en el marco de la campaña #RompeRoles, a efectos de difundir y dar a conocer a toda la plantilla el término que hace referencia a la carga que soportan las mujeres que viven en entornos no corresponsables, y que a su jornada laboral remunerada suman la jornada doméstica no remunerada, y ello con el objetivo de concienciar y sensibilizar de tal situación y fomentar el ejercicio corresponsable de hombres y mujeres.



Permisibilidad del cambio de turno entre trabajadores/as e incluso horarios para facilitar la conciliación o necesidades de los empleados/as previa autorización del responsable siempre que ello no genere distorsiones organizativas en el servicio.

Adaptación de jornada y turno en aplicación del reciente cambio normativo sobre cuidado de menores siempre que las circunstancias lo permitan.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Gestión del absentismo por motivos de salud

Áreas, a través del aplicativo QlikView, ha establecido un canal de información ágil para informar de los porcentajes de “**absentismo gestionable**” de todos los centros de trabajo, a los supervisores, directores operacionales y las distintas direcciones departamentales de sede central. El absentismo gestionable es derivado de la contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral) y la contingencia profesional (accidentes de trabajo, accidentes *en itinere* y enfermedades profesionales).

Desde Prevención de Riesgos Laborales (PRL) se gestiona la elaboración de indicadores de absentismo por motivos de salud, y en este sentido se promueven acciones de seguimiento, con la realización de reuniones transversales con otras áreas implicadas, y con la participación de supervisores y gerentes de los centros, de forma individual o colectiva, con la finalidad de poder analizar los datos del absentismo, las causas, y poder establecer medidas de apoyo para la reducción de éste. Para ello, Áreas cuenta con la colaboración de la mutua de accidentes de la empresa, así como con el servicio de prevención ajeno de vigilancia de la salud, y con empresas colaboradoras también en el ámbito de la salud. Asimismo, se realiza la difusión de los indicadores de absentismo a nivel: empresa, mercado operacional, y centros, con el fin de lograr la implicación de todas las partes, para lograr la reducción del absentismo.

Este año, debido a la situación de pandemia la organización no ha podido llevar a cabo algunas de las actuaciones planificadas y dirigidas a la reducción del absentismo.

Salud y seguridad

Áreas tiene adoptada la modalidad de **gestión de PRL**, con la constitución de un Servicio de prevención propio Mancomunado (SMPRL), para las 3 especialidades técnicas: seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Y tiene concertada la especialidad de vigilancia de la salud, con un servicio de prevención ajeno, debidamente acreditado por la autoridad laboral.

Dispone de un **sistema de gestión de la seguridad y salud laboral** de acuerdo con las especificaciones de la normativa internacional y de una política integrada de gestión de la calidad, y de seguridad y salud en el trabajo, para facilitar la integración de PRL en todos los procesos, actividades, centros y niveles jerárquicos de la organización, y para garantizar el control periódico de los riesgos derivados de su actividad o de las actividades de terceros en sus instalaciones y centros de trabajo.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Actualmente, varios de los procedimientos internos del sistema de gestión de la seguridad y salud laboral se encuentran en fase de actualización.

Las políticas y medidas en este ámbito son las siguientes:

- **Política integrada de gestión de calidad, y de seguridad y salud en el trabajo.** Esta cuenta con el compromiso explícito de la Dirección, así como con la implicación de todas las personas que integran la organización y a todos los niveles jerárquicos y funcionales.
- **Participación y consulta de los trabajadores.** La compañía cuenta con representación sindical en varios de sus centros de trabajo, y ha constituido los correspondientes Comités de Seguridad y Salud (CSS). Dispone de un registro de los delegados de Prevención designados, así como de los representantes de la empresa en los citados Comités. Trimestralmente se realizan reuniones en los distintos Comités de Seguridad y Salud, con la participación del SMPRL, y se elaboran actas para el oportuno registro y seguimiento de los temas tratados y acuerdos adoptados.

Durante el periodo de estudio y debido a la situación actual, Áreas solo ha podido realizar 1 reunión del Comité de Seguridad y Salud.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **Evaluaciones de riesgos.** La empresa realiza las evaluaciones de riesgos de todos sus centros de trabajo o establecimientos, y planifica la actualización de estas con carácter periódico. Las evaluaciones se realizan con medios propios o externos, pero siempre por personal debidamente cualificado según la normativa vigente y siguiendo las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Áreas dispone de una valoración del riesgo y medidas preventivas, con objeto de valorar el riesgo de exposición de contagio por coronavirus de los empleados y adoptar, en su caso, las medidas preventivas de carácter colectivo y/o individual.

La sociedad ha creado un *check list* de conformidad con el objetivo de hacer seguimiento del grado de implantación en los centros de todas las medidas específicas para minimizar el riesgo por Covid-19 tanto por parte de los empleados como por los clientes.

- **Estudios de riesgos específicos.** Los riesgos específicos obtenidos del estudio son de carácter psicosocial, ergonómicos, o también de condiciones ambientales: ruido, temperatura, etc.



Áreas realiza los informes técnicos complementarios que se consideran necesarios en función de lo que determinan las evaluaciones de riesgos de cada uno de sus centros, y planifica, en su caso, su actualización con carácter periódico.

Los informes técnicos complementarios se pueden realizar con medios propios o externos, pero siempre con personal competente en la materia de estudio, y debidamente cualificado según la normativa vigente.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **Planificación preventiva.** Áreas realiza la planificación preventiva de todos sus centros de trabajo o establecimientos y planifica la actualización de las mismas con carácter periódico.

La planificación preventiva se realiza y revisa por los técnicos internos del SMPRL, con la participación de los gerentes, como responsables de la integración de la gestión preventiva en la actividad diaria de sus centros.

- **Formación e información en materia de prevención y seguridad.** La compañía dispone de un programa de formación específico en materia de PRL para todos sus trabajadores integrado en el plan de formación de la empresa, donde se detallan las acciones previstas en esta materia. Asimismo, Áreas informa a sus

trabajadores en el momento de su incorporación de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a aplicar, con la entrega de la “Ficha de Riesgos”.

- **Visitas de prevención.** Áreas realiza periódicamente Visitas de Seguridad o Prevención (VP) en todos sus centros de trabajo, ya sea con personal propio del SMPRL o con personal externo con acreditada formación de técnico superior de PRL, con el doble objetivo de realizar un adecuado seguimiento de la actividad preventiva y fomentar su integración en la actividad diaria. El SMPRL dispone de equipos de medición de condiciones ambientales por lo que se realizan mediciones de temperatura, humedad, e iluminación, a criterio técnico, durante las visitas de prevención periódicas a los centros.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Las VP se realizan con *tablets* para poder emitir los informes resultantes con carácter inmediato y que surtan los efectos oportunos. Asimismo, se generan indicadores del grado de cumplimiento de los siguientes aspectos:



El *Check List* de Condiciones de trabajo.



El *Check List* de Integración de gestión PRL.

Durante el periodo de estudio debido a la situación de la empresa se ha elaborado un *check list exprés*, adaptado para poder valorar el estado de los aspectos más relevantes en materia de PRL y realizar seguimiento de los centros tras un periodo de cierre.

- **Subrogaciones.** Durante el periodo de estudio Áreas ha realizado 11 subrogaciones de centros de hostelería y la subrogación de 9 gasolineras, lo que ha supuesto la necesidad de informar y formar a los empleados/as nuevos sobre los riesgos de su puesto de trabajo, visitar las instalaciones, elaborar los informes técnicos

necesarios e implantar progresivamente los procesos de gestión de la PRL de Áreas.

- **Plan de Prevención.** La empresa dispone de su plan de prevención como herramienta a través de la cual integra la actividad preventiva en su sistema general de gestión. Dicho plan fue aprobado por la Dirección y es asumido por toda su estructura organizativa, y en particular por todos sus niveles jerárquicos. En todos los centros de trabajo se dispone de un documento resumen a disposición de todos los trabajadores con los aspectos claves de dicho Plan de Prevención.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **Auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.** Tal como establece la normativa vigente, Áreas realiza periódicamente la auditoría Legal de su Sistema de Gestión de PRL, por una empresa debidamente acreditada por la Autoridad Laboral, no habiéndose detectado desviaciones mayores en la última realizada en octubre de 2016. Áreas está preparando la auditoría legal de PRL que se llevará a cabo a mediados del mes de octubre de 2021, lo que implica recopilación de documentación y visitas previas a los centros muestra.
- **Memoria anual del servicio de prevención mancomunado.** Áreas dispone de una memoria anual de las actuaciones derivadas de la gestión de la Seguridad y la Salud Laboral de los trabajadores elaborada por el SMPRL, y de una memoria específica de la especialidad de Vigilancia de la Salud, que elabora el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) concertado por Áreas de acuerdo con lo que prevé la normativa vigente. Asimismo, la sociedad presenta anualmente la memoria Anual a la Autoridad Laboral competente de la CA donde residen las instalaciones principales de la empresa.
- **Investigación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o incidentes.** Áreas dispone de un procedimiento de notificación e investigación de los

accidentes de trabajo, con baja y sin baja, y de los incidentes que puedan ocurrir en los centros o instalaciones. Las investigaciones se realizan desde el mismo centro de trabajo por el responsable del trabajador accidentado juntamente con los técnicos del SMPRL. Asimismo, Áreas elabora anualmente sus estadísticas de siniestralidad para realizar el seguimiento y establecer actuaciones para reducir la siniestralidad.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Cierre AF	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes de trabajo con baja	37	19	56
Horas trabajadas FY 20/21	6.474.248	3.910.281	10.384.529
Jornadas perdidas por AT	591	278	869
N.º Bajas EP	0	1	1
Horas de Absentismo AT	7.824	3.784	11.608
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas) (GRI 403-2)	5,71	4,86	10,57
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas) (GRI 403-2)	0,09	0,07	0,16
Baja por Covid-19 (con baja médica)	121	76	197
Cuarentenas (que impiden ir al centro de trabajo)	121	71	192
Accidentes de trabajo	57	32	89
Total accidentes (baja, sin baja, Covid-19)	178	108	286
Enfermedad común (horas)	207.179	102.023	309.202
Horas Covid-19 con baja médica- positivo, contacto o cuarentena	26.384	17.168	43.552

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **Planes de autoprotección y/o emergencia o medidas de actuación en caso de emergencia.** Áreas dispone de planes de autoprotección y/o emergencias o de medidas de actuación en caso de emergencia, en su caso, en todos sus centros en cumplimiento de lo que establece la normativa tanto de PRL como, en su caso, de protección civil al tratarse de locales de pública concurrencia. Asimismo, la empresa establece la realización de simulacros periódicos en sus centros en función de sus características de los mismos y en coordinación con las empresas concedentes, en su caso, integrando sus actuaciones en el plan superior. Además, con objeto de mejorar la actuación en caso de emergencia, en colaboración con las empresas que realizan el mantenimiento periódico de los medios de detección y extinción, se promueve la elaboración de instrucciones básicas de uso y manejo de estos equipos, la existencia de un inventario de medios y la realización de una formación básica *In situ* del funcionamiento de los equipos durante las revisiones periódicas de los mismos.
- **Coordinación de Actividades Empresariales (CAE).** En cumplimiento de lo establecido en la normativa de PRL se realiza la oportuna CAE con todas las empresas que comparten centro de trabajo (concedentes o terceros: AENA, RENFE, RECINTOS FERIALES, AUTOPISTAS, etc.)

o que realizan la prestación de una obra o servicio contratadas por Áreas, y que se desarrolla en sus centros o instalaciones. El SMPRL dispone de un *software* de gestión de PRL para optimizar la gestión de los datos y de la información en esta materia, poder automatizar procesos y controles y facilitar la integración de la PRL en los centros.

En este sentido, la empresa gestiona internamente la CAE con sus empresas externas a través de la plataforma del citado *software* de gestión, para el seguimiento de la CAE.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **Gestión de equipos y lugares de trabajo.** Para la gestión de equipos y lugares de trabajo se elaboran unas fichas de uso y mantenimiento de determinados equipos para las que se cuenta con la información proporcionada por el propio fabricante del equipo, por el departamento de calidad y por el SMPRL. Asimismo, se dispone de un inventario de los equipos a partir de la información recopilada tanto de las evaluaciones de riesgos de los centros, como de actuaciones de mantenimiento o de información proporcionada por los propios centros a otros departamentos en el uso diario.

Áreas dispone de un procedimiento para la adquisición y uso de equipos de trabajo, siendo preceptivo recopilar del fabricante y/o distribuidor de los mismos y ponerlo a disposición de los centros la siguiente documentación básica: manual de instrucciones en castellano, marcado CE y declaración de conformidad de los equipos.

- **Actuaciones ante la inspección de trabajo u otros organismos oficiales en materia de seguridad y salud en el trabajo.** El SMPRL de Áreas participa directamente en los requerimientos en materia de PRL de la inspección de trabajo u otros organismos oficiales preparando la documentación acreditativa y acudiendo, en su caso, a las comparecencias. Asimismo, existe un procedimiento específico para la gestión de actuaciones ante las administraciones para los centros.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **Prestación de riesgo durante el embarazo o en periodo de lactancia.** El SMPRL de Áreas gestiona las solicitudes de prestación de riesgo durante el embarazo, o en periodo de lactancia, que tramita y concede la mutua de accidentes de la empresa. Asimismo, se dispone de un protocolo específico de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o en periodo de lactancia.
- **Vigilancia de la salud.** Áreas pone a disposición de todos sus trabajadores con carácter periódico el reconocimiento médico de Vigilancia de la Salud (VS) sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a aplicar en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Asimismo, se dispone de una planificación de actuaciones en materia de VS, que se revisa anualmente con carácter multidisciplinar entre los técnicos del SMPRL y el SPA. Además, se dispone de la memoria anual de actividades de VS realizadas. La VS de los trabajadores de Áreas se lleva a cabo respetando su derecho a la intimidad y a su dignidad y los resultados del reconocimiento médico son comunicados a los trabajadores con la preceptiva confidencialidad de los datos médicos.

Asimismo, se realizan actuaciones específicas para trabajadores especialmente sensibles tales como: embarazadas y/o en periodo de lactancia, empleados

con discapacidad, aquellos que se reincorporan a su puesto tras una baja de larga duración, o aptos con limitaciones.

La empresa ha podido reactivar progresivamente la puesta a disposición y realización de los reconocimientos médicos, priorizando las revisiones de trabajadores especialmente sensibles que no estaban afectados por ERTE.

- **Actividades de promoción de la salud.** Áreas colabora tanto con la mutua de accidentes de la empresa como con otras asociaciones o entidades para la realización de campañas de prevención y/o promoción de la salud de sus trabajadores. En ese sentido, periódicamente se hace difusión de los boletines informativos de la AECC (Asociación Española Contra el Cáncer), se publican recomendaciones del Ministerio de Sanidad y otros organismos oficiales relacionadas con la pandemia Covid-19. Además, se ha puesto a disposición de todos los trabajadores (en colaboración con la mutua de accidentes) la APP apuesta por tu salud y el curso on-line de “Stop al estrés” y se ha llevado a cabo el programa salud y bienestar, lo que implica la realización de distintos talleres formativos, publicación en la *NewsLetters* de Areas *Living*, proyección de consejos sobre salud y activación del servicio de apoyo psicológico en las pantallas de las oficinas centrales.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Relaciones sociales

La Sociedad cumple estrictamente la normativa laboral y de salud vigente con el objetivo de crear un **modelo de relación de confianza con sus interlocutores en el ámbito social**. Ésta mantiene contactos permanentes con los máximos representantes sindicales a nivel estatal y ha alcanzado acuerdos cuando ha sido conveniente en temas de alto calado, así como negocia permanentemente y alcanza pactos con la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT) cuando la situación lo requiere.

La ratio de días perdidos por huelgas en Áreas es baja en relación con el sector y en términos globales, como lo certifica el reducido número de conflictos colectivos sobre los cuales se debe manifestar que la mayoría de ellos son instrumentales en una fase del proceso habitual de negociación colectiva.

Áreas cuenta con la existencia de **órganos de representación de los trabajadores** en forma de comités de empresa de centros, comités de agrupación de centros de ámbito provincial, delegados sindicales y delegados de personal en explotaciones de plantillas reducidas: 12 comités de empresa (en los cuales se integran 119 representantes de los trabajadores), 46 delegados de

personal, y 21 delegados sindicales, con los cuales se tiene una comunicación fluida y a los que se les da traslado de la documentación e información legal pertinente. Con dichos órganos de representación se mantiene un diálogo social periódico a través de reuniones ordinarias para informar y consultar sobre las problemáticas que se suceden en cada centro.

Actualmente, Áreas mantiene **conversaciones multidisciplinares con la RLT** de los centros principales o con más presencia de empleados, donde la casuística es más exigente al efecto de mejorar los sistemas para la eficiente implantación del control y registro horario recogida en la legislación vigente. Otro de los retos de la organización es cumplir con la reciente normativa en materia de adaptación de jornada y turnos de trabajo y alcanzar el equilibrio entre la satisfacción de los intereses de los empleados/as y la necesaria preservación de la eficaz operativa, la rentabilidad o la viabilidad del negocio, así como la excelencia en el servicio que los clientes merecen.

Al efecto de no ser meramente sujetos pasivos de los cambios legislativos o regulatorios, **Áreas forma parte del “Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH”** que de forma proactiva y experta conoce, analiza y dialoga con el legislador, sindicatos y patronales sobre la normativa laboral y sus modificaciones.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Balance de los convenios colectivos.

Actualmente en Áreas se aplican un total de 53 convenios distribuidos en 37 provincias. La plantilla actual de la empresa está bajo el paraguas de los diferentes convenios colectivos que pueden ser: estatales, autonómicos o provinciales. Ver detalle a continuación:

Explotación	Empleados	%
AGP AEROP.	44	1,12%
ALC AEROP.	94	2,40%
ALTUBE A.S.	30	0,77%
BAIX EBRE A.S.	21	0,54%
BCN AEROP. AREAS	312	7,96%
BCN PASEO DE GRACIA EST	8	0,20%
BCN PL CATALUNYA EST AREAS	10	0,26%
BCN PL ESPANYA (FGC) EST	3	0,08%
BCN RONDA UNIVERSITAT CIUD.	4	0,10%
BCN SANTS EST	106	2,70%
BCN TORRE CERDÀ CIUD.	6	0,15%
BELINCHÓN A.S.	12	0,31%
BIO AEROP.	76	1,94%
BRIVIESCA A.S.	22	0,56%
CAZALEGAS A.S.	22	0,56%
CHUCENA A.S.	30	0,77%

Explotación	Empleados	%
COMPOSTELA A.S.	15	0,38%
CORUÑA EST AREAS	9	0,23%
DEMOLINA A.S.	16	0,41%
DEFILADERO A.S.	27	0,69%
EAS AEROP.	5	0,13%
EL FANTASMA A.S.	13	0,33%
EMPORDÀ A.S.	38	0,97%
ESPAÑA SERV.CEN AREAS	148	3,78%
ESPINOSA A.S.	16	0,41%
FIGUERES EST AREAS	2	0,05%
FUE AEROP.	34	0,87%
FUENTE LA HIGUERA A.S.	43	1,10%
FUENTIDUEÑA A.S.	14	0,36%
G.A.S.	3	0,08%
GARRAF A.S.	30	0,77%
GAS ENI BAIX EBRE	16	0,41%

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Explotación	Empleados	%
GARRAF A.S.	30	0,77%
GAS ENI BAIX EBRE	16	0,41%
GAS ENI EL FANTASMA	6	0,15%
GAS ENI HOSPITALET	15	0,38%
GAS ENI LA RIBERA	16	0,41%
GAS ENI SAGUNTO	24	0,61%
GIJÓN EST AREAS	6	0,15%
GIRONA EST	16	0,41%
GRANOLLERS EST	4	0,10%
GRO AEROP.	26	0,66%
GUITIRIZ A.S.	32	0,82%
HOSPITALET DE L'INFANT A.S.	31	0,79%
IBZ AEROP.	65	1,66%
JONQUERA A.S.	28	0,71%
LA PLANA A.S.	22	0,56%
LA RIBERA A.S.	18	0,46%
LA SAFOR A.S.	17	0,43%
LCG AEROP.	21	0,54%
LEON EST AREAS	5	0,13%
LLEIDA A.S.	28	0,71%

Explotación	Empleados	%
LLEIDA AVE EST	2	0,05%
LOGROÑO A.S.	22	0,56%
LOS PALACIOS A.S.	18	0,46%
MAD AEROP. AREAS	1065	27,18%
MAD ATOCHA EST	34	0,87%
MAD CHAMARTIN EST AREAS	26	0,66%
MAD IFEMA R.F.	6	0,15%
MAH AEROP.	2	0,05%
MARESME A.S.	12	0,31%
MATARÓ EST	4	0,10%
MÈDOL A.S.	38	0,97%
MIÑO A.S.	8	0,20%
MONCALIÁN A.S.	12	0,31%
MONEGROS A.S.	25	0,64%
MONREAL DEL CAMPO A.S.	18	0,46%
MONTBLANC A.S.	25	0,64%
MONTCADA A.S.	13	0,33%
MONTSENY A.S.	37	0,94%
MURCIA EST	5	0,13%
ÓRBITA A.S.	10	0,26%



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Explotación	Empleados	%
ORENSE EST AREAS	8	0,20%
OVD AEROP.	19	0,48%
OVIEDO EST AREAS	7	0,18%
PAMPLONA ST	4	0,10%
PENEDÈS A.S.	32	0,82%
PINA A.S.	25	0,64%
PMI AEROP.	269	6,86%
PONFERRADA A.S.	17	0,43%
PORTA DE BARCELONA A.S.	44	1,12%
PUERTO LÁPICE A.S.	11	0,28%
REU AEROP.	11	0,28%
REUS EST	3	0,08%
RUBÍ (FGC) EST	12	0,31%
SAGUNTO A.S.	31	0,79%
SAN SIMÓN A.S.	10	0,26%
SANTIAGO DE COMPOSTELA EST AREAS	11	0,28%
SELVA A.S.	30	0,77%
SEVILLA EST	14	0,36%
SOBRADIEL A.S.	27	0,69%

Explotación	Empleados	%
SPC AEROP.	13	0,33%
SVQ AEROP.	52	1,33%
TARRAGONA EST	8	0,20%
TFS AEROP.	5	0,13%
TIENDAS GASOL. FRANQ. AS	2	0,05%
TORDERA A.S.	15	0,38%
TORRENT A.S.	25	0,64%
TUDELA A.S.	26	0,66%
TUNEL DEL CADÍ A.S.	6	0,15%
UGALDEBIETA A.S.	14	0,36%
VALDÁLIGA AS	16	0,41%
VALLADOLID EST AREAS	11	0,28%
VALLÈS A.S.	42	1,07%
VICÁLVARO EST	2	0,05%
VIGO EST AREAS	3	0,08%
VILLACASTÍN A.S	31	0,79%
VILLALBA A.S.	19	0,48%
VLC AEROP.	30	0,77%
VLC J. SOROLLA EST	19	0,48%
ZARAGOZA EST	4	0,10%

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Los convenios colectivos con mayor representación son el de hostelería Madrid con un 27,18% y hostelería Catalunya con un 23,35%.

Formación

Áreas está comprometida con la carrera y el desarrollo profesional de los empleados de la Sociedad. Conscientes de la oportunidad y conveniencia de invertir en las personas que integran los equipos, ésta pone a disposición de todos sus colaboradores de un **espacio de formación, comunicación y desarrollo**, Areas Living.

La comunicación, formación y el desarrollo son piezas clave en la generación del compromiso de los empleados. Gracias a las nuevas tecnologías, Areas Living, una plataforma interactiva y accesible, ha logrado el reto de llegar a todos los empleados de forma directa y bidireccional. Areas Living ofrece un **paisaje lleno de oportunidades**, donde las personas pueden compartir experiencias y transitar a través de diferentes y retadores entornos que les permitirán aprender, crecer y desarrollar sus capacidades, forjando su carrera profesional y potenciando al mismo tiempo su talento.



Areas Living: “Hasta donde tus sueños te lleven”.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Somos universidad

Todos los colaboradores pueden acceder y realizar su **itinerario formativo personalizado** a través de Areas Living. Mediante metodologías *blended* Áreas asegura el acceso a la formación por parte de todos los colaboradores ofreciendo, además, la posibilidad de personalizar su itinerario según sus aspiraciones o intereses personales. Los nuevos colaboradores toman contacto con la compañía a través del curso online "Travel With Us", que ayuda en la transmisión de la cultura y valores de la organización, facilitando la integración de los nuevos empleados y reduce los tiempos de adaptación.

Áreas ofrece a todos sus empleados y empleadas, la oportunidad de avanzar a través de su **itinerario formativo individual**, según su puesto de trabajo.

Además, la compañía oferta **becas de formación superior** para profesionalizar a los equipos. Un ejemplo son las becas a Master en Dirección de Restauración Moderna por la Universidad Europea Miguel de Cervantes, los 20 becados para el Programa de Desarrollo de Management de la Universitat Oberta de Catalunya, o los 25 aspirantes a responsable de centro que han cursado el Programa de Especialización en Gestión de hostelería en el CETT, Universidad de Barcelona.

"Areas Living, abarca cuatro grandes ámbitos que se entienden fundamentales para el crecimiento de los profesionales en la empresa y su experiencia como empleado."



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Durante los meses de pandemia dichos programas se han pausado o reconvertido en modelos virtuales para poder dar continuidad siguiendo las recomendaciones sanitarias. Asimismo, durante los meses de pandemia y consecuente crisis, la Sociedad ha centrado los programas de formación en la mejora del bienestar de los equipos, mediante dos programas claves:

Programa Líder AREAS

Dirigido a mejorar el bienestar mental de los responsables de centro, y la mejora de sus habilidades para la comunicación y motivación de sus equipos.

Programa Bienestar AREAS

Dirigido a todos los empleados en activo o afectados por ERTE que incluye talleres de gestión del estrés, alimentación saludable, risoterapia, gestión de las emociones, etc.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo



Finalmente, la empresa acompaña, mediante formación, en la concienciación sobre seguridad y salud, así como también sobre calidad higiénico-alimentaria o seguridad aeroportuaria.

Temáticas	Horas de formación realizadas
Cultura y valores	540
Liderazgo	6.686
Técnica	172
Bienestar y Salud	2.974
Hostelería y Retail	2.052
Habilidades digitales	802
Prevención Riesgos Laborales	1.774
Seg. Aeroportuaria	542
Protocolos Covid-19	868
Higiene alimentaria	2
Total	16.412

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Somos talento

Áreas apuesta por la **movilidad interna** para que los empleados puedan trazar su carrera y potenciar al mismo tiempo su talento a través de las diferentes vacantes internas y variadas oportunidades profesionales. Cualquier colaborador tiene acceso a todas las vacantes internas publicadas y puede enviar su candidatura.

La empresa quiere promover el talento joven a través del programa de **“Areas Internship Program”**, de jóvenes talentos. Impulsa la carrera de más de 20 estudiantes al año, con una experiencia estructurada y tutorizada para el aprendizaje de los participantes y su integración en la compañía. Debido a los efectos del Covid-19, no se ha podido reanudar el Programa de *Internship* desde marzo de 2020.

La compañía identifica talento clave para el futuro de la organización. El **Programa de formación ITACA** es un proyecto de desarrollo profesional interno y ambicioso que tiene como objetivo identificar, seleccionar y desarrollar a profesionales de la empresa con potencial y talento para que en un futuro puedan ocupar puestos clave en la organización a través de un apasionante viaje de crecimiento y desarrollo.

Somos living – somos Áreas

Áreas entiende la formación y desarrollo de los profesionales de una forma global y amplia. Utiliza el aprendizaje colaborativo como herramienta de crecimiento y, a través de noticias, reportajes y entrevistas a los empleados, los colaboradores conocen diferentes experiencias, buenas prácticas y descubren todos los negocios y la diversidad.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Estamos por ti

Todos los empleados pueden acceder a los diferentes beneficios que ofrece Áreas a través del portal Areas Living. Además, disponen de un Club Ahorro con descuentos exclusivos para empleados en diferentes servicios. Asimismo, desde Areas Living los empleados pueden acceder a su tarjeta digital de empleado, que le permite disfrutar de descuentos en los establecimientos de la sociedad.

Género	Horas de formación realizadas
Dirección	12
<i>Managers</i>	1.238
Responsables	6.904
Personal base	8.730
Total	16.884



Areas Living ha seguido desarrollando su función de herramienta clave de **comunicación interna**, canalizando toda la información referente a la situación laboral, económica, y sanitaria.

A través de Areas Living los empleados han recibido información sobre formación gratuita a realizar, consejos de salud, consejos Covid-19, comunicados de dirección, y mensajes de compañeros a través de entrevistas.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Igualdad y accesibilidad

Áreas se compromete socialmente en materias como la **igualdad, diversidad e inclusión**. Esta apuesta por una organización equilibrada desde el punto de vista de género, comprometida socialmente y que constituya, en la medida de lo posible, el fiel reflejo del entorno comunitario al que sirve. La política de igualdad e inclusión tiene en consideración a todas las personas, desde el proceso de reclutamiento hasta el desarrollo profesional de toda la plantilla, independientemente de su género, nacionalidad, raza, creencia, tendencia sexual y/o discapacidad. Para ello Áreas promueve actividades de sensibilización e inclusión.

En este sentido, la compañía tiene aprobada una **política de selección y contratación** con el objetivo de garantizar un trato justo y no discriminatorio por razones de edad, género, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Adicionalmente, Áreas es firmante del **Charter de la Diversidad** cuyo objetivo es respetar y promover las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades y antidiscriminación, asumiendo los siguientes principios básicos:

Sensibilizar: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de Áreas y ser difundidos entre los empleados.

Avanzar en la construcción de una plantilla diversa: fomentando la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

Promover la inclusión: la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.

Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas: la gestión de la diversidad no debe ser una práctica de RRHH más, sino un factor transversal que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.

Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados: el compromiso que Áreas adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la empresa.

Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Plan de igualdad de género

El Plan de Igualdad de Áreas tiene como finalidad **fomentar la incorporación, promoción y plena normalización de mujeres y hombres en el ámbito laboral**, para aprovechar al máximo las potencialidades del conjunto de la plantilla, independientemente de su género.

Aspectos como la responsabilidad social, la igualdad en el acceso laboral, la valoración no discriminatoria de los puestos de trabajo, la prevención del acoso sexual, el uso no sexista del lenguaje, la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y todo aquello que afecte a la igualdad entre hombres y mujeres es abordado por Áreas con más eficacia a partir de la implantación en el año 2015 del **“Plan de Igualdad de Oportunidades”** entre mujeres y hombres encuadrados en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tras la fase de diagnóstico inicial, se pusieron de manifiesto los puntos fuertes y débiles que existen en la empresa en temas de diversidad desde el punto de vista de la igualdad mujer-hombre y se propusieron 88 medidas de acción del plan de igualdad, divididas en 10 ámbitos. Cada ámbito aglutinaba las acciones necesarias, sobre las cuales se ha efectuado seguimiento para dar cumplimiento al plan.

Ámbitos	Acciones comprometidas
Acceso selección	3
Contratación	8
Promoción	9
Formación	11
Salud laboral	9
Prevención acoso sexual y razón de género	3
Violencia de género	10
Cultura, comunicación y sensibilización	15
Retribución	3
Conciliación vida familiar, laboral	17
Total	88

No se han producido cambios significativos con respecto al FY 18/19 debido, esencialmente, a los efectos que la pandemia ha tenido tanto en las operaciones como en el día a día de Áreas.

Sin embargo y a fin de adaptarse a la reciente normativa en materia de igualdad, la empresa desea renovar su firme compromiso con la igualdad declarando formalmente su voluntad de iniciar la elaboración y negociación de un nuevo Plan de Igualdad en Áreas durante el próximo ejercicio FY 21/22.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Servicio N.E.S. (No Estás Solo ante el acoso)

- **Protocolo contra el acoso laboral, sexual o por razón de género**

La compañía, en consonancia por su preocupación por las personas que trabajan en la organización, ha establecido un mecanismo de control ante posibles situaciones de acoso laboral o sexual entre sus trabajadores, poniendo a disposición un teléfono gratuito de atención para la denuncia de la posible existencia de estas conductas en sus centros. Para ello, dispone de un **protocolo de acoso**. Este cuenta con la existencia de un teléfono, como herramienta principal, para la denuncia confidencial de estas situaciones, que se denomina servicio N.E.S. y complementa la evaluación y el control de la existencia de riesgos psicosociales derivados del trabajo en sus centros y establece un mecanismo de detección de problemas de clima laboral. A lo largo del año fiscal se han recogido un total de 3 denuncias.

El **procedimiento interno de investigación** de este servicio establece distintas fases: recepción de la reclamación, registro e inicio de actuaciones, análisis preliminar, intervención o trabajo de campo, elaboración de un informe interno y traslado del mismo a la RRLL/ RRHH para que surta los efectos oportunos y/o archivo o seguimiento del caso según proceda.

Los trabajadores de Áreas conocen la existencia del servicio N.E.S. desde su incorporación a la empresa, y en los tablones de anuncios de los centros existe un cartel informativo al respecto, además de las vías de comunicación interna, la difusión por la línea jerárquica (gerentes/supervisores), los representantes de los trabajadores (delegados de prevención) y el servicio de prevención propio de Áreas.

- **Accesibilidad de personas con discapacidad**

Áreas cumple con la Ley General de la Discapacidad a través de la contratación de empleados y el plan de compras anual a centros especiales de empleo para la compensación del déficit. El compromiso de la empresa va más allá de la ley, y por ello Áreas realiza actividades y convenios para la sensibilización e inclusión de personas discapacitadas.

La compañía facilita la integración de nuevos empleados con discapacidad, valorando sus capacidades y ofreciendo sistemáticamente la posibilidad de realizar adaptaciones para su puesto de trabajo.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Con el objetivo de dotar de accesibilidad, Áreas ofrece a todos sus empleados el Servicio de Asesoramiento a la Discapacidad donde poder realizar sus consultas en cuanto a procesos, ayudas, adaptaciones, derechos u otras cuestiones. Este servicio está gestionado de forma conjunta por Áreas y la Fundación Prevent, experta en discapacidad y accesibilidad.

Áreas pone la excelencia, el compromiso y la profesionalidad al servicio de sus clientes externos y de sus colaboradores.

Para ser coherente con estos valores, la compañía propone **transformar la mirada hacia la “discapacidad”** y hablar de “diversidad funcional”, sin poner foco en las deficiencias, limitaciones y restricciones, y promoviendo una visión positiva de cada persona, poniendo en valor las diferentes capacidades que existen.

Adicionalmente, la compañía establece **convenios con entidades para la inclusión**. Entre ellos destacan:



Convenio Fundación Inserta “ONCE” para la integración de personas con discapacidad.



Convenio con el Programa INCORPORA de Fundación la Caixa para la contratación de personas en riesgo de exclusión social.



Colaboración con Fundación Prevent para la inclusión y soporte a personas con discapacidad.

La iniciativa es parte de “**Somos Pluralidad**”, un proyecto que busca impulsar la igualdad, la diversidad y la inclusión social y también quiere concienciar a todos los empleados de Áreas sobre estos temas.



6

Derechos humanos

La compañía vela por garantizar el respeto de los derechos fundamentales tanto de sus empleados como a lo largo de toda su cadena de valor.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

6. Derechos humanos

La compañía considera que dada la actividad y geografía en la que opera, no existe riesgo alto de vulneración en derechos humanos. El principal riesgo en este ámbito se puede producir en los derechos laborales de los empleados, especialmente en lo relativo a la discriminación. En este sentido, la compañía dispone de dos políticas y procedimientos aprobados para prevenir, mitigar y gestionar posibles riesgos.

Código ético

Como se informa en el punto 4 de corrupción y soborno, la sociedad tiene un código difundido para los empleados.

N.E.S.

Áreas, dispone de un servicio (desarrollado en el apartado de igualdad) de atención gratuito y confidencial denominado servicio N.E.S. (No estás solo/a frente al acoso) para atender las denuncias de situaciones de presunto acoso laboral y/o sexual y/o por razón de género. En el período al que el EINF hace referencia, se han abierto expedientes para 3 casos.





7

Gestión ambiental

Áreas está comprometida con el medio ambiente y aplica medidas para minimizar el posible impacto ambiental derivado de su actividad.

7. Gestión ambiental

La actividad desarrollada por Áreas puede considerarse de **bajo impacto ambiental** al no presentar riesgos significativos.

Riesgo identificado	Descripción del riesgo
Incumplir con la legislación u otros acuerdos establecidos	Incumplimiento de la normativa vigente o de los acuerdos/contratos adoptados con las partes interesadas
Exceso de consumo energético	Gestión deficiente del consumo energético
Exceso de consumo de agua	Gestión deficiente del consumo de agua
Contribución al cambio climático	Emisión de gases de efecto invernadero
Contaminación ambiental (agua)	Emisión de contaminantes en las masas de agua con impacto directo en las personas, en la flora o en la fauna
Incorrecta gestión de recursos y residuos	Gestión deficiente de inventarios y preparación de comida que resulta en desperdicio de alimentos; fallo en clasificar y reciclar residuos lo que conduce a una mala gestión de los mismos; insuficiente capacitación del personal en la gestión de los recursos y los residuos
Contaminación ambiental (suelos)	Emisión de contaminantes al terreno. Relevante exclusivamente en las estaciones de servicio

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Los principales impactos ambientales derivados de los riesgos identificados son:



Consumo de recursos naturales: electricidad, gas natural, gasóleo y agua.



Emisiones atmosféricas: gases de combustión, ruido de maquinaria y luminarias exteriores.



Aguas residuales: vertidos de aguas residuales sanitarias e hidrocarbурadas.



Generación de residuos: materia orgánica, papel, cartón, vidrio, envases, poda, aceites vegetales usados, fluorescentes y lámparas, etc.



Afectación al suelo: emisión de sustancias potencialmente contaminantes del terreno.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Compromisos ambientales

Áreas está **comprometida con el medio ambiente**, siendo las siguientes, algunas acciones destacadas llevadas a cabo:

Residuos

- Reducción de residuos de plástico en el *packaging*.
- Sensibilización interna/externa sobre los residuos.
- Inventario de elementos de recogida selectiva en los centros.
- Implantación de recogida de contenedores recogida selectiva de residuos de forma progresiva.
- Acuerdos con empresas como ECOEMBES, AM-BILAMP, para la recogida de residuos de envases, fluorescentes...

Emisiones

- Optimización logística en el reparto de mercancía.



Desperdicio alimentario

- Optimización de procesos en colaboración con proveedores con el objetivo de favorecer en paralelo a la reducción de *food waste* y el consumo de recursos que este implica.
- Reducción del desperdicio alimentario, a través de la colaboración con varias organizaciones no gubernamentales.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Eficiencia energética

En la actividad de Áreas el consumo de energía es uno de los mayores impactos en el medio ambiente. Es por ello que la empresa está comprometida a **reducir el consumo global de energía**. Las principales fuentes de energía utilizadas por la empresa son:



Electricidad

El consumo de energía eléctrica en Áreas tiene como destino principal la climatización, maquinaria de hostelería y, en menor medida, el alumbrado.

Gas

La empresa utiliza dos tipos de gas: GLP (principalmente propano), que se almacena en tanques apropiados, o bien gas natural, del que se abastecen sólo algunos locales ubicados en centros urbanos. El gas tiene como uso principal la generación de calor en las cocinas y también en las calderas para agua caliente sanitaria y calefacción.

Gasoil

Áreas tiene un compromiso de reducción de este combustible, quedando relegado su uso sólo para calefacción y agua sanitaria en aquellos centros en los que por medidas de seguridad no puede ser sustituido por gas.

Carbón

Usado en los hornos grill para la elaboración de carnes, en el Aeropuerto Madrid-Barajas.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Durante este ejercicio, la **situación de pandemia** ha provocado el cierre de los establecimientos durante largos periodos de tiempo, sobre todo en el mercado aeroportuario. Los establecimientos del mercado de Tierra también se han visto afectados, reduciéndose sus horas de funcionamiento, principalmente por la noche. Las acciones llevadas a cabo para reducir los consumos de energía han sido una continuación de las buenas prácticas existentes en la compañía:

- Análisis y seguimiento de los consumos energéticos, así como de la energía reactiva y los máxímetros. Durante los meses de julio a septiembre de 2021 se ha revisado la potencia contratada de los establecimientos, ajustándose a las necesidades actuales. Aun teniendo que hacer ampliaciones de potencia, hay una reducción total de 345 kw respecto a febrero 2020 (prepandemia) debido a reducciones de potencia en media tensión (121 kW en las áreas de Vallès, Penedès y Jonquera) así como en baja tensión (224 kW en Empordà Sur, Selva Norte, Montseny Norte y Sur, Mèdol Sur, Montcada Norte y Sur, Montblanc Norte, Monegros Sur, San Simón, Garraf Norte y Sur, Espinosa de los Caballeros y Torrent).
- Optimización de los tiempos de uso de la maquinaria.
- Ahorro de energía en la maquinaria. Las nuevas instalaciones se dotan de maquinaria adecuada a la actividad, ajustando la potencia instalada al uso real para evitar sobredimensionamientos y para optimizar procesos productivos y de servicio. En todos los casos son equipos con marcado CE, de fabricantes de reconocido prestigio nacional e internacional, con garantía de uso y calificación energética eficiente, apropiados para el alto rendimiento de la actividad.
- Se realiza un plan de mantenimiento y limpieza eficaz, que permite alargar la vida útil de la maquinaria y evitar el sobreconsumo de ésta debido a fallos o elementos obsoletos. Dentro de este plan, se realiza una limpieza periódica de filtros para un óptimo rendimiento de los mismos.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Durante el presente ejercicio, marcado por la pandemia de la Covid-19, el consumo energético de la compañía ha sido de 41.199.109 Kwh (ver desglose en tabla inferior), lo que representa un **descenso del 12%** respecto al ejercicio anterior (consumo FY 19/20 de 46.571.743 Kwh).

Consumo energético dentro de la organización	Unidad de medición	Total
Electricidad	Kwh	35.457.679
Gas GLP	Kwh	5.147.056
Gas natural	Kwh	508.881
Gasóleo calefacción	Kwh	60.200
Carbón	Kwh	25.292
Total	Kwh	41.199.108

Nota: El cálculo de los consumos energéticos se ha realizado en base al coste imputado en el año fiscal relacionado con el coste unitario de cada energía.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

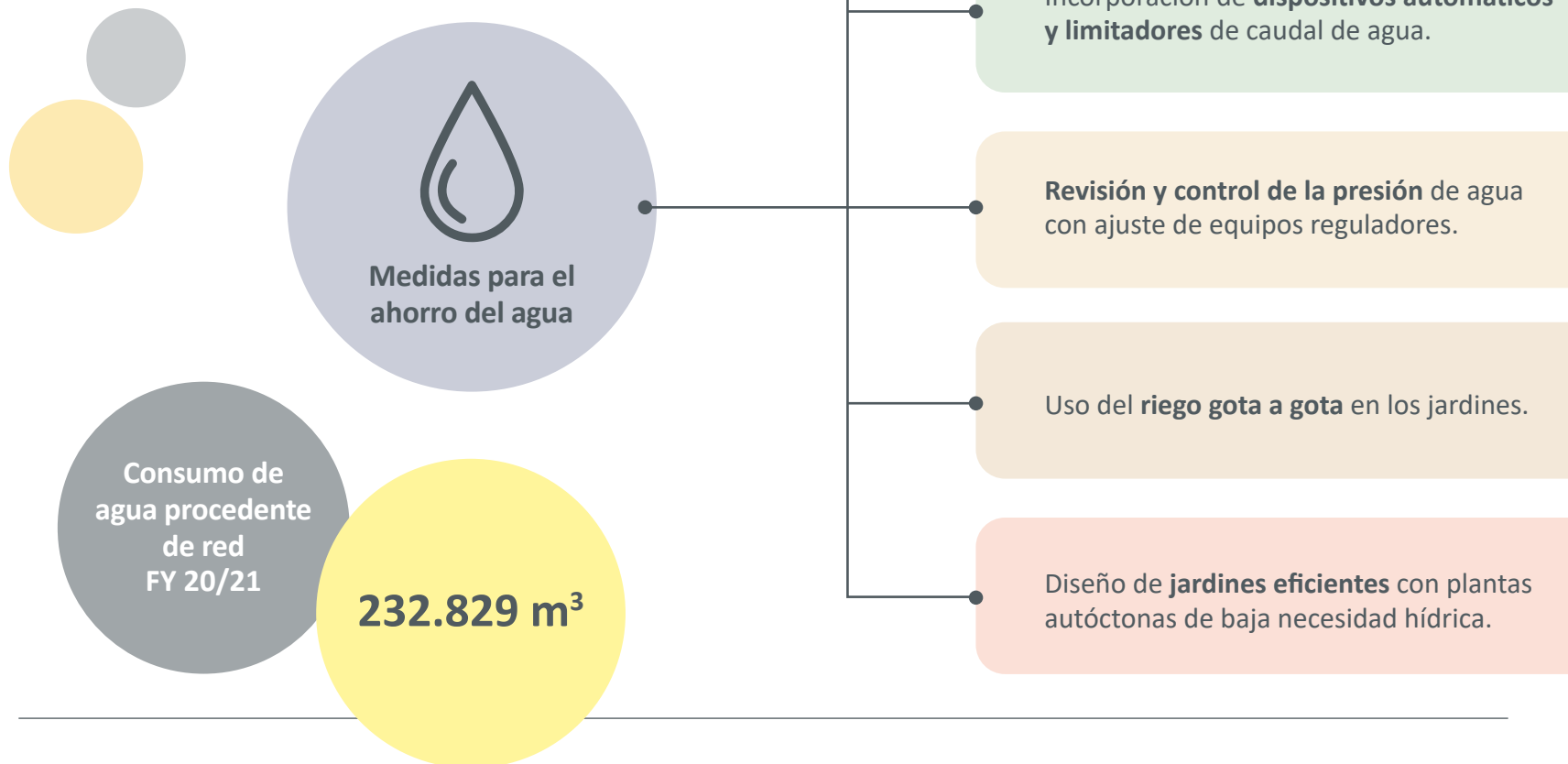
7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Medidas para el ahorro del agua

El **uso sostenible del agua** es uno de los objetivos de la empresa, dado que la empresa consume grandes cantidades de este recurso. Las principales acciones para el ahorro de agua son:



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

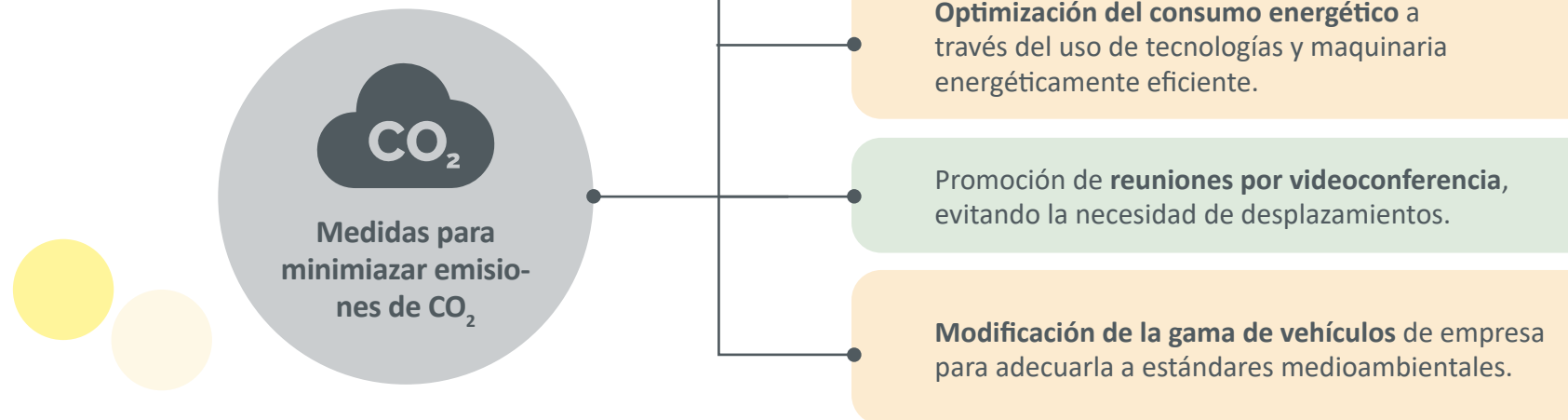
7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

Con el fin de reducir el impacto del negocio en el medio ambiente y el cambio climático, Áreas trabaja para reducir las emisiones a la atmósfera debidas a las operaciones. Debido a la actividad de la empresa, la emisión de gases de efecto invernadero se produce por el uso de energía eléctrica, de gas y, en menor grado, de gasoil. Sobre los datos de consumo de estas fuentes de energía, se hace el cálculo de emisiones de CO₂. Las principales acciones llevadas a cabo para la **minimización de las emisiones atmosféricas** son:



² Existe una toma de aspiración junto al boquerel por donde sale el combustible de forma que los gases que salen del depósito, mientras el cliente está cargando el combustible, no van a parar a la atmósfera, devolviéndose al depósito. Es una mejora ambiental no obligatoria en estos momentos.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Emisiones de GEI totales en Tn CO ₂ equivalente		FY 20/21
Consumo energético de consumos directos e indirectos de la organización		8.360,34
Emisiones de GEI por consumo directo de energía (alcance1) en Tn CO ₂ equivalente		FY 20/21
Gas GLP		1.150,93
Gas natural		92,62
Gasóleo calefacción		16,06
Carbón para hornos grill		9,19
Emisiones de GEI por consumo indirecto de energía (alcance2) en Tn CO ₂ equivalente		FY 20/21
Electricidad		7.091,54

Nota: Para el cálculo de estas emisiones se han tomado como referencia los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica de España, publicado en abril 2021, versión 17.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

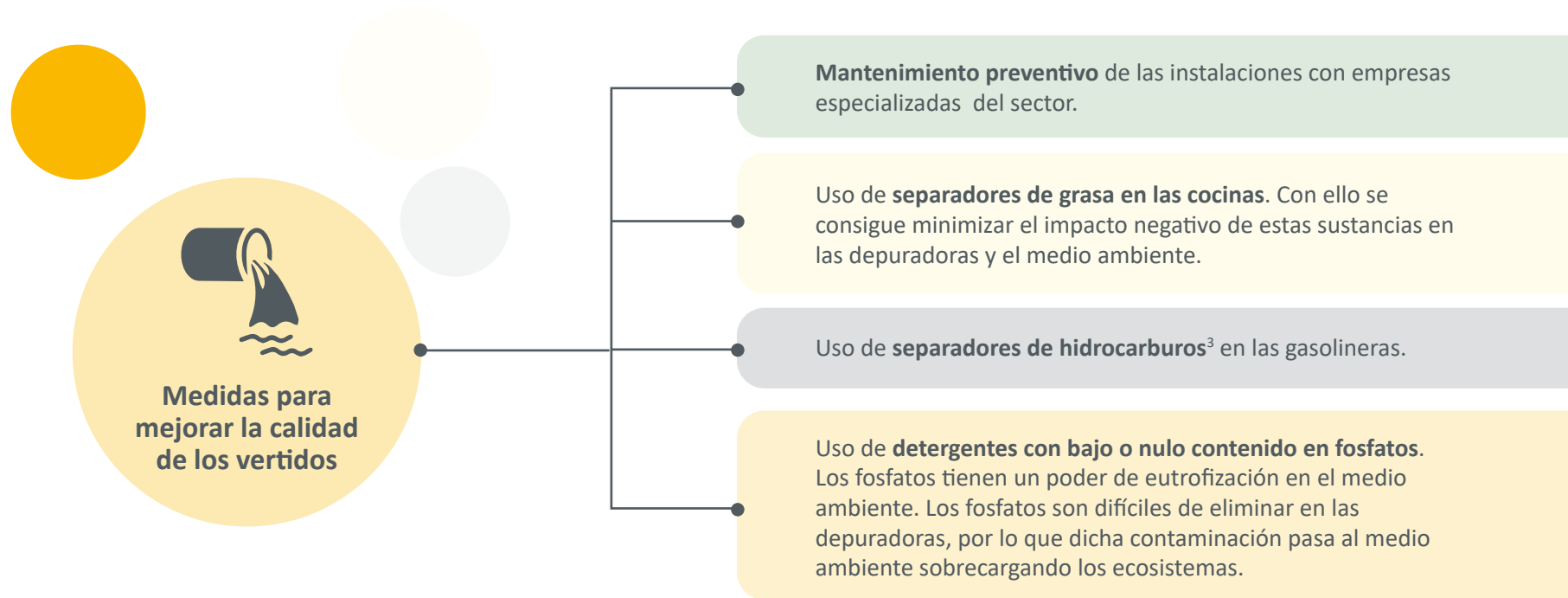
Aguas residuales

Las aguas residuales que se generan en la actividad de Áreas son de tipo sanitario, ya que provienen básicamente de los inodoros y de las cocinas, por lo que no contienen sustancias peligrosas.

Prácticamente la totalidad de vertidos generados por los distintos centros de la compañía tienen como destino una red de alcantarillado pública. Sin embargo, hay algunos centros que,

debido a su lejanía respecto a los núcleos de población, no tienen la posibilidad de conectarse al colector municipal. Éstos disponen de **estaciones depuradoras de aguas residuales de tipo biológico**, en las que empresas especializadas realizan un mantenimiento y limpieza constante, así como análisis periódicos del agua vertida.

Las principales medidas llevadas a cabo para la **mejora de la calidad de los vertidos** son:



³ Durante la carga y descarga de combustible se pueden depositar accidentalmente restos de hidrocarburos en las plataformas de las gasolineras. Para minimizar su impacto, se recogen las aguas que puedan estar contaminadas de este residuo en los separadores de hidrocarburos, donde se garantiza que el hidrocarburo quede retenido y no pase al medio ambiente.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Residuos

La filosofía de Áreas en la gestión de residuos es la de las 3R (reducir, reutilizar, reciclar). Los esfuerzos para optimizar la gestión de residuos y la minimización de los mismos se centran en los siguientes principios:



Minimización de los envases o empaquetados que no tienen una función imprescindible desde el punto de vista de la conservación, de la facilidad para el traslado o para el consumo.

Maximización de la cantidad de producto contenido en un envase, como por ejemplo la gestión de los palés: se solicita a los proveedores que se disponga la máxima cantidad de producto posible sobre ellos, siempre teniendo en cuenta las limitaciones impuestas por la normativa de seguridad y las características del almacén de destino.

Fomento de la **reutilización**. En el caso de que no sea posible, se intenta devolver al circuito comercial en el que se ha adquirido. Por ello, siempre que es viable, se prima a las empresas que utilizan el sistema de envase retornable.

Compra de **materias primas con mayor vida útil**. Uso de aceites de fritura del tipo "alto oleico"⁴.



⁴ Estos aceites son más adecuados para cocinar que el resto de los aceites de semillas, ya que resisten mejor las temperaturas de hasta 160-200°C, son más estables y se descomponen de una manera más lenta, incrementando la vida útil del producto. Estas características hacen que el aceite no deba ser cambiado con tanta frecuencia, lo que deriva en una reducción del aceite residual generado.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Concienciar a los empleados y clientes de la importancia del **reciclaje**. Aumentar la segregación de residuos muchas veces depende de la efectividad de la comunicación en el local. Con el objetivo de facilitar al personal la tarea de separar las diferentes fracciones de residuos se crearon carteles con pictogramas intuitivos de cada una de ellas. El incremento del teletrabajo como resultado de la Covid-19 ha reducido los residuos en oficinas (consumos de papel, fungibles...).

Equipar los locales con elementos que permitan **optimizar la segregación de residuos**. Cada local se debe equipar de manera diferente en función de los residuos generados y de la superficie y distribución del mismo. Se ha llevado a cabo un proyecto por el que se ha realizado una auditoría del estado de la contenerización de todos los locales de la empresa con el objetivo de optimizar la situación previa. La empresa ha desarrollado un conjunto de carteles gráficos para las personas trabajadoras que tienen por objetivo ayudar, facilitar, mejorar y asegurar la correcta segregación de los residuos de cartón, envases y vidrio.

Utilizar **principios de ecodiseño** cuando Áreas idea la oferta de productos. Desde el departamento de Compras I+D+I se analizan las oportunidades que ofrece el mercado para implantar materiales más sostenibles en la presentación y *packaging* que utiliza la empresa en sus productos.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Utilizar la mejor vía de gestión disponible. Todos los gestores de residuos con los que Áreas trabaja están autorizados por la administración competente. En la gestión de los residuos siempre se intenta utilizar **vías de valorización en vez de vías de eliminación**. Por ejemplo, el aceite de fritura usado se lleva a plantas de reciclaje para su conversión en biocombustible.

Los residuos de los establecimientos de Áreas son gestionados en su mayoría por los **servicios de recogida de los concesionarios** (AENA, ADIF, AVASA, etc..) o por los ayuntamientos locales, lo que hace que no se pueda disponer de las toneladas totales que genera la empresa. Por ello, los datos facilitados en este informe son parciales y proceden de aquellos centros donde sí existe posibilidad de la recogida del dato.

En relación con los residuos peligrosos, en su mayoría son retirados y gestionados por las empresas de mantenimiento que realizan sus trabajos en los establecimientos de Áreas, por lo que no existen datos totales de las cantidades recogidas a lo largo del año, siendo una gestión delegada a las empresas de mantenimiento, como parte de sus servicios.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Los residuos generados que han podido ser contabilizados durante el ejercicio fiscal corresponderían a los establecimientos indicados bajo la tabla de datos:

Residuos	FY 20/21
Residuos no peligrosos (Tn)	1.761,87
Residuos peligrosos (Tn)	0,23

Nota: Los residuos no peligrosos (NP) se corresponden a las Áreas de la Autopista AP7 y AP2, entre la Jonquera y Pina, así como el cartón recogido en el tramo AP7 de l'Hospitalet de l'Infant a La Safor. Los residuos peligrosos (P) se corresponden a los aeropuertos de Madrid y Barcelona.

Prevención del desperdicio de alimentos

Dada la relevancia que supone para su actividad, la compañía tiene el **compromiso de prevenir y reducir el desperdicio de alimentos**. En este sentido, Áreas dispone de un procedimiento basado en la identificación y clasificación del tipo de merma

generada, tanto en *back office* (cocinas y zonas de elaboración) como en *front office* (sala). La cuantificación permite tomar acciones concretas, no solo para reducir, sino para prevenir el desperdicio alimentario generado.

Así mismo, y como medida para reducir el desperdicio alimentario, Áreas colabora con empresas sociales a través de la donación de alimentos. Destaca la **colaboración con Phenix**⁵. Con esta colaboración se optimiza el valor de productos excedentes no vendidos, para la ayuda alimentaria. Durante el FY 20/21 se donaron⁶ más de 17 toneladas de producto, lo que equivale a más de 37.000 raciones de comida. Con la donación de este excedente se ha evitado a su vez la emisión de más de 37 toneladas de CO₂ a la atmósfera (1kg de alimentos = 2,25k de CO₂).

Otra compañía con la que ha colaborado la empresa en este ámbito es **“Too Good To Go”**⁷. Esta colaboración se realiza en algunos establecimientos situados en el centro urbano de ciudades como Barcelona o Madrid. Durante el FY 20/21, se evitó el desperdicio de 243 packs de comida, lo que equivale a 607 Kg de CO₂ que se han evitado emitir a la atmósfera.

⁵ *Start-up* social cuyo objetivo es acabar con el desperdicio de comida y otros productos. Su labor consiste en poner en contacto empresas con asociaciones para que donen los productos que van a ser desechados. | ⁶ Excepcionalmente para este FY 20/21, el cálculo se hace en función de la donación de la plataforma logística. Eso implica que es producto de todos los centros (sin posibilidad de diferencias por filial española). Por tanto, se impacta proporcionalmente a cada una de las filiales que presenta EINF. | ⁷ Solución que permite a establecimientos (restaurantes, hoteles, supermercados, tiendas de comida preparada, etc.) vender el excedente de comida al final del turno o del día y combatir así el desperdicio de alimentos a través de una APP. Los usuarios y establecimientos asociados pueden reducir el desperdicio de alimentos y las emisiones de CO₂.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Consumo de materias primas

La compañía tiene el compromiso de reducir las materias primas consumidas conforme a las necesidades de mercado. En este sentido, en primer lugar, adapta las compras a sus necesidades de mercado reales desde el punto de vista operativo y de calidad al cliente. En segundo lugar, a través de las colaboraciones para prevenir el desperdicio de alimentos en los casos donde no se ha podido evitar su generación tal y como se ha mencionado anteriormente.

El consumo total de materias primas en FY 20/21 de Áreas corresponde a 16,5M€. El desglose del consumo es:



Tipología	Importe ⁸
Alimentación seca	2.119.597
Bebidas alcohólicas	338.122
Bebidas no alcohólicas	263.538
Carnes	1.951.741
Elaborados	2.056.929
Embutidos	3.047.118
Frutas y verduras	1.701.052
Lácteos	1.027.499
Panadería y pastelería	3.409.384
Pescado y marisco	605.781
Total	16.520.761

⁸ Debido a la integración de Áreas 2021 (sociedad adquirida en enero 2021) hay centros que a inicio del año estaban en una sociedad pero que, con el curso de los meses, se han traspasado a Áreas SAU. Para el cálculo de los consumos se tiene en cuenta la sociedad en la que están activos en cada momento.

- 1. Bases para la formulación del EINF
- 2. Políticas disponibles
- 3. Información general
- 4. Corrupción y soborno
- 5. Gestión social y de personal
- 6. Derechos humanos
- 7. Gestión ambiental**
- 8. Sociedad
- 9. Anexo

Suelos

Una de las actividades llevada a cabo por Áreas, y cuya realización supone un riesgo de afectación al suelo es la venta de gasolina. La cifra de negocios por **venta de gasolina** de dichas estaciones es inferior al % del total de ingresos de Áreas por lo cual no es material para la compañía en su conjunto.

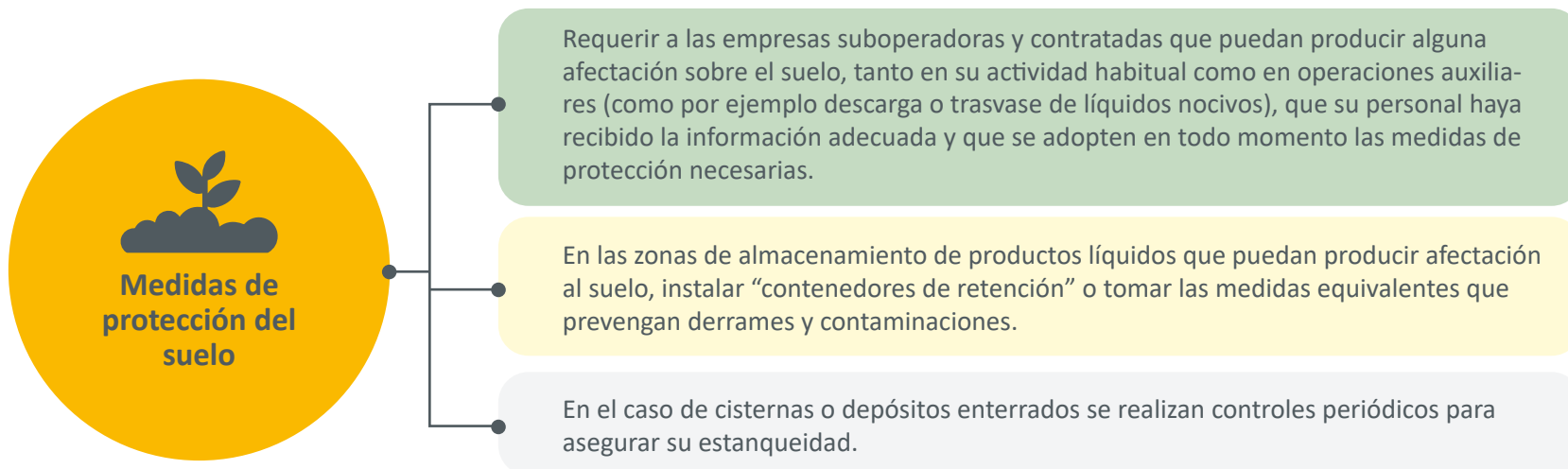
Asimismo, en la mayoría de los establecimientos, en concreto la gestión de Áreas en las estaciones de servicio de la autopista AP7 Sur, se realiza como agente que comercializa productos carburantes para vehículos de motor en nombre y representación de la empresa petrolera concedente, y por parte de Áreas se realiza sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, pudiendo adicionalmente comercializar productos no carburantes en la tienda en su propio nombre y derecho.

No obstante, la empresa considera que es necesario destacar aquellas medidas que la compañía tiene implementadas para prevenir y mitigar posibles riesgos asociados a esta actividad.

La afectación al suelo es la propia de una estación de servicio, hay depósitos enterrados de combustible para almacenar gasolina (SP95 Y SP98), y gasoil (GA) y se realizan las revisiones establecidas por la legislación industrial para este tipo de negocios de suministro de combustible a vehículos (MI-IP04), de forma directa o indirecta por parte de la empresa petrolera concedente.

La gestión y control de posibles emisiones al terreno se realiza desde un enfoque preventivo, que permita establecer mecanismos de vigilancia para evitar la contaminación del suelo.

Las principales **medidas de protección adoptadas** son:



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Cumplimiento normativo

Finalmente, en su actividad, la empresa está sujeta a legislación específica, así como a acuerdos y contratos con las partes interesadas que incluyen cláusulas ambientales. En Áreas se vela por el cumplimiento de ellas a través de la supervisión que se hace desde cada departamento especializado.

Los incumplimientos de la normativa vigente, así como de los acuerdos con las partes interesadas, pueden derivar en reclamaciones, denuncias, juicios, sanciones, pérdida de contratos, así como en cualquier otra forma de reclamación de responsabilidades y/o restricciones en las operaciones que podrían tener un efecto adverso material sobre el negocio.

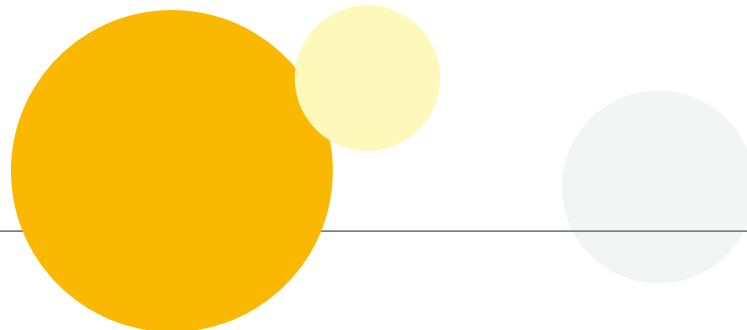
Los diferentes locales de la empresa pueden ser sometidos a una inspección en cualquier momento y cualquier alegación por incumplimiento de normativa puede resultar un proceso largo y costoso. Las principales acciones llevadas a cabo para cumplir con la normativa o los acuerdos vigentes son:

Contratos con empresas de mantenimiento: Mediante estos contratos Áreas se asegura que realiza los mantenimientos periódicos establecidos por normativa, así como las inspecciones periódicas que fueran necesarias. La empresa mantenedora se encarga de la gestión documental de informes y actas, así como de planificar con suficiente antelación todo lo establecido por la normativa.

Auditorías internas o de los concedentes: En los centros donde el concedente tiene implantado un sistema de gestión medioambiental se realizan auditorías internas de cumplimiento normativo. En la mayoría del resto de locales, existen auditorías realizadas por los concedentes (Planes de Vigilancia Ambiental).

Seguro ambiental

La matriz del grupo tiene un seguro ambiental que cubre las sociedades del grupo (entre ellas, Áreas S.A.U.) hasta 10 M €.





8

Sociedad

Áreas mantiene su compromiso con el desarrollo sostenible y la contribución a las sociedades en las que opera para contribuir a su progreso.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

8. Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El volumen de actividad de Áreas permite generar aproximadamente **3.919 puestos de trabajo directos**, el 35,8% de los cuales en poblaciones de menos de 50.000 habitantes.

Además, en zonas rurales o con baja empleabilidad, Áreas colabora con las instituciones públicas competentes (ayuntamientos, centros especiales de empleo, servicios de empleo y otras entidades de fomento a la inserción laboral) tanto para cubrir vacantes internas como para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios de los programas de estas instituciones, por ejemplo, ofreciéndoles períodos de prácticas.

Asimismo, la compañía también genera un **impacto local positivo** a través de la compra a sus proveedores. Solamente el 2,7% de los proveedores son extranjeros; el resto son nacionales.

Gestión de compras y servicios de proveedores

Áreas pretende establecer un modelo de **relación de confianza y calidad** con sus proveedores ya que son, en su gran mayoría, los garantes de la calidad de sus productos.



- 1. Bases para la formulación del EINF
- 2. Políticas disponibles
- 3. Información general
- 4. Corrupción y soborno
- 5. Gestión social y de personal
- 6. Derechos humanos
- 7. Gestión ambiental
- 8. Sociedad**
- 9. Anexo

Por ello, la compañía dispone de **políticas y procedimientos en el ámbito de relación con sus proveedores**. Entre ellos destacan los siguientes:

<p>Manual de buenas prácticas de compras</p>	<p>Documento interno del departamento de compras que implica el compromiso de una actuación íntegra en el trabajo (lealtad, trabajo en equipo, eficiencia, cumplimiento de compromisos, innovación...) así como la aplicación de buenas prácticas en el proceso de gestión y negociación con proveedores (legalidad, pautas de comportamiento, procesos de compra, selección y evaluación de proveedores...).</p>
<p>Homologación de proveedores y criterios para tener en cuenta</p>	<p>Áreas ha trabajado el FY 20/21 con unos 525 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y bebidas 297 proveedores. De éstos, el 9% aproximadamente son regionales/ locales⁹ (26 proveedores). El 2,7% de ellos son proveedores extranjeros. El resto son proveedores nacionales (considerando proveedor nacional a aquel cuya última fabricación se realiza en el estado español).</p> <p>El contacto inicial con proveedores se define según las necesidades en la empresa: producto exclusivo, regional, estudio de muestras... La finalización de negociaciones con dichos proveedores queda reflejada en un contrato firmado por ambas partes y con fechas establecidas definiendo las condiciones pactadas, productos seleccionados con su tarifa correspondiente y auditoria de producto si fuera necesario.</p> <p>Si se abre un local mediante una franquicia, todos los productos son homologados. Algunos de ellos son productos “core” por lo que la compra se hace única y exclusivamente al proveedor de ésta. Hay otros productos que la franquicia permite la compra a otros proveedores; siempre marcando una especificación concreta de calidad y homologado por ellos.</p>

⁹ Se calcula por regional/local aquel que abastece a menos de 100km.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Cuestionario de proveedores

Obliga al proveedor a disponer de unos mínimos para ser apto como proveedor de Áreas. Documento obligatorio únicamente para proveedores de alimentación y bebidas. Detalla la actividad del mercado del proveedor, sistemas de gestión, calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral.

Ficha de proveedor

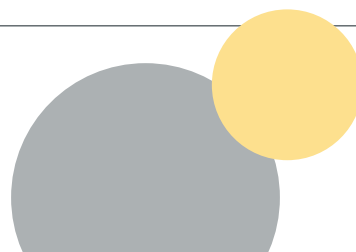
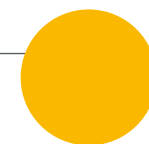
Documento que confirma el alta de un nuevo proveedor en el sistema informático y que cumplimenta dicho proveedor informando de los datos necesarios y obligatorios para poder activarlo (razón social, CIF, datos bancarios... acompañado de copia del NIF, Certificado Bancario y copia del Registro Sanitario si procede).

Contrato de suministros

Asegura un cumplimiento de compromisos del proveedor durante el tiempo de duración del contrato. Las dos partes se comprometen a cumplir las obligaciones operacionales (suministros), legales, éticas y de confidencialidad detalladas en el documento. Este contrato puede o no incluir un compromiso de pago de *rappel*.

Condiciones generales de suministro

Documento que acompaña al contrato de suministro para informar al proveedor de las condiciones generales de suministro, tratamiento de nuevos productos, circuito de compras (pedidos, horarios, temperaturas, rechazos). También informa del procedimiento de facturación y formas de pagos; y opciones de plataformas electrónicas para la gestión de pedidos, albaranes y facturas.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Política de devoluciones

Se define para evitar errores y discrepancias en el momento de las devoluciones. Documento no obligatorio para todos los proveedores. Establece el sistema para tramitar las devoluciones de producto y abono de estos.

Declaración de conformidad de envases

Compromete al proveedor a firmar un documento en el que asegura estar dentro de la legalidad en cuanto a componentes de la materia prima con la que se han fabricado sus envases. Documento obligatorio para los proveedores cuyos productos son susceptibles de contener alimentos o bebidas como *packaging*, cerámica, cristal...

Homologación por exclusividad

Un proveedor puede ser homologado por exclusividad cuando realice un servicio o provea un producto exclusivo o cuando sea el único que, para ese servicio/producto, opere en una determinada zona.

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

En el contrato con el proveedor hay un apartado de comportamiento ético que exige al mismo a desarrollar sus relaciones comerciales atendiendo a principios de ética empresarial y gestión transparentes y de acuerdo con el Código Ético de Áreas que se puede consultar en la web de la empresa. Este comportamiento también es de obligado cumplimiento para sus empleados, colaboradores y subcontratistas.

"Responsabilidad social y ambiental de los proveedores para mejorar toda la cadena del valor."

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Auditorías a proveedores

La compañía realiza auditorías a sus proveedores esencialmente para **asegurar la calidad y seguridad alimentaria** de sus productos.

Son realizadas por parte del área de calidad con el propósito de evaluar “in situ” las instalaciones de los proveedores y comprobar que disponen de los medios productivos adecuados y con la capacidad suficiente para elaborar los productos suministrados con garantía.

También se verifica que el proveedor tenga definido e implantado un sistema de aseguramiento de la calidad de los productos suministrados.

La **metodología** seguida se basa en el uso de:

- **Un cuestionario:** Un proveedor puede ser evaluado en base a las respuestas dadas en el cuestionario de suministradores bajo el criterio del departamento responsable de su evaluación, en función del producto/servicio que suministre. Es la forma de evaluación obligatoria para todos los nuevos proveedores de productos alimenticios. Un proveedor de producto alimenticio es susceptible de ser aprobado si, tras la valoración del cuestionario, cumple los requisitos mínimos legislados en cuanto a control alimentario. En el resto de los casos es rechazado.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

- **A través de auditorías:** En función de incidencias, volumen de ventas, valoración de procesos, etc., el responsable de la evaluación correspondiente puede realizar una auditoría en las instalaciones del proveedor. En el caso de auditorías de calidad, el resultado final de la auditoría se hace llegar al proveedor con un informe final donde se apuntan, dentro del apartado “Conclusiones”, tanto los puntos fuertes como los puntos débiles detectados, así como las acciones correctoras propuestas si aplicase, estableciéndose entonces un plazo de implantación y posterior verificación de la eficacia de la acción (bien a través de evidencias documentadas, o auditoría posterior).

Se hacen igualmente auditorías de productos a partir de una planificación previa y sobre productos específicos en función de: volumen de compra, grado de perecibilidad, incidencias previas... Durante el FY 20/21 se han realizado 4 auditorías de producto y 2 auditorías¹⁰ en las instalaciones de proveedores. El resultado de las valoraciones realizadas es un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 72%.

¹⁰El proceso es aleatorio y el resultado es representativo para todas las filiales españolas abastecidas por dichos proveedores. Por lo tanto, no se distingue entre sociedades. | ¹¹Las acciones de patrocinio son a nivel de Unidad de Negocio impactando así a todas las filiales españolas.

Acciones de asociación o patrocinio

La empresa pertenece o colabora con diferentes asociaciones con el objetivo de mejorar su posicionamiento en el mercado.

A lo largo del FY 20/21 Áreas¹¹ ha participado en:

Acciones de asociación o patrocinio	Importe
Donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	46.507
Suscripciones a asociaciones, entidades sectoriales y empresariales	88.864
Total	135.371



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Consumidores

En Áreas la **higiene, la seguridad y la calidad de sus productos** es fundamental para dar respuesta a las necesidades de sus clientes. Para ello, dispone de diferentes políticas y medidas específicas:

Plan higiénico-sanitario

a) Cumplimiento de la normativa

Áreas conoce la legislación vigente respecto a la salud y sectores específicos de las actividades que ejerce, comprometiéndose a aplicarla y hacerla cumplir (la legislación) durante toda su actividad. Así, se cumplirán los requisitos establecidos en las normativas que le son de aplicación en cada caso concreto, pero que de forma transversal son las siguientes:

- Reglamento 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 relativo a la higiene de los productos alimenticios.
- Reglamento 178/2002, de 28 de enero, por el que se establecen los principios y los requisitos generales de la legislación alimentaria, se crea la Autoridad Europea de Seguridad Alimentaria y se fijan procedimientos relativos a la seguridad alimentaria.

- Reglamento 1169/2011, de 25 de octubre, del parlamento europeo y del consejo de 25 de octubre de 2011 sobre la información alimentaria facilitada al consumidor.
- Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre, por el que se establecen las normas de higiene para la elaboración, distribución y comercio de comidas preparadas.
- Real Decreto 140/2003, de 7 de febrero, por el que se establecen los criterios sanitarios de la calidad del agua de consumo humano.
- Real Decreto 126/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba la norma general relativa a la información alimentaria de los alimentos que se presenten sin envasar para la venta al consumidor final y a las colectividades, de los envasados en los lugares de venta a petición del comprador, y de los envasados por los titulares del comercio al por menor.

Además, como ya se informa en el punto 5 del EINF, así como en el resto del documento, Áreas ha lanzado políticas y actuaciones a efectos de **minimizar el riesgo de contagio por exposición al Covid-19**, tanto para los empleados como para los clientes; basadas en las recomendaciones de las autoridades sanitarias al tratarse de un tema de salud pública.

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo



b) Sistema de autocontrol implantado y APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico)

Por lo que respecta a la **calidad de producto**, tanto desde el punto de vista higiénico como organoléptico, Áreas actúa desde varios niveles de la organización y en todas las etapas que intervienen en el proceso de recepción, almacenamiento, manipulación, elaboración y presentación del producto, estableciendo una serie de controles que aseguren la calidad del producto en el momento de su entrega al cliente final.

En Áreas se tienen establecidos los planes de prerrequisitos necesarios para asegurar que se dan las condiciones adecuadas para la producción de alimentos seguros:

- Plan de Control del Agua
- Plan de Control de Plagas
- Plan de Formación de Manipuladores
- Plan de Mantenimiento de Locales, Instalaciones y Equipos
- Plan de Control de Proveedores
- Plan de Trazabilidad
- Plan de Limpieza y Desinfección
- Plan de Control de Alérgenos
- Plan de Gestión de Residuos
- Plan de Control de Acrilamida

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

El **Plan de APPCC** implantado asegura en la medida de lo posible que los productos que se elaboran almacenan o transportan no causarán ningún perjuicio a la salud del consumidor. Su beneficio fundamental es que su aplicación supone una garantía de seguridad de los alimentos, poniendo un énfasis especial en la prevención y no en el análisis e inspección de los productos finales, lo cual reduce los costes de control. Asimismo, obliga a mantener una documentación específica para evidenciar el control del proceso, que facilita cualquier aspecto legal, comercial y social.

Dentro del **Plan de Autocontrol Higiénico-Sanitario** también se contempla el procedimiento de gestión de incidentes relacionados con la calidad y seguridad alimentarias, que tiene por objeto definir los protocolos de actuación ante diferentes situaciones, de riesgo o no, asociadas a aspectos de calidad, higiénicos y de seguridad alimentaria.

c) Verificación de las condiciones de higiene y autocontroles

El Plan APPCC se verifica de forma periódica para poder determinar la idoneidad de los PCC y las medidas de control establecidas, así como para verificar la eficacia de la vigilancia descrita en el sistema. Para ello se cuenta con las siguientes herramientas de control y verificación:

Análisis microbiológicos: Según planificación anual y por parte de un único laboratorio externo acreditado, se realiza la recogida y análisis microbiológico de alimentos (467), agua (144), superficies (397) y manipulaciones (135) para garantizar el correcto estado higiénico-sanitario de superficies, instalaciones y equipos, así como la calidad microbiológica de agua y alimentos.

Auditoría de Conformidad: Según planificación anual y por parte de un único laboratorio externo, asegurando permanentemente la capacitación del equipo auditor con el fin de garantizar la estandarización en el criterio de evaluación, se realiza la cumplimentación de una lista de chequeo en la que se evalúan, entre otros aspectos, ítems relacionados con el estado higiénico-sanitario de instalaciones y equipos, implantación de buenas prácticas higiénicas por parte de los manipuladores, cumplimentación y archivo de formatos asociados a Puntos de Control Críticos (PCC), etc. A lo largo del FY 20/21 se hicieron 600 para esta sociedad.

El alcance de los aspectos a valorar se contempla en un procedimiento convenientemente actualizado. Además, debido a las nuevas políticas de mitigación de riesgo de Covid-19 en los establecimientos, se realiza una auditoría específica para verificar la implantación de las medidas establecidas durante la pandemia. A lo largo del FY 20/21 se hicieron 600 para esta sociedad.



1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Check-list de materias primas son realizados por parte del laboratorio externo para verificar el cumplimiento de las especificaciones técnicas de cada producto.

Auditorías a proveedores: Como se ha comentado previamente, se realizan auditorías a los proveedores para garantizar la excelencia del servicio a los consumidores de Áreas.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas

Siendo conscientes de la importancia de tener un proceso bien definido en Atención al cliente para poder dar una respuesta al cliente de manera rápida y eficiente, Áreas ha establecido un procedimiento interno de gestión de quejas y reclamaciones.

Este proceso permite conocer los canales de entrada de las quejas/reclamaciones de clientes (punto de venta, vía telefónica, web Áreas, concedente, etc.), definir el proceso a seguir desde que un cliente reclama hasta que se le da respuesta

al mismo, y definir el rol de cada una de las partes y departamentos implicados (el establecimiento, Calidad, Compras, Producto I+D, Marketing, Atención al cliente, etc....).

Este FY 20/21 Áreas ha recibido 60 reclamaciones y 38 quejas de las cuales se han resuelto el 99%. El desglose de dichas quejas y reclamaciones es el siguiente:

Reclamaciones	FY 20/21
Total	60
Canal de entrada	
1. Hoja de Reclamaciones Oficial	60
Tipología	
1. Accidente	1
2. Impresión general	1
3. Producto	22
4. Robo	1
5. Rotura / mancha	1
6. Servicio	17
7. Instalaciones y limpieza	11
8. Temas ajenos	1
9. Otro	5

1. Bases para la formulación del EINF

2. Políticas disponibles

3. Información general

4. Corrupción y soborno

5. Gestión social y de personal

6. Derechos humanos

7. Gestión ambiental

8. Sociedad

9. Anexo

Quejas	FY 20/21
TOTAL	38
Canal de entrada	
1. Atención al cliente	11
2. Concedente / Franquicia	15
3. Verbal / Teléfono	11
4. Red Social	1
Tipología	
1. Accidente	1
2. Impresión general	2
3. Producto	13
4. Rotura / mancha	3
5. Servicio	9
6. Instalaciones y limpieza	4
7. Otro	6

Ninguna reclamación está relacionada con las medidas tomadas para la mitigación de contagios de Covid-19.

Información fiscal

A continuación, se detalla la información fiscal para el FY 20/21.

Impuesto de sociedades (k€)	Importe FY 20/21
Pérdidas netas	(33.646)
Impuesto sobre beneficios pagados	3.527
Subvenciones públicas recibidas	0

Nota: El impuesto pagado hace referencia al pago del IS 2019 atrasado. Se produce una devolución de 602k€ el mismo FY..





9

9. Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

1. Bases para la formulación del EINF
2. Políticas disponibles
3. Información general
4. Corrupción y soborno
5. Gestión social y de personal
6. Derechos humanos
7. Gestión ambiental
8. Sociedad
9. Anexo

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	9	GRI 102-2 (2016) GRI 102-7 (2016) respecto al número total de empleados, la capitalización total (ingresos)
Mercados en los que opera	Material	9,10	GRI 102-3 (2016) GRI 102-4 (2016) GRI 102-6 (2016)
Objetivos y estrategias de la organización	Material	11	GRI 102-3 (2016)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	13	GRI 102-15 (2016)
Marco de reporting utilizado	Material	6	GRI 102-54 (2016)
Principio de materialidad	Material	7	GRI 102-46 (2016) GRI 102-47 (2016)

1. Bases para la formulación del EINF	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
2. Políticas disponibles	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	43, 44	GRI 102-15 (2016) GRI 102-2 (2016)
3. Información general	Información general detallada			
4. Corrupción y soborno	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	35-36	GRI 102-15 (2016)
5. Gestión social y de personal	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	35-36	GRI 103-2 (2016)
6. Derechos humanos	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	52	GRI 103-2 (2016)
	Aplicación del principio de precaución	Material	52	GRI 102-11 (2016)
7. Gestión ambiental	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	N/A	GRI 103-2 (2016)
8. Sociedad	Contaminación			
9. Anexo	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	46	GRI 103-2 (2016)

1. Bases para la formulación del EINF
2. Políticas disponibles
3. Información general
4. Corrupción y soborno
5. Gestión social y de personal
6. Derechos humanos
7. Gestión ambiental
8. Sociedad
9. Anexo

Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	44, 47, 48, 49	GRI 306-1
			GRI 306-2
			GRI 306-4 en cuanto a clasificación de los residuos en peligrosos y no peligrosos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	49	GRI 103-2 (2016)
			GRI 306-4, en cuanto a colaboración y donación de alimentos para evitar su desperdicio
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	46	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	50	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	46	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	48,50	GRI 103-2 (2016)
Uso de energías renovables	Material	48,50	GRI 302-1

1. Bases para la formulación del EINF	Cambio climático			
2. Políticas disponibles	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	46	GRI 305-1 GRI 305-2
3. Información general	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	46	GRI 103-2 (2016)
4. Corrupción y soborno	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	Material	46	GRI 103-2 (2016)
5. Gestión social y de personal	Protección de la biodiversidad			
6. Derechos humanos	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	No material	No material
7. Gestión ambiental	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	No material	No material
8. Sociedad	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
9. Anexo	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	17	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)

	Empleo			
1. Bases para la formulación del EINF				
2. Políticas disponibles	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	21, 22	GRI 405-1
3. Información general	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	22, 24	GRI 102-8 (2016)
4. Corrupción y soborno	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	22,24	GRI 103-2 (2016)
5. Gestión social y de personal	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	Reportado parcialmente	GRI 103-2 (2016)
6. Derechos humanos	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	No reportado	GRI 103-2 (2016)
7. Gestión ambiental	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	Material	No reportado	GRI 103-2 (2016)
8. Sociedad	Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	26	GRI 103-2 (2016)
9. Anexo	Número de empleados con discapacidad	Material	24	GRI 103-2 (2016)

1. Bases para la formulación del EINF	Organización del trabajo			
2. Políticas disponibles	Organización del tiempo de trabajo	Material	21, 22	GRI 103-2 (2016)
3. Información general	Número de horas de absentismo	Material	21, 22	GRI 103-2 (2016) GRI 403-9 en cuanto al apartado "a"
4. Corrupción y soborno	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	22, 24	GRI 103-2 (2016)
5. Gestión social y de personal	Salud y seguridad			
6. Derechos humanos	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	27, 29, 31	GRI 103-2 (2016) GRI 403-1 "a", 403-3, 403-4, 403-5, 603-6, 403-7, 403-8 "a"
7. Gestión ambiental	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	31	GRI 403-9 GRI 403-10
8. Sociedad	Relaciones sociales			
9. Anexo	Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	33	GRI 103-2 (2016)

1. Bases para la formulación del EINF	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	34	GRI 102-41 (2016)
2. Políticas disponibles	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	34	GRI 103-2 (2016)
				GRI 403-4
3. Información general	Formación			
4. Corrupción y soborno	Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	37-39	GRI 404-2
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	39	GRI 103-2 (2016) GRI 404-1 en cuanto a formación por categoría laboral
5. Gestión social y de personal	Accesibilidad universal			
6. Derechos humanos	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	42	GRI 103-2 (2016)
7. Gestión ambiental	Igualdad			
8. Sociedad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	40	GRI 103-2 (2016)
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	40	GRI 103-2 (2016)
9. Anexo	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	41	GRI 103-2 (2016)

1. Bases para la formulación del EINF	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
2. Políticas disponibles	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	43	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)
3. Información general	Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
4. Corrupción y soborno	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	42	GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016)
5. Gestión social y de personal	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	43	GRI 103-2 (2016) GRI 406-1 (2016)
6. Derechos humanos	Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	43	GRI 103-2 (2016)
7. Gestión ambiental	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
8. Sociedad	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	7	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)
9. Anexo				

1. Bases para la formulación del EINF			GRI 103-2 (2016)
2. Políticas disponibles	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	7,8
			GRI 102-16 (2016)
3. Información general	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	16
			GRI 102-17 (2016)
			GRI 103-2 (2016)
4. Corrupción y soborno	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	16, 42, 43, 56
			GRI 102-13 (2016)
5. Gestión social y de personal	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
6. Derechos humanos	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	52
			GRI 102-15 (2016)
7. Gestión ambiental	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Material	52
			GRI 103-2 (2016)
8. Sociedad	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	52
			GRI 103-2 (2016)
9. Anexo	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	52
			GRI 103-2 (2016)
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	52
			GRI 102-43 (2016)

1. Bases para la formulación del EINF	Las acciones de asociación o patrocinio	Material	42	GRI 103-2 (2016)
2. Políticas disponibles	Subcontratación y proveedores			
3. Información general	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	52	GRI 103-2 (2016)
4. Corrupción y soborno	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	54	GRI 102-9 (2016)
5. Gestión social y de personal	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	55	GRI 102-9 (2016)
6. Derechos humanos	Consumidores			
7. Gestión ambiental	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	56, 57	GRI 103-2 (2016)
8. Sociedad	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	13, 58	GRI 103-2 (2016)
9. Anexo	Información fiscal			
	Los beneficios obtenidos país por país	Material	59	GRI 103-2 (2016)
	Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	59	GRI 103-2 (2016)
	Las subvenciones públicas recibidas	Material	59	GRI 201-4



Web

<https://areas.com/>

Linkedin

[https://www.linkedin.com/
company/areas-iberia](https://www.linkedin.com/company/areas-iberia)