

# Estado de Información no Financiera

2022 | Áreas S.A.U.

# Índice

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera 03

2. Políticas disponibles 07

3. Información general 10

4. Corrupción y soborno 26

5. Gestión social y de personal 29

6. Derechos humanos 70

7. Gestión ambiental 72

8. Sociedad 94

9. Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre 107



2022 | Áreas S.A.U.

01

## Bases del EINF

---



# 01

## Bases del EINF



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 2021) seleccionados que se refleja en el Anexo 1. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

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

Los datos reportados en el presente documento hacen referencia al ejercicio 2022

(en adelante FY 21/22) de la sociedad Áreas S.A.U., comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022.

Los cambios más significativos de 2022 guardan relación con la materialización de la fusión de Áreas S.A.U. y de Áreas, S.L.U. 2021, por la absorción por el primero del segundo con efectos contables el 1 de octubre del 2021. La información no financiera del ejercicio 2021 de Áreas S.A.U. no se ha reexpresado.

El presente EINF incluye todas las actividades desarrolladas por Áreas, excepto los puntos de venta que suministran gasolina por representar un 5% del volumen de negocio.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●

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 2022, está verificada por PWC, 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.

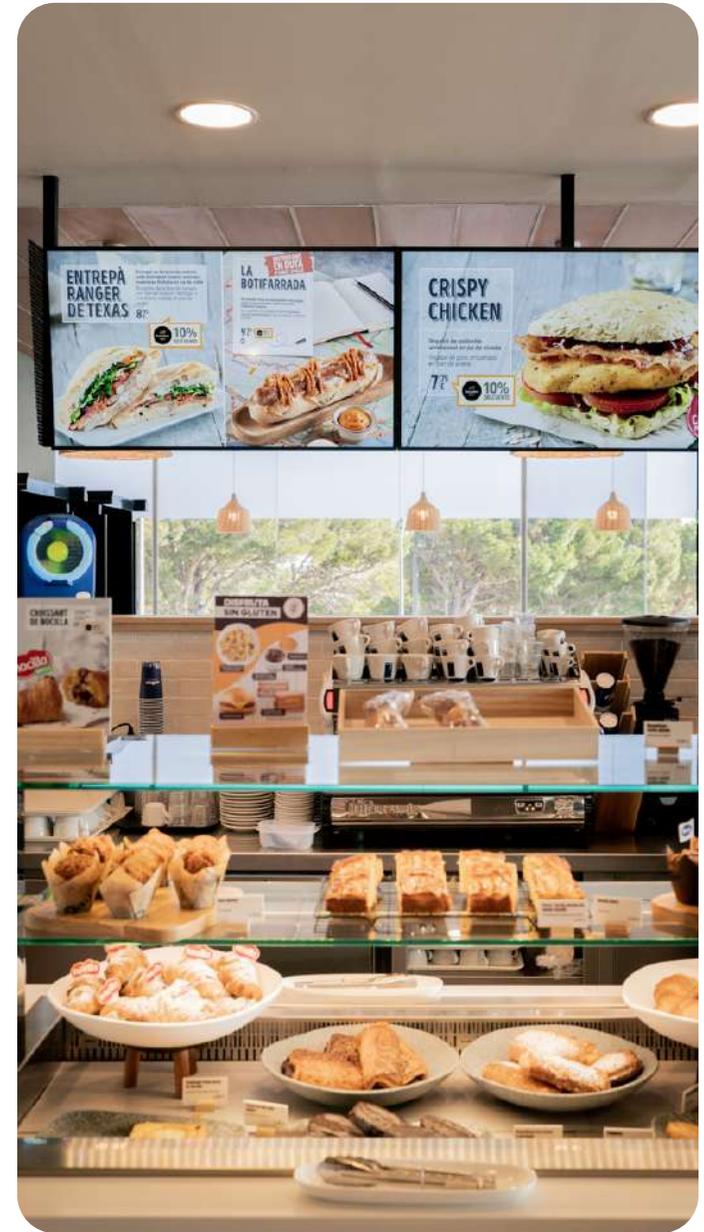
### El estudio de materialidad realizado ha constado de 2 fases

## 1º Fase

**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.

## 2º Fase

**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.



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

Bases del EINF

- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

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



02

## Políticas disponibles

---



- Bases del EINF
- Política disponible**
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

# 02

## 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.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●**
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●

<b>Gestión ambiental</b>	Compromiso de respecto a impactos ambientales	Compromiso de Áreas con la legislación y prevención de la contaminación.
<b>Gestión social y de personal</b>	Normativas de RRHH Política de incentivos Beneficios atenciones-sociales	Conjunto de normativas, políticas y compromisos de Áreas diseñadas para gestionar la relación con empleados, colaboradores y colectivos.
<b>Gestión social y de personal</b>	Seguridad y salud	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.  Políticas y protocolos de mitigación del impacto de covid-19.
<b>Sociedad</b>	Manual de compras Cuestionario de proveedores Condiciones generales de suministros	Políticas y procedimientos adoptados para asegurar una relación de confianza basada en la calidad, la ética y la integridad.
<b>Sociedad</b>	Plan higiénico sanitario Sistema de autocontrol	Planes y sistemas para asegurar la seguridad y salud del consumidor.  Políticas y protocolos de mitigación del impacto de covid-19.

03

## Información general

---



# 03 Información general



Áreas es uno de los líderes españoles en Food&Beverage y Travel Retail con unos ingresos de 453 millones de euros en el año fiscal 2021/22.

Áreas ha atendido aproximadamente a 73,2 millones de clientes en España. A través de sus puntos de venta en autopistas (21 millones de clientes), aeropuertos (38,2 millones de clientes), estaciones de tren (13,2 millones de clientes) y ciudades (0,7 millón 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.

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.



## Principales cifras de Áreas

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo



## Actividades

Bases del EINF

Política disponible

**Información general**

Corrupción y soborno

Gestión social

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo



**Aeropuertos:** Áreas tiene concesiones de restauración en 21 aeropuertos en España que ofrecen a los viajeros la oportunidad de descubrir nuevos sabores, disfrutar y relajarse antes de viajar.



**Autopistas:** La empresa gestiona 62 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  $\frac{1}{10}$  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 32 estaciones de tren en España, acompañando a más de 13,2 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 uno de los principales recintos feriales en España (IFEMA), gestionando la restauración de algunos de los espacios del recinto. Los organizadores de grandes eventos recurren a Áreas por su experiencia en restauración en recintos feriales.

## Líneas de negocio

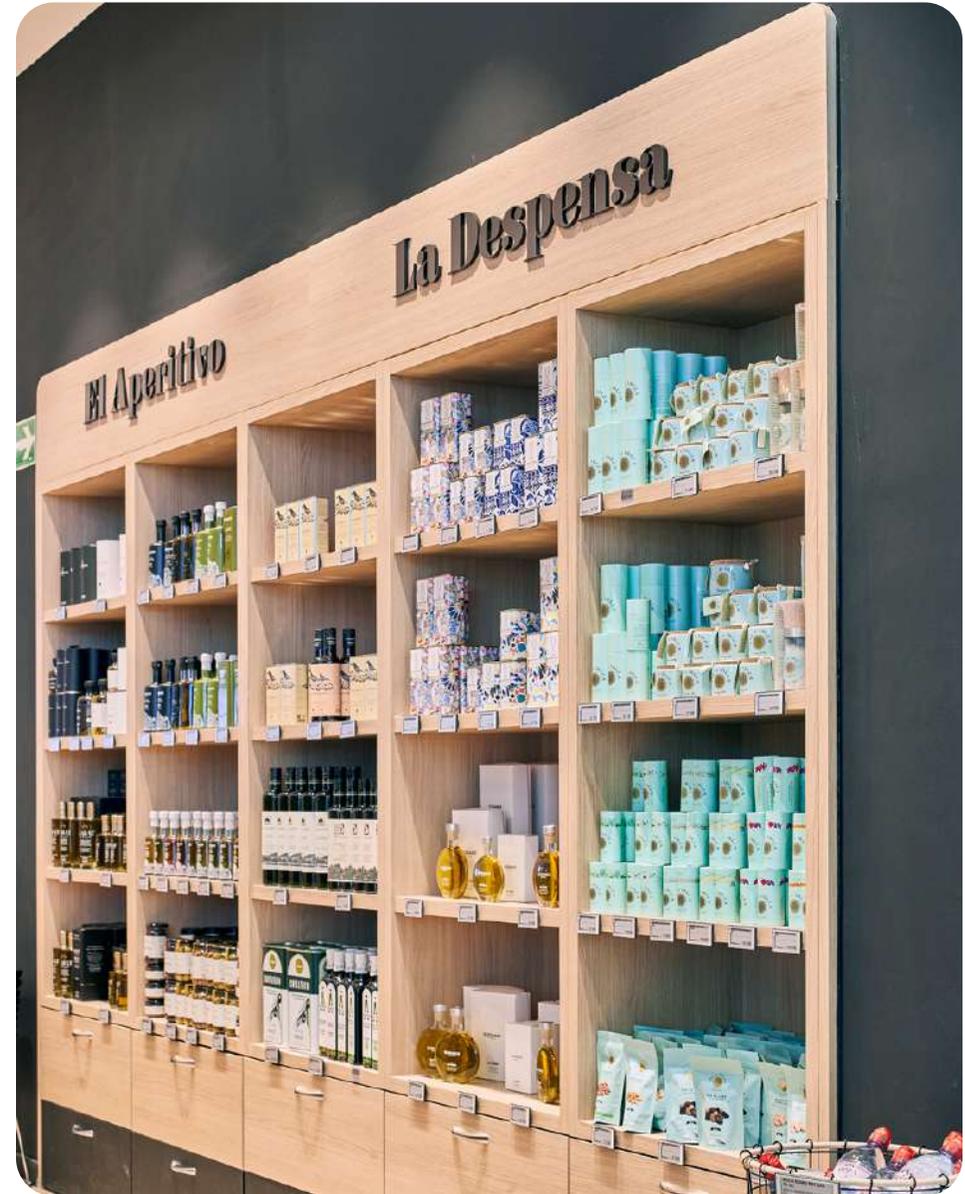
Áreas adapta sus diferentes líneas de negocio a los mercados donde está presente para ofrecer las mejores alternativas a las necesidades de cada tipo de viajero.

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

**“Una oferta personalizada que aúna marcas globales y gastronomía local”.**

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*.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- 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.

- Deli&Cia
- La Pausa
- Pepito Grillo
- Airea
- Gastrohub
- Café Café
- COMO
- Farine
- Caffriccio
- StrEAT
- Eating Point

## 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.

- Sibarium
- Divers
- The Market
- The Sweet Market
- Eureka



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## 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.

- Kirei
- Exki
- MásQMenos
- Burger King
- Paul
- Urban Grill
- Starbucks
- Rodilla
- Subway
- La Place
- SantaGloria

## Franquicias de retail

- FC Barcelona Official store

## Marcas Co-Branding

- Mahou
- Exploring the World
- Budweiser
- Lavazza



# Servicios



**Restauración**



**Vending**



**Retail**



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).

## Objetivos y estrategias de la organización

El objetivo de 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 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.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo



## 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.

**Marcas**



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

**Concedentes**



Empresas que delegan en Áreas la gestión, el mantenimiento y la supervisión de las actividades de restauración en los diferentes locales donde opera la empresa (Autopistas, AENA, ADIF, etc.).

**Administración**



Obtención de las autorizaciones administrativas para el ejercicio de la actividad de Áreas a nivel local, autonómico o estatal.

**Suboperadores / Areas G.A.S.**



Empresas que tienen la concesión, por parte de Áreas, para la gestión y explotación comercial de determinados servicios de atención al viajero (por ejemplo, las gasolineras).

Bases del EINF

Política disponible

**Información general**

Corrupción y soborno

Gestión social

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo



### Capital humano

Afectan directamente la experiencia y satisfacción de los clientes. En Áreas se protege y abraza al empleado y se fomenta el desarrollo profesional de cada individuo en la compañía.



### Partners y proveedores

Para asegurar un servicio de calidad, Áreas realiza contratos o acuerdos de colaboración con diferentes empresas para cubrir el mantenimiento de las instalaciones así como otros servicios.



### Clientes

Áreas trabaja día a día para cubrir las necesidades de los clientes; tanto el cliente final como los concedentes. El objetivo es ofrecer un servicio de máxima excelencia a partir de las necesidades de los viajeros.

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 cubrirlas con un servicio de calidad y una amplia gama de conceptos gastronómicos.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- 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 sociales 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.

## Marcas

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

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## 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.

## 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:

### Factores macroeconómicos

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.

### Evolución del tráfico de viajeros

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.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●**
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●

**Factores competitivos**

Áreas analiza el comportamiento de sus competidores para adaptar su estrategia al entorno competitivo existente en cada momento y mantener su posición de liderazgo.

**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

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

**Nuestra cadena de valor:** Desde la manera en que nos abastecemos de productos de forma sostenible, hasta las opciones más innovadoras y saludables que ofrecemos a nuestros clientes. De cómo minimizamos el desperdicio de alimentos, hasta cómo ayudamos a nuestros trabajadores a desarrollar su potencial.

Todo ello nos ayuda a **mejorar la cadena de valor** en beneficio de todos.

Nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, centrándonos en los siguientes:



**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

- 2 HAMBRE CERO
- 3 SALUD Y BIENESTAR
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
- 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
- 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
- 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Nuestra estrategia da respuesta a los retos globales: Salud, Residuos, Igualdad y Recursos.

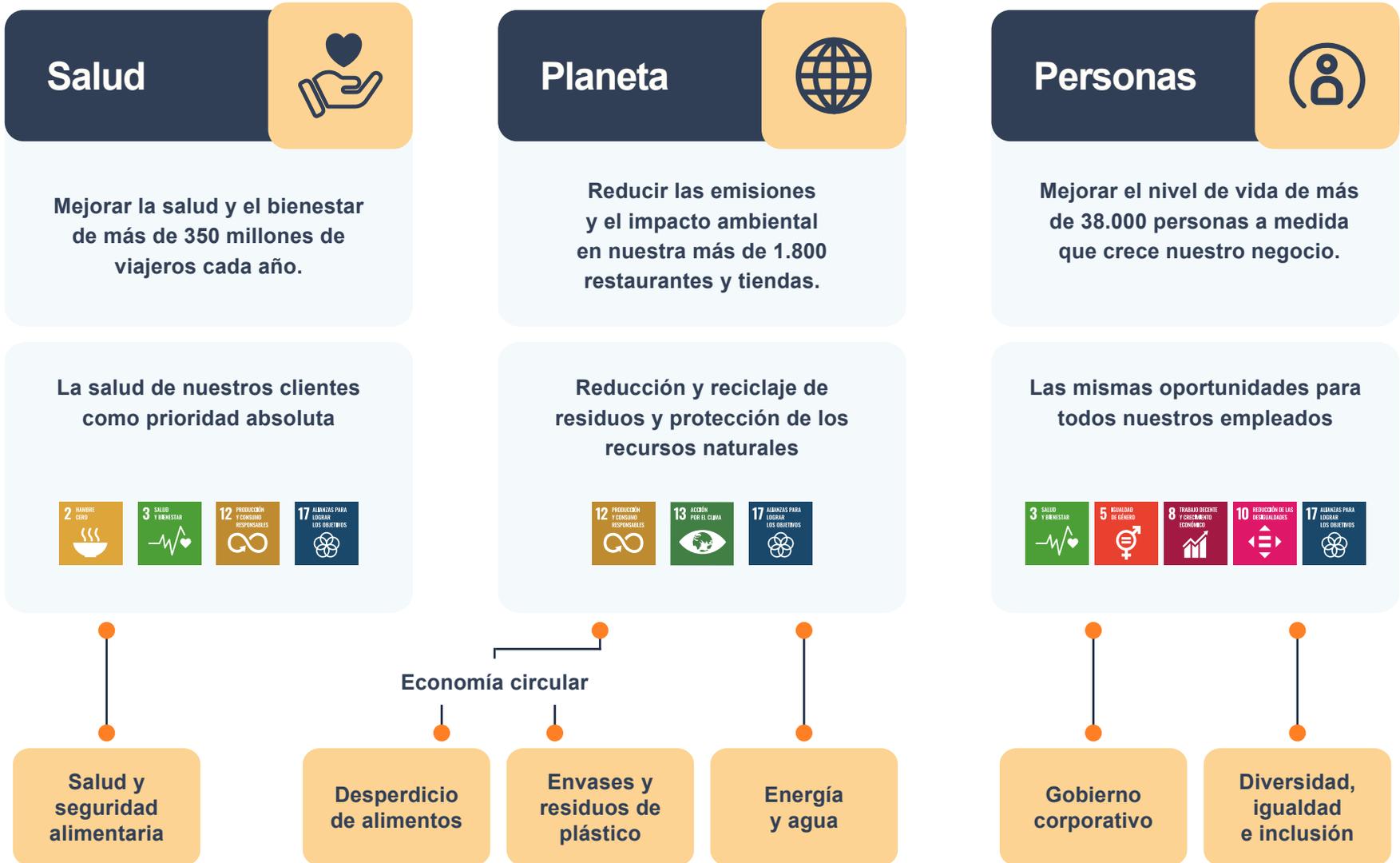
Las prioridades han sido seleccionadas de acuerdo con el principio de materialidad, centrándose en aspectos **económicos, ambientales y sociales** esenciales tanto para el Grupo como para sus grupos de interés.

El proceso de selección nos permite identificar los aspectos que pueden afectar a la capacidad de la organización para crear valor y que constituyen la base para la selección de los **indicadores de sostenibilidad** de Áreas.



# Los pilares de nuestra Estrategia: Áreas se preocupa por la Salud, el Planeta y las Personas

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general**
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo



Bases del EINF

Política disponible

**Información general**

Corrupción y soborno

Gestión social

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

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 21/22; 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.



04

## Corrupción y soborno

---



# 04

## 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.

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.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno**
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## 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 se recibió 1 denuncia anónima y se realizó la investigación pertinente por el equipo de Auditoría Interna (mientras que en el período anterior no se recibió ninguna).

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 septiembre 2022. 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.

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, Internal Audit & Control Manager Áreas Group y Head of Legal department.

## Formación en vídeo sobre la gestión de formas de pago (arqueos y remesas)

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.



05

## Gestión social y de personal

---



# 05

## Gestión social y de personal



Áreas cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Además, la compañía respeta el principio de no contratación de trabajo y el compromiso de no trabajo forzoso ni obligatorio.

### 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.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

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.

## Situación pandemia Covid-19

Debido a la situación de alarma sanitaria internacional desde marzo 2020 y que aún se mantiene en parte, aunque con

reducida incidencia desde hace ya algunos meses en este año 2022, Áreas sigue manteniendo medidas preventivas higiénico-sanitarias en sus centros de trabajo, aunque algunas de ellas sean tan sólo de recomendada aplicación o uso en el caso de protección individual y también se mantienen medidas de contención especiales en cuanto a limpieza de nuestros locales y despachos.

## Políticas y compromisos

Áreas dispone de políticas y procedimientos en materia de recursos humanos con el objeto de fomentar unas relaciones laborales 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”.**



Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

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.

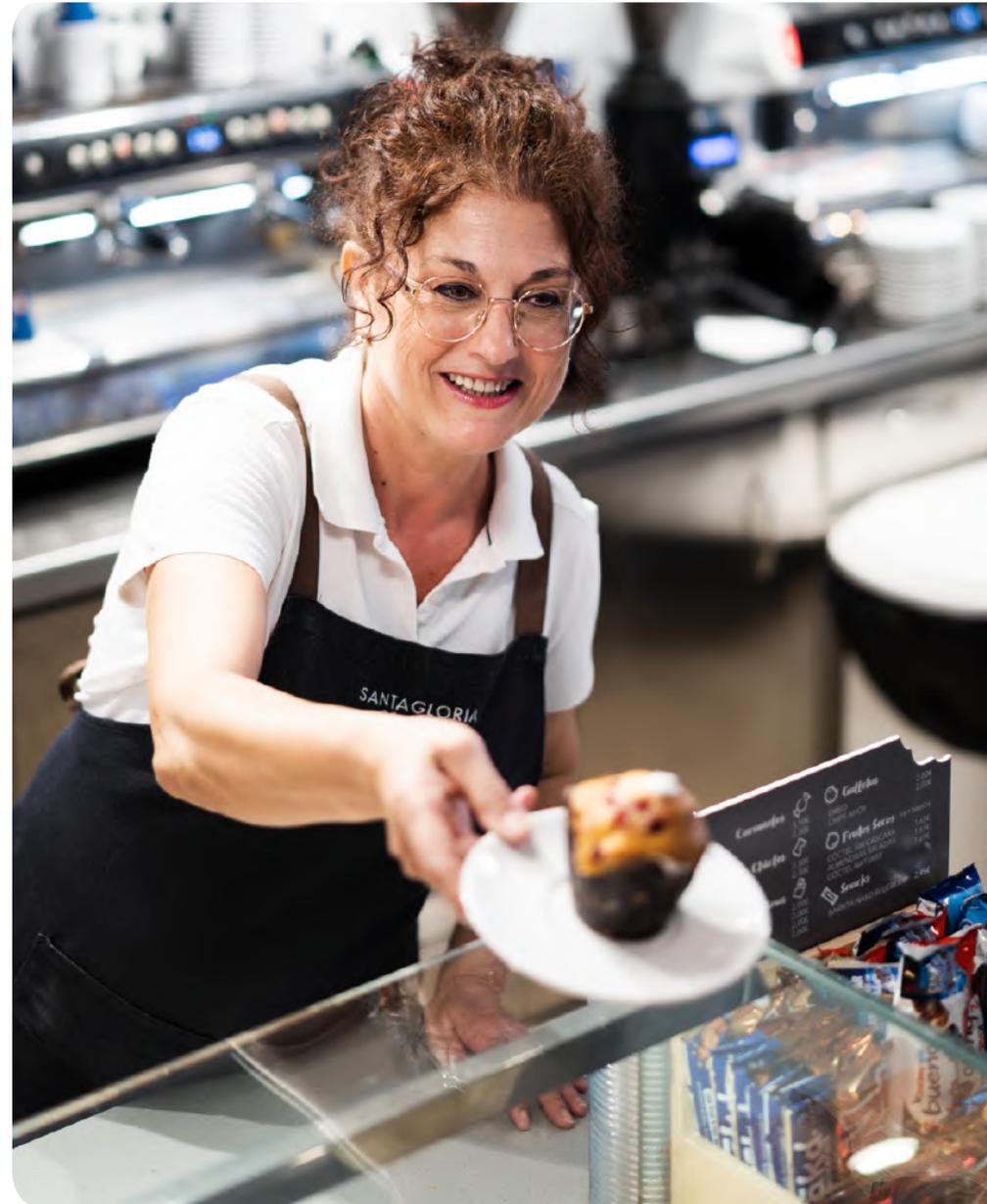
Entre las políticas de RRHH se encuentran las relacionadas con los beneficios y atenciones sociales, diseñadas en función de niveles dentro de la organización. Dentro de los mismos, se ha analizado convenientemente el posicionamiento en el mercado de trabajo, inquietudes colectivas, bandas salariales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

### 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.



## Política de incentivos

### Retribución Variable

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. Su aplicación variará en función de la coyuntura del negocio, pudiéndose llegar a recuperar con efectos retroactivos.

### Incentivo de vinculación por proyecto internacional

Incentivo relacionado con el proyecto estratégico internacional, sujeto al cumplimiento de unos objetivos establecidos y a la permanencia en la empresa.

### Incentivos de reconocimiento por compromiso-dedicación por proyecto estratégico

Incentivo vinculado al esfuerzo y compromiso del empleado por la realización de unas tareas extraordinarias y sobrevenidas asignadas a un periodo de tiempo determinado.

### Incentivos vinculados a objetivos extraordinarios y coyunturales

Puede darse el caso del establecimiento de objetivos extraordinarios para lograr resultados excepcionales en algún centro de trabajo y/o mercado.

## Otras normas de RRHH

### Política de desplazamientos

Regula las normas que rigen cualquier tránsito geográfico profesional que realicen los colaboradores.

### Política de vehículos de empresa

La política estandariza y regula los términos del derecho, mantenimiento y administración del vehículo de empresa.

## Beneficios atenciones-sociales

### Política Tarjeta del empleado/a

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.

### 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:

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

- **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.

#### ■ **Política de préstamos**

Áreas cuenta con una política de préstamos otorgados a trabajadores y trabajadoras de distintas categorías profesionales dentro de la compañía.

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.

#### ■ **Política de fondo social**

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.

#### ■ **Política de ayuda escolar**

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.

#### ■ **Lote de Navidad**

Para todos los empleados/as de la organización ha quedado suspendido desde el momento de la pandemia, dándonos la oportunidad de reflexionar en la reconversión de este beneficio social de una forma más sostenible y socialmente responsable.

#### ■ **Política ticket restaurant**

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

## **Datos relativos a RRHH FY21/22**

El total de la plantilla se encuentra localizada en España. A continuación, se indican en diversas tablas los datos reportados referentes a RRHH:

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

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

### N.º empleados por sexo

**FY21/22**

Sexo	Mujer	Hombre	Total
N.º de empleados	3.113	1.771	4.884

**FY21/22**

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

### N.º empleados por edad

**FY21/22**

Tramos de edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
N.º de empleados	369	1.595	1.994	926	4.884

**FY20/21**

Tramos de edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
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.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## N.º empleados por categoría profesional

### FY21/22

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
N.º de empleados	15	54	75	4.740	4.884

### FY20/21

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

## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

### Nº empleados por modalidades de contrato

#### FY21/22

Modalidades de contrato	Indefinido	Temporal	Total general
Nº total empleados	4.629	255	4.884
Nº empleados a tiempo completo	4.266	217	4.483
Nº empleados a tiempo parcial	363	38	401

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas.

**FY20/21**

Modalidades de contrato	Indefinido	Temporal	Total general
Nº total empleados	3.527	392	3.919
Nº empleados a tiempo completo	3.213	314	3.527
Nº empleados a tiempo parcial	314	78	392

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

**Promedio de empleados por modalidades de contrato y sexos**

**FY21/22**

Sexos	Mujer	Hombre	Total general
<b>Promedio total contratos de trabajo</b>	<b>2.826</b>	<b>1.624</b>	<b>4.450</b>
Promedio contratos Indefinidos completo	2.376	1.394	3.770
Promedio contratos Indefinidos parcial	234	111	345
Promedio contratos Temporales completo	170	92	262
Promedio contratos Temporales parcial	46	27	73



### FY20/21

Sexos	Mujer	Hombre	Total general
<b>Promedio total contratos de trabajo</b>	<b>2.317</b>	<b>1.409</b>	<b>3.727</b>
Promedio contratos Indefinidos completo	1.934	1.202	3.137
Promedio contratos Indefinidos parcial	192	108	300
Promedio contratos Temporales completo	157	76	234
Promedio contratos Temporales parcial	34	22	56



Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas. El total del promedio se ha calculado por modalidad contractual y según el peso del periodo del contrato que ha estado vigente dentro del FY21/22 y FY20/21 respectivamente.

### Promedio de empleados por modalidades de contrato y sexos

#### FY21/22

Tramos de edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Entre 40 y 55 años	Total general
<b>Promedio total contratos de trabajo</b>	<b>231</b>	<b>1.395</b>	<b>1.882</b>	<b>942</b>	<b>4.450</b>
Promedio contratos Indefinidos completo	119	1.131	1.681	840	3.770
Promedio contratos Indefinidos parcial	28	123	103	90	345
Promedio contratos Temporales completo	55	115	81	11	262
Promedio contratos Temporales parcial	29	26	17	1	73

## Promedio de empleados por modalidades de contrato y sexos FY20/21

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

Tramos de edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Entre 40 y 55 años	Total general
<b>Promedio total contratos de trabajo</b>	127	1.236	1.562	802	3.727
Promedio contratos Indefinidos completo	38	1.001	1.405	693	3.137
Promedio contratos Indefinidos parcial	29	93	76	101	300
Promedio contratos Temporales completo	40	116	69	9	234
Promedio contratos Temporales parcial	19	26	11	0	56



## N.º Promedio de empleados por modalidades de contrato y categoría profesional FY21/22

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
<b>Promedio total contratos de trabajo</b>	<b>15</b>	<b>60</b>	<b>78</b>	<b>4.297</b>	<b>4.450</b>
Promedio contratos Indefinidos completo	15	59	75	3.621	3.770
Promedio contratos Indefinidos parcial	0	1	3	341	345
Promedio contratos Temporales completo	0	0	0	262	262
Promedio contratos Temporales parcial	0	0	0	73	73

## FY20/21

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
<b>Promedio total contratos de trabajo</b>	<b>18</b>	<b>66</b>	<b>95</b>	<b>3.548</b>	<b>3.727</b>
Promedio contratos Indefinidos completo	18	65	90	2.964	3.137
Promedio contratos Indefinidos parcial	0	1	5	294	300
Promedio contratos Temporales completo	0	0	0	234	234
Promedio contratos Temporales parcial	0	0	0	56	56

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

### N.º despidos por sexo

#### FY21/22

Sexos	Mujer	Hombre	Total general
Nº despidos	33	17	50

#### FY20/21

Sexos	Mujer	Hombre	Total general
Nº despidos	59	22	81



### N.º despidos por edad

#### FY21/22

Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
N.º de empleados	4	19	22	5	50

#### FY20/21

Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
N.º de empleados	3	38	28	12	81

Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## N.º despidos por categoría profesional

### FY21/22

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
N.º de despidos	0	4	1	45	50

### FY20/21

Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
N.º de despidos	1	2	7	71	81

## Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y edad

### Remuneraciones medias por sexo

#### FY21/22

Sexo	Mujer	Hombre	Total
Remuneración media (€)	21.270,65	25.149,21	22.677,60

#### FY21/22

Sexo	Mujer	Hombre	Total
Remuneración media (€)	21.249,57	25.440,20	22.787,46

Nota: El criterio utilizado para calcular la remuneración media es el promedio del salario bruto anual pagado incluyendo pagas extras, trabajando el 100% de las horas establecidas por contrato (anualizado). Para ello, se ha tenido en cuenta el 90% de la plantilla de la compañía ya que recibe remuneraciones según el convenio al que pertenezca. Se ha añadido adicionalmente la suma total de la parte de remuneración variable percibida durante el ejercicio fiscal. A efectos comparativos, se ha recalculado la remuneración media del ejercicio FY20/21 siguiendo el mismo criterio reportada para el FY 21/22. Eso es, añadiendo la parte variable a la remuneración fija anualizada del FY20/21.

## Remuneraciones medias por edad

### FY21/22

Tramos de Edad	Menores de años 25	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y años 55	Mayores de 55 años	Total general
Remuneración media (€)	18.884,42	20.336,42	23.724,44	26.382,58	22.677,60

### FY20/21

Tramos de Edad	Menores de años 25	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y años 55	Mayores de 55 años	Total general
Remuneración media (€)	18.545,37	20.523,23	23.551,65	25.919,83	22.787,46

## N.º empleados con discapacidad

Durante el FY21/22 ha habido un total de 75 empleados con discapacidad contratados, distribuyéndose en 68 empleados en Áreas SAU y 7 empleados para Áreas 2021, mientras que en el FY20/21 se reportaron un total de 44 empleados con discapacidad.



## Organización del trabajo

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

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 asegura 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 en prácticamente la totalidad de sus centros un sistema de control de la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo, descansos y pausas efectuadas por la plantilla a través del registro de huella dactilar. El sistema de registro implantado es adecuado a las necesidades funcionales de determinados colectivos, que permite un control mucho más eficiente de las presencias y régimen horario, lo que facilita una reflexión empírica respecto a las actuales políticas y prácticas.

En cuanto al régimen de trabajo, de forma preferente y mayoritariamente se utiliza la turnicidad, 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.

Preferentemente no se realizan horas extras por los empleados y cuando se realizan será respetándose 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, a excepción del 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 política de conciliación de la vida personal y profesional.

Sin embargo, se favorece la adaptación de turno de trabajo y la concreción de horarios para la conciliación de la vida familiar dentro de las posibilidades organizativas de cada establecimiento, a través de autorizaciones especiales que se detallan a continuación.



Bases  
del EINFPolítica  
disponibleInformación  
generalCorrupción  
y soborno**Gestión  
social**Derechos  
humanosGestión  
ambiental

Sociedad

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.



- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●**
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●



### Gestión del absentismo por motivos de salud

Áreas, a través del aplicativo Qlickview, 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 in 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.

# Salud y seguridad

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

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 a 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.

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**

Ésta 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, Áreas ha retornado las reuniones con los Comités de Seguridad y Salud, ya ha realizado un total de 24 reuniones. En cambio, durante el FY 20/21 debido a la situación de la pandemia, Áreas solo pudo realizar 1 reunión de Comité de Seguridad y Salud.

## **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).



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

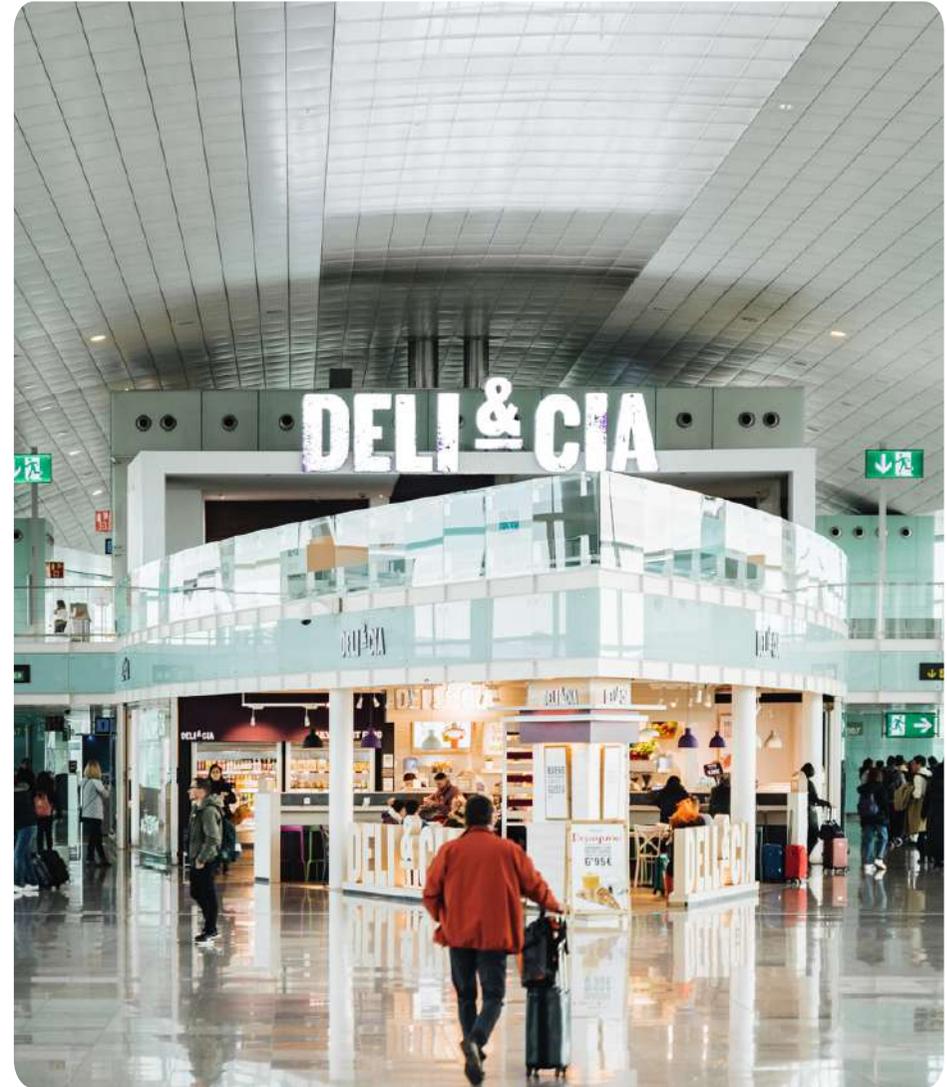
Áreas dispone de una valoración del riesgo y medidas preventivas, con objeto de valorar el riesgo de exposición de contagio por coronavirus de los empleados y adoptar, en su caso, las medidas preventivas de carácter colectivo y/o individual.

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. Debido a la evolución favorable de las cifras de casos durante la pandemia a final del AF22 se ha dejado de realizar.

**Estudios de riesgos específicos**

Los riesgos específicos obtenidos del estudio son de carácter psicosocial, ergonómicos, o también de condiciones ambientales: ruido, temperatura, contaminantes químicos, 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.



Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

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”.

Además, cada incorporación recibe un documento resumen con la información básica de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la empresa, la actuación en caso de emergencia y se pone a su disposición el reconocimiento médico de vigilancia de la salud.

Dentro de las actuaciones del SMPRL se desarrollan diferentes actuaciones complementarias, de información sobre riesgos y medidas de prevención dirigidas a los trabajadores, a través de comunicados internos, instrucciones de trabajo, o de “Notas Preventivas” (NP) que se entregan y se ponen a disposición de

los trabajadores, siendo documentos que se actualizan y/o se amplían en función del seguimiento de la actividad preventiva.

Áreas mantiene publicada (Areas Living) y actualizada toda la documentación relevante que el Ministerio de Sanidad y otros organismos públicos anuncian en sus webs: “Información relativa al Covid-19” para consulta por parte de los empleados.

Durante el periodo de estudio, se han realizado las siguientes formaciones: Formación integración gerentes nuevos, formación personal almacén y formación primeros auxilios y extinción de incendios al equipo de emergencia de las oficinas centrales.



Bases  
del EINFPolítica  
disponibleInformación  
generalCorrupción  
y soborno**Gestión  
social**Derechos  
humanosGestión  
ambiental

Sociedad

Anexo



### 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.

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 se ha mantenido la implementación de un check list exprés como herramienta de control de los aspectos más relevantes en materia de PRL. Este nos permite realizar un mayor seguimiento de forma ágil y eficiente.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

## Subrogaciones

Durante el periodo de estudio Áreas ha realizado 1 subrogación de un centro de hostelería, 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.

Durante el FY20/21 Áreas realizó 11 subrogaciones de centros de hostelería y la subrogación de 9 gasolineras.

### 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.

### 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. La última Auditoría Legal ha sido realizada en Octubre de 2021. Los resultados de la misma fueron: 1 no conformidad mayor, 14 menores y 10 observaciones.

En la última realizada en octubre de 2016, no se detectaron desviaciones mayores.



- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●**
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●

### 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 CCAA 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.



Durante el FY21/22 ha habido 1 caso mujer sin baja reportado por enfermedad profesional.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Cierre FY 21/22 TOTAL	Mujer	Hombre	Total general
Accidentes de trabajo con baja	70	44	120
Horas trabajadas FY 21/22	7.952.289	12.523.936	20.476.225
Jornadas perdidas por AT	1.782	1.881	3.663
N.º Bajas EP	0	0	0
Horas de Absentismo AT	12.577	14.991	27.567
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas) (GRI 403-2)	8,80	3,51	5,86
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas) (GRI 403-2)	0,22	0,15	0,18
Baja por Covid-19 (con baja médica)	729	394	1.123
Cuarentenas (que impiden ir al centro de trabajo)	NA	NA	0
Accidentes de trabajo	148	101	267

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Cierre FY 21/22 TOTAL	Mujer	Hombre	Total general
Total, accidentes (baja, sin baja, Covid-19)	877	495	1.390
Enfermedad común (horas)	534.867	742.076	1.276.943
Horas Covid-19 con baja médica- positivo, contacto o cuarentena	50.762	27.929	78.692

Nota:

-NA: las ausencias al trabajo por cuarentena, el Ministerio de Sanidad elimina este concepto de baja médica.

-Sumatorios en negrita de accidentes con baja y accidentes de trabajo: descuadran al realizar la suma de hombres + mujeres, ya que el dato separado por sexo no se puede extraer de la fuente oficial de la empresa Áreas 2021.



Durante el FY20/21 ha habido 2 casos hombre, uno con baja y otro sin baja por enfermedad profesional.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Cierre FY 20/21 TOTAL	Mujer	Hombre	Total general
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	5,39
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas) (GRI 403-2)	0,09	0,07	0,08
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

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Cierre FY 21/22 TOTAL	Mujer	Hombre	Total general
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

### 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, MANTENEDORES AUTOPISTAS, PETROLERAS, FAUNIA 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.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- 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.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- 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. Se ha aplicado un nuevo modelo de examen de salud para todos los trabajadores.

### **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. Se mantiene el Programa Salud y bienestar, lo que implica la realización de distintos talleres formativos, publicación en la News Letters de Áreas Living, proyección de consejos sobre salud y activación del Servicio de Asistencia Psicológica telefónica (ALARES) gratuito para todos los empleados.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- 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: 18 comités de empresa (en los cuales se integran 158 representantes de los trabajadores), 63 delegados de personal, y 22 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.

En cambio, durante el FY20/21 hubo 12 comités de empresa (en los cuales se integran 119 representantes de los trabajadores), 46 delegados de personal y 21 delegados sindicales.

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

Empresa	Comites	Representantes comité	Delegados personal	Delegados sindicales
AREAS SAU	16	140	53	22
AREAS 2021	2	18	10	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>158</b>	<b>63</b>	<b>22</b>

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.

### Balance de los convenios colectivos

Actualmente en Áreas se aplican un total de 55 convenios distribuidos en 38 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.

Durante el FY 20/ 21 hubo 53 convenios distribuidos en 37 provincias.

### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Los convenios colectivos con mayor representación se encuentran en la comunidad de Madrid con un 28,71% (27,18% en el FY20/21), y Catalunya con un 28,44% (23,35% en el FY20/21).

Empresa	Total empleados	%
<b>ÁREAS 2021</b>	<b>492</b>	<b>10,07%</b>
Hostelería Álava	3	0,06%
Hostelería Baleares	9	0,18%
Hostelería Barcelona	74	1,52%
Hostelería Burgos	29	0,59%
Hostelería Cantabria	13	0,27%
Hostelería Castellón	0	0,00%
Hostelería Córdoba	20	0,41%
Hostelería Cuenca	33	0,68%
Hostelería Guipúzcoa	39	0,80%
Hostelería Las Palmas A2021	43	0,88%
Hostelería Madrid	217	4,44%
Hostelería Navarra	12	0,25%
Hostelería Sevilla	0	0,00%
<b>ÁREAS SAU</b>	<b>4.392</b>	<b>89,93%</b>
Comercio	3	0,06%
Comercio Asturias	0	0,00%
Comercio Baleares	6	0,12%
Comercio Girona	26	0,53%
Comercio La Coruña	6	0,12%
Comercio La Rioja	0	0,00%
Comercio Lleida	2	0,04%
Comercio Segovia	3	0,06%

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

Empresa	Total empleados	%
Comercio Sevilla	0	0,00%
Comercio Teruel	3	0,06%
Comercio Tiendas de conveniencia	88	1,80%
Comercio Valencia	15	0,31%
Comercio Vario Madrid	22	0,45%
Gasolineras com. Valenciana	35	0,72%
Gasolineras Comercio	60	1,23%
Hostelería Álava	29	0,59%
Hostelería Alicante Aeropuerto	149	3,05%
Hostelería Asturias	39	0,80%
Hostelería Ávila	28	0,57%
Hostelería Baleares	445	9,11%
Hostelería Barcelona	667	13,66%
Hostelería Burgos	49	1,00%
Hostelería Cantabria	27	0,55%
Hostelería Castellón	38	0,78%
Hostelería Ciudad Real	27	0,55%
Hostelería Cuenca	13	0,27%
Hostelería Girona	146	2,99%
Hostelería Guipúzcoa	5	0,10%
Hostelería Huelva	30	0,61%
Hostelería Huesca	31	0,63%
Hostelería La Coruña	67	1,37%

Empresa	Total empleados	%
Hostelería La Rioja	24	0,49%
Hostelería Las Palmas	54	1,11%
Hostelería León	30	0,61%
Hostelería Lleida	7	0,14%
Hostelería Lugo	28	0,57%
Hostelería Madrid	1.163	23,81%
Hostelería Málaga	54	1,11%
Hostelería Murcia	5	0,10%
Hostelería Navarra	34	0,70%
Hostelería Orense	11	0,23%
Hostelería Pontevedra	13	0,27%
Hostelería Segovia	35	0,72%
Hostelería Sevilla	75	1,54%
Hostelería Tarragona	191	3,91%
Hostelería Tenerife	26	0,53%
Hostelería Teruel	16	0,33%
Hostelería Toledo	22	0,45%
Hostelería Valencia	230	4,71%
Hostelería Valladolid	9	0,18%
Hostelería Vizcaya	110	2,25%
Hostelería Zaragoza	59	1,21%
Oficinas y Despachos (14 Pagas Extras)	137	2,81%
<b>Total general</b>	<b>4.884</b>	<b>100%</b>

El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía por convenio hemos excluido los datos relativos a becarios y personas desplazadas.

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

**Gestión social**

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Los convenios colectivos con mayor representación son el de hostelería Madrid con un 28,26% y hostelería Barcelona con un 15,17%.

## Formación

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

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



- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●**
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- 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 “Bienvenida a AREAS”, 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 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 los 20 becados para el Programa de Desarrollo de Management de la Universitat Oberta de Catalunya, o los 152 aspirantes que se han presentado al Programa ITACA para cursar el Programa de especialización en Gestión de hostelería en el CETT, Universidad de Barcelona.

### Además, AREAS ofrece diferentes programas formativos opcionales que promueven el bienestar y el desarrollo profesional

- **Programa Bienestar AREAS** dirigido a todos los empleados que incluye el servicio gratuito de atención psicológica, reportajes y consejos mensuales de salud en la newsletter Areas Living, y talleres específicos de

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

salud física y emocional como el Taller de la espalda, o Taller de Nutrición.

- **Programa de Idiomas AREAS** dirigido a todos los empleados, en el que se ofrece formación online opcional para mejorar o iniciarse en el idioma inglés, francés y alemán.
- **Programa de Habilidades AREAS** dirigido a mandos intermedios y personal de oficina, que ofrece diferentes cursos y talleres para mejorar las habilidades digitales, de comunicación, liderazgo y de gestión del tiempo/proyectos.

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

### 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.

### Horas de formación por temáticas

Cierre FY 21/22 TOTAL	FY 21/22	FY 20/21
Bienestar y salud	192	2.974
Cultura y valores	1.029	540
Habilidades digitales	152	802
Higiene Alimentaria	1.342	474
Hostelería y Retail	9.473	2.052
Idiomas	1.220	0
Liderazgo	1.980	6.686
Prevención de Riesgos Laborales	538	1.774
Protocolos COVID19	763	868
RSC	225	0
Seg. Aeroportuaria	2.102	542
Técnica	804	172
<b>Total</b>	<b>19.818</b>	<b>16.883</b>

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

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. Durante este ejercicio se ha lanzado la 3ª edición del programa, con 152 aspirantes que han realizado diferentes pruebas para optar a una de las plazas.

### 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.



### Estamos por ti

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

### Horas de formación por categoría profesional

Cierre FY 21/22 TOTAL	FY 21/22	FY 20/21
Dirección	56	12
Manager	1.509	1.238
Personal base	15.042	8.730
Responsable de centro	3.212	6.904
<b>Grand Total</b>	<b>19.818</b>	<b>16.884</b>

Áreas 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 Áreas 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.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●**
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●

## Igualdad y accesibilidad

Áreas se compromete socialmente en materias como la igualdad, diversidad e inclusión. Ésta 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.

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.

### 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 cómo la responsabilidad social, la igualdad en el acceso laboral, la valoración no discriminatoria de los puestos de

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

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 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, en ese primer Plan de Igualdad 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.

Tras el paréntesis que ha supuesto la pandemia en el día a día de la empresa, y a fin de adaptarnos a la nueva normativa estatal sobre Planes de Igualdad, en este ejercicio AREAS ha retomado su papel como agente corresponsable de la evolución y modernización de la sociedad, impulsando un nuevo Plan de Igualdad en la organización que actualice las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que permitan asumir y fomentar prácticas libres de discriminación directa o indirecta.

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
<b>Total</b>	<b>88</b>



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social**
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Para ello, la Dirección declaró su compromiso en esta materia dando con ello inicio a la elaboración y negociación de un nuevo Plan de Igualdad en AREAS que contribuirá a la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras. Dicho Plan de Igualdad se encuentra en fase de negociación con la comisión negociadora, que cuenta con la participación de la representación sindical estatal, teniendo la voluntad de alcanzar su aprobación durante el próximo ejercicio FY22/23. Adicionalmente, y con el consenso de los agentes sociales, AREAS continua manteniendo y prorrogando la vigencia y efectos del I Plan de Igualdad hasta la entrada en vigor del nuevo texto que lo sustituya.

### 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. Éste cuenta como herramienta principal la existencia de un teléfono/email 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 (3 en el FY20/21), de las cuales el 100% han sido cerradas.

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 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 de la existencia del servicio N.E.S. a su incorporación a la empresa, y en los tabloneros 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.

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.

06

## Derechos humanos

---



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos**
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

# 06

## 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.

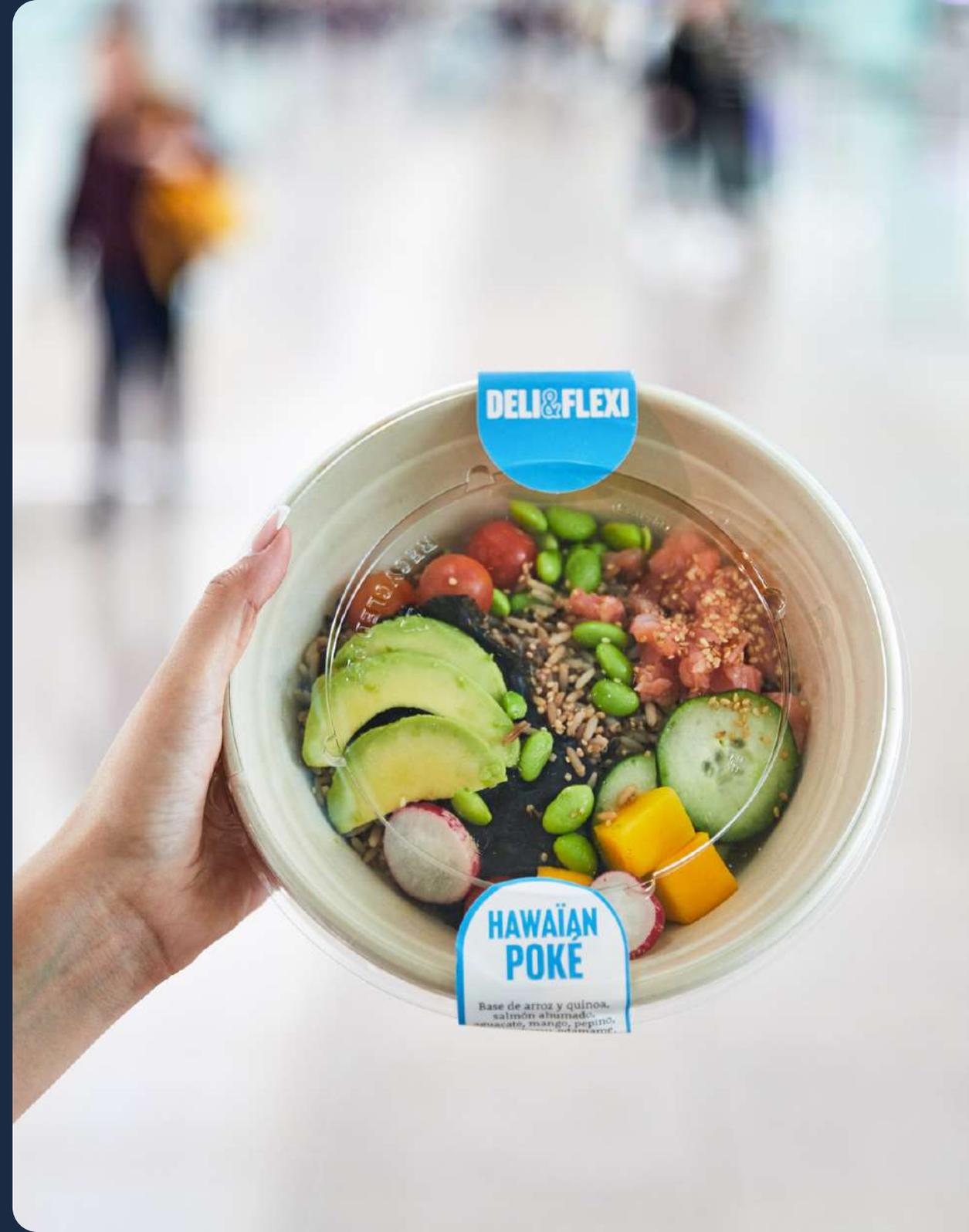
Áreas, dispone de un servicio (desarrollado en el apartado de igualdad) de atención gratuito y confidencial denominado servicio N.E.S. (No estás solo/a frente al acoso) para atender las denuncias de situaciones de presunto acoso laboral y/o sexual y/o por razón de género. En el período al que el EINF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



07

## Gestión ambiental

---



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

# 07 Gestión ambiental



La actividad desarrollada por Áreas puede considerarse de bajo impacto ambiental al no presentar riesgos significativos. En la tabla inferior se identifican los posibles riesgos y la descripción de los mismos.

**“Colaboramos para hacer realidad el apasionante proyecto empresarial en el que todos y cada uno de nosotros estamos implicados, hacia un modelo de negocio cada vez más responsable con el medio ambiente”.**



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

Riesgo identificado	Descripción del riesgo
Incumplimiento de 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



Los principales impactos ambientales derivados de los riesgos identificados son:

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

Gestión social

Derechos humanos

**Gestión ambiental**

Sociedad

Anexo



**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 hidrocarburadas



**Generación de residuos:**

Materia orgánica, papel, cartón, vidrio, envases, poda, aceites vegetales usados, fluorescentes y lámparas, etc.



**Afección al suelo:**

Emisión de sustancias potencialmente contaminantes del terreno



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

## Compromisos ambientales

Áreas es consciente de que el medio ambiente es una prioridad global que involucra a todas las personas, organizaciones e instituciones de todo el mundo, y por ello asume la responsabilidad de contribuir a la reducción del consumo de energía y la utilización de los recursos naturales en favor de energías limpias, materiales reciclados y con un menor impacto ambiental. Por ello utiliza soluciones innovadoras conforme a principios de eficiencia energética, y respetando la normativa medioambiental de aplicación. No obstante, durante el ejercicio FY21/22 no se han establecido metas voluntarias de reducción a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Áreas se compromete a promocionar y desarrollar programas de reducción y correcta gestión de residuos. En las estructuras en las que no es directamente responsable del abastecimiento de los recursos energéticos o de los servicios accesorios, la Empresa se compromete a desarrollar relaciones positivas y de colaboración con las entidades concesionarias y socios comerciales a fin de identificar posibles áreas de mejora y de mayor eficiencia.

### 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:

#### Energía directa

Aquella que se consume directamente de la fuente de energía.



### 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.

## Energía indirecta

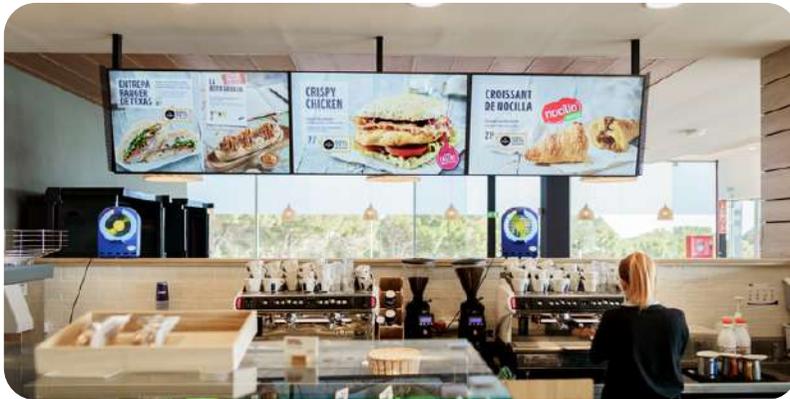
Generada a través de otras fuentes.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo



### Electricidad

Los consumos se corresponden a la energía utilizada para el confort interno de instalaciones (por ejemplo, aire acondicionado), para el mantenimiento de la calidad de los productos (por ejemplo, cámaras/cuartos de refrigeración), para la cocción y preparación de los productos para los clientes y el alumbrado.



Las acciones llevadas a cabo para reducir los consumos de energía han sido continuación de las buenas prácticas existentes en la compañía:

A medida que se va renovando el parque de luminarias de todo tipo tanto en el interior como en el exterior de los establecimientos, la Empresa está dotando a éstos con bombillas y luminarias tipo LED que son mucho más eficientes energéticamente.

Adicionalmente, la Empresa realiza un monitoreo continuo del consumo de energía reactiva y dónde existen desviaciones se pone en marcha la solución del problema, con la instalación de baterías de condensadores.

Se ha mantenido la reducción de las potencias contratadas que se realizaron en el ejercicio anterior, en aquellos suministros donde Áreas es el titular del contrato, de manera que dichas potencias quedan ajustadas a la verdadera necesidad de cada centro.

Análisis y seguimiento de los consumos energéticos, así como de la energía reactiva y los maxímetros. Se ha revisado la potencia contratada, ajustándose a la baja en la mayoría de los casos con acuerdo previo con la compañía comercializadora.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●**
- Sociedad ●
- Anexo ●



**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 evita el sobreconsumo de esta debido a fallos o elementos obsoletos. Dentro de este plan, se realiza una limpieza periódica de filtros para un óptimo rendimiento de éstos.

**Puesta en marcha de programa de sensibilización y formación en materia de eficiencia energética.**

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

El consumo para el conjunto de establecimientos del grupo Áreas en este ejercicio ha sido:

Consumo energético dentro de la organización	Unidad de medición	FY 21/22	FY 20/21
Electricidad	kWh	61.415.395	35.457.679
Gas GLP	kWh	7.296.546	4.999.373
Gas Natural	kWh	460.807	508.881
Gasóleo Calefacción	kWh	129.801	56.549
Carbón	kWh	236.183	29.598
<b>Total</b>	<b>kWh</b>	<b>69.538.732</b>	<b>41.052.080</b>

\*Nota: Para el cálculo de conversión a kWh se han tomado como referencia los factores de emisión publicados por el Gobierno de UK, versión de 2022: <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>

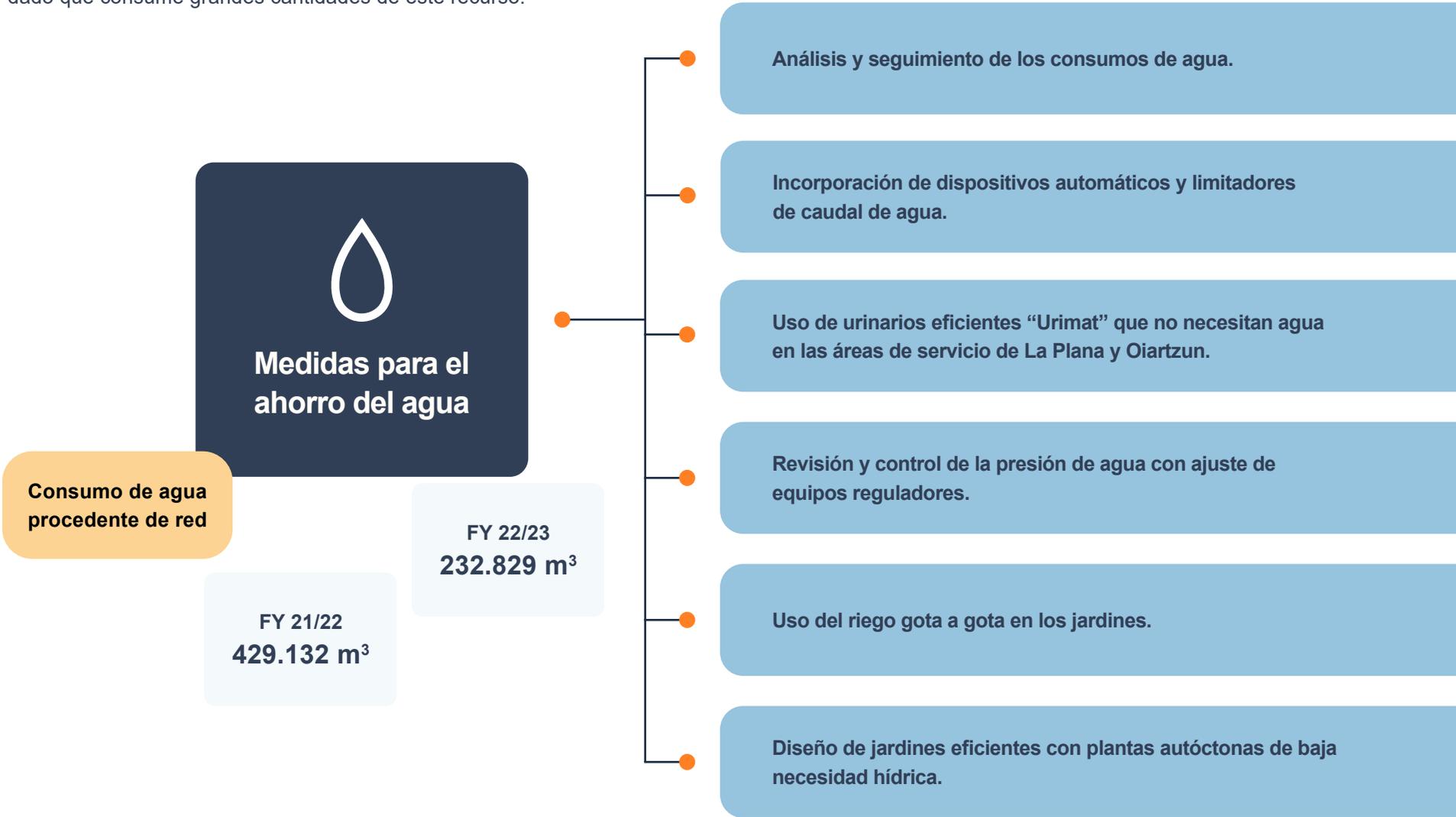
Se han recalculado los valores para FY 20/21 siguiendo el mismo criterio de conversión para poder ser comparables ambos ejercicios.



## Medidas para el ahorro del agua

El uso sostenible del agua es uno de los objetivos de la empresa, dado que consume grandes cantidades de este recurso.

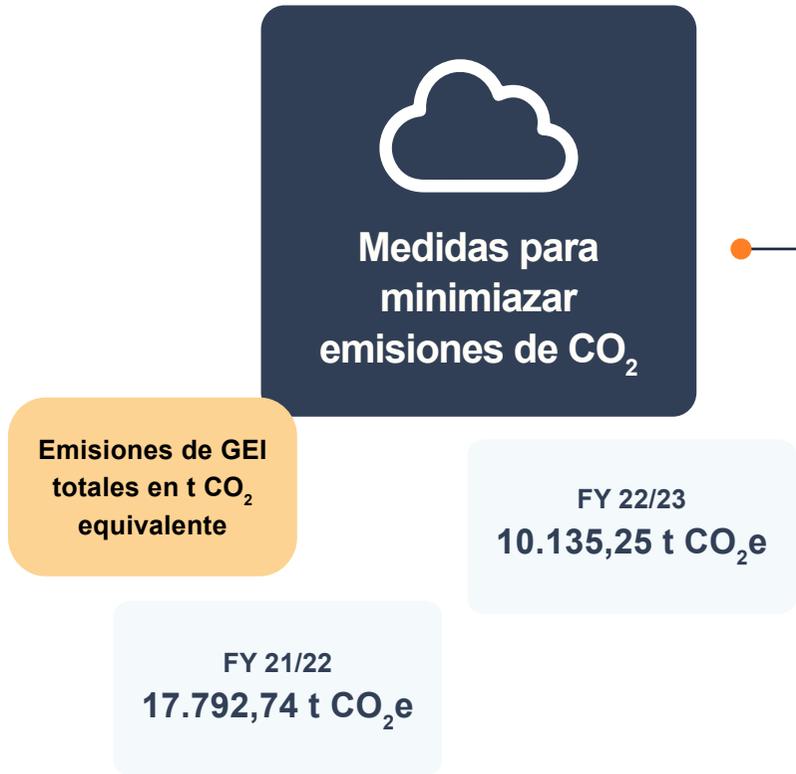
- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo



# 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.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo



- Formación en la optimización del uso y funcionamiento de la maquinaria para trabajar de forma energéticamente eficiente.
- Controles por personal especializado, como parte de los programas de mantenimiento preventivo.
- Optimización del consumo energético a través del uso de tecnologías y maquinaria energéticamente eficiente.
- Promoción de reuniones por videoconferencia, evitando la necesidad de desplazamientos.
- Modificación de la gama de vehículos de empresa para adecuarla a estándares medioambientales.

A continuación, se muestran las emisiones que ha generado Áreas S.A.U. para el período fiscal FY21/22 en toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>:

Emisiones de GEI por consumo directo de energía (alcance1) en t CO <sub>2</sub> equivalente		FY 21/22	FY 20/21
Gas GLP		1.680,51	1.151,43
Gas Natural		84,12	93,21
Gasóleo calefacción		35,85	15,45
Carbón para hornos grill		85,68	10,74

Emisiones de GEI por consumo indirecto de energía (alcance2) en t CO <sub>2</sub> equivalente		FY 21/22	FY 20/21
Electricidad		15.906,59	8.864,42

\*Nota: Para el cálculo de las emisiones por consumo directo se han tomado como referencia los factores de emisión publicados por el Gobierno de UK, versión del 2022:

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>

Para el cálculo de las emisiones por consumo indirecto se han tomado como referencia los factores de emisión publicados por la Generalitat de Catalunya, versión del 2022:

[https://canviclimatic.gencat.cat/es/actua/calculadora\\_demissions/](https://canviclimatic.gencat.cat/es/actua/calculadora_demissions/)

Se ha recalculado los valores para FY 20/21 siguiendo el mismo criterio de conversión para poder ser comparables ambos ejercicios.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- 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.



- Mantenimiento preventivo de las instalaciones con empresas especializadas del sector.**
- Uso de separadores de grasa en las cocinas. Con ello se consigue minimizar el impacto negativo de estas sustancias en las depuradoras y el medio ambiente.**
- Uso de separadores de hidrocarburos en las gasolineras. Durante la carga y descarga de combustible se puede 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.**
- Uso de detergentes con bajo o nulo contenido en fosfatos. Los fosfatos tienen un poder de eutrofización en el medio ambiente. Los fosfatos son difíciles de eliminar en las depuradoras, por lo que dicha contaminación pasa al medio ambiente sobrecargando los ecosistemas.**

# Residuos

Los esfuerzos para optimizar la gestión de residuos y la minimización de los mismos se centran en los siguientes principios:

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo



En los establecimientos ubicados en las autopistas, AREAS gestiona directamente el proceso de recogida de residuos sirviéndose del servicio público local o, siempre que resulta posible, suscribiendo acuerdos con operadores privados. En centros comerciales, estaciones y aeropuertos, por el contrario, casi siempre es el gestor de la infraestructura el que se ocupa directamente de la recogida y eliminación de los residuos.

En los locales con cocina se realiza la recogida diferenciada de aceite de freír o material orgánico (para la producción de biodiesel y energía verde), mientras que en los puntos de venta en los que los sistemas de la comunidad y del gestor lo permiten, se recuperan el papel y el cartón utilizados para los embalajes.

En las oficinas centrales como en los puntos de venta AREAS utiliza tóner para impresoras y equipos electrónicos, que se categorizan como residuos peligrosos en el momento de su eliminación. Dado que estos equipos informáticos se alquilan en régimen de renting, es el proveedor del servicio quien se hace cargo de la gestión y eliminación de estos residuos.

En relación a los residuos peligrosos, como fluorescentes, pinturas, disolventes, etc., son retirados y gestionados por las empresas de mantenimiento que realizan sus trabajos en los establecimientos de Áreas, siendo una gestión delegada a las empresas de mantenimiento, como parte de sus servicios.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●**
- Sociedad ●
- Anexo ●



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

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 si 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.

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.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●**
- Sociedad ●
- Anexo ●



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”. 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.

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.

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.

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.

Para próximos ejercicios se iniciarán, en la medida de lo posible, procedimientos sobre economía circular.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

## Tratamiento de residuos

Residuos	Dato FY 21/22	Dato FY 20/21
Residuos no peligrosos (t)	2.035,914	1.761,87
Residuos peligrosos (t)	1,122	0,23

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



## Prevención del desperdicio de alimentos

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

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.

La implantación de este procedimiento es complementaria al refuerzo en la concienciación de los colaboradores en la toma de acciones para reducir el desperdicio alimentario en las cocinas y restaurantes.

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<sup>1</sup>. Con esta colaboración se optimiza el valor de productos excedentes no vendidos, para la ayuda alimentaria. Durante el FY 21/22 se donaron<sup>2</sup> casi 5 toneladas de producto, lo que equivale a más de 10.000 raciones de comida. Con la donación de este excedente se ha evitado a su vez la emisión de más de 10 toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> El cálculo se hace en función de la donación de la plataforma logística y centros del aeropuerto Madrid Barajas. 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 CO<sub>2</sub>.

(1kg de alimentos = 2,25k de CO<sub>2</sub>), mientras que durante el FY 20/21 se donaron<sup>3</sup> 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 CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

Otra compañía con la que ha colaborado la empresa en este ámbito es “Too Good To Go”<sup>4</sup>. Esta colaboración se realiza en algunos establecimientos situados en el centro urbano de ciudades como Barcelona o Madrid. Durante el FY 21/21, se evitó el desperdicio de 4.301 packs de comida, lo que equivale a más de 10 toneladas de CO<sub>2</sub> que se han evitado emitir a la atmósfera, mientras que durante el FY 20/21, se evitó el desperdicio de 243 packs de comida, lo que equivale a 607 Kg de CO<sub>2</sub> que se han evitado emitir a la atmósfera.

Acciones como descuentos de última hora, así como disponer de “doggy bags” para que los clientes se lleven la comida que no han terminado en los establecimientos, son otras de las acciones implantadas en Áreas para reducir los excedentes alimenticios.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- 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 reportado en volumen de materias primas en FY 21/22 de Áreas es el siguiente:

Tipología	FY 21/22	FY 20/21
<b>Alimentación seca</b>	<b>54.252.297</b>	<b>21.163.510</b>
KG	844.269	275.322
L	416.940	182.695
UN	52.991.088	20.705.494
<b>Bebidas alcoholicas</b>	<b>1.143.601</b>	<b>310.558</b>
L	1.143.601	310.558
<b>Bebidas no alcoholicas</b>	<b>414.386</b>	<b>106.339</b>
KG	548	84
L	413.839	106.255
<b>Carnes</b>	<b>8.186.331</b>	<b>2.990.345</b>
KG	435.786	163.592
L	34.423	16.073
UN	7.716.122	2.810.680



- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●**
- Sociedad ●
- Anexo ●

Tipología	FY 21/22	FY 20/21
<b>Elaborados</b>	<b>9.677.882</b>	<b>3.431.703</b>
KG	1.097.102	367.648
L	66	126
Por (x6)	22.749	0
UN	8.557.965	3.063.929
<b>Embutidos</b>	<b>348.323</b>	<b>131.130</b>
<b>KG</b>	344.963	130.986
UN	3.360	144
<b>Frutas, verduras y legumbres</b>	<b>3.070.470</b>	<b>922.042</b>
KG	2.693.522	918.462
UN	376.948	3.581
<b>LACTEOS</b>	<b>8.827.106</b>	<b>3.022.673</b>
KG	303.712	87.872
L	163.098	51.520
UN	8.360.296	2.883.281
<b>Panadería y pastelería</b>	<b>27.079.054</b>	<b>9.983.081</b>
KG	426.072	123.191
UN	26.652.983	9.859.890
<b>Pescado y marisco</b>	<b>244.835</b>	<b>73.381</b>
KG	236.578	73.185
UN	8.257	196

Nota: A efectos de comparabilidad, se ha reexpresado el consumo de materias primas reportado en el FY20/21 a volumen de unidad por Kg, Litros y unidad.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

## Suelos

Una de las actividades llevada a cabo por Áreas, y cuya realización supone un riesgo de afección al suelo es la venta de gasolina. La cifra de negocios derivada de la gestión de la venta de gasolina de dichas estaciones es inferior al 0,5% 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 y Garraf, 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 afección 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.



Requerir a las empresas suboperadoras y contratadas que puedan producir alguna afección sobre el suelo, tanto en su actividad habitual como en operaciones auxiliares (como por ejemplo descarga o trasvase de líquidos nocivos), que su personal haya recibido la información adecuada y que se adopten en todo momento las medidas de protección necesarias.

En las zonas de almacenamiento de productos líquidos que puedan producir afección al suelo, instalar “cubetos de retención” o tomar las medidas equivalentes que prevengan derrames y contaminaciones.

En el caso de cisternas o depósitos enterrados se realizan controles periódicos para asegurar su estanqueidad.

## Cumplimiento normativo

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental**
- Sociedad
- Anexo

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.



**Medidas para garantizar el cumplimiento de la normativa y acuerdos vigentes**

**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).

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad**
- Anexo

## 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 €.



**10 M €**  
seguro ambiental

No aplicamos el principio de precaución. Asimismo, tampoco se han realizado provisiones para cubrir posibles riesgos ambientales.



08

## Sociedad

---



# 08

## Sociedad



### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El volumen de actividad de Áreas permite generar aproximadamente 4.884 puestos de trabajo directos (mientras que el periodo anterior fueron 3.919).

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.



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad**
- Anexo

## 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.

Además, la compañía tiene en cuenta el principio de no contratación de trabajo y el compromiso de no trabajo forzoso ni obligatorio en el momento de establecer un acuerdo con los proveedores.

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



**Manual de buenas prácticas de compras (política de compras)**

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...).



**Homologación de proveedores y criterios para tener en cuenta**

Áreas ha trabajado el FY 21/22 con unos 629 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y bebidas 358 proveedores. En el FY 20/21 fueron unos 525 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y de bebidas 297 proveedores. De éstos, la mayoría de los proveedores trabajados son proveedores nacionales y algunos son regionales/locales que abastecen a menos de 100km.

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 auditoría de producto si fuera necesario.

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 la ésta. Hay otros productos que la franquicia permite la compra a otros proveedores; siempre marcando una especificación concreta de calidad y homologado por ellos.

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad**
- 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.



### Contrato de suministro

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.



### Ficha de proveedor

Documento que confirma 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).



### 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.



### 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.



### 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.



### 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...



- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad**
- Anexo

## 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 en sus relaciones con estos

## Auditorías a proveedores

La compañía realiza, por parte del área de Calidad, auditorías a sus proveedores con el propósito de:

- Evaluar in situ las instalaciones para verificar que se disponen de los medios productivos adecuados y con suficiente capacidad para producir y distribuir con garantía los productos a suministrar.
- Verificar que está definido e implantado un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de los productos elaborados.
- Evaluar la capacidad de innovación y de Mejora Continua.

- Revisar la visión corporativa desde el punto de vista de la RSC, y como Procesos y Productos impactan en el entorno y las personas.
- Evaluar los procesos de Sostenibilidad con impacto en Áreas y opciones de colaboración en la mejora de procesos.

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.
- **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).

Durante el FY 21/22 se han realizado 3 auditorías<sup>1</sup> a proveedores en sus instalaciones con un promedio alcanzado de 81,6% de cumplimiento.

Se hacen igualmente auditorías de producto a partir de una planificación previa y sobre productos específicos en función de: volumen de compra, grado de perecibilidad, incidencias previas... Durante el FY 21/22 se han realizado 68 auditorías de producto. El resultado de las valoraciones realizadas es un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 86,58%.

En cambio, durante el FY 20/21 se realizaron 4 auditorías de producto y 2 auditorías en las instalaciones de proveedores. El resultado de las valoraciones realizadas fue un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 72%.

## Acciones de asociación o patrocinio

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

Las principales acciones de patrocinio y de asociación han sido:

- FUNDACIÓN ALBERTO Y ELENA CORTINA
- FUNDACIÓN PREVENT
- FUNDACIÓN PRIVADA AFRICA DIGNA
- FUNDACIÓ CASSIÀ JUST
- FOMENT DEL TREBALL

- ASSOCIACIO BARCELONA GLOBAL
- CIRCULO DE ECONOMIA
- ASOCIACIÓN EMPRESA MARCA DE RESTAURACIÓN
- ASOCIACIÓN CLÚSTER FOODSERVICIO DE CATALUNYA
- CÁMARA DE CONCESIONARIOS Y EMPRESAS

A lo largo del FY 21/22 Áreas<sup>2</sup> ha participado en:

Acciones de asociación o patrocinio (Total €)	FY 21/22	FY 20/21
Donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	71.627	46.507
Suscripciones a asociaciones, entidades sectoriales y empresariales	49.181	88.864
<b>Total</b>	<b>120.808</b>	<b>135.371</b>

1 El 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

2 Las acciones de patrocinio son a nivel de Unidad de Negocio impactando así a todas las filiales españolas.

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●**
- 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 aplicarlos y hacerlos cumplir 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.



Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

Gestión social

Derechos humanos

Gestión ambiental

**Sociedad**

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 prerequisites 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.**

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad**
- 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 y físico-químicos**

Según planificación anual y por parte de un único laboratorio externo acreditado, se realiza la recogida y análisis microbiológico de alimentos, agua, superficies, hielo y manipulaciones para garantizar el correcto estado Higiénico-Sanitario de superficies, instalaciones y equipos, así como la calidad microbiológica de agua hielo y alimentos. Así mismo se realizan análisis físico-químicos para evaluar la presencia de acrilamida en los alimentos.



#### **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.



#### **Check-list**

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

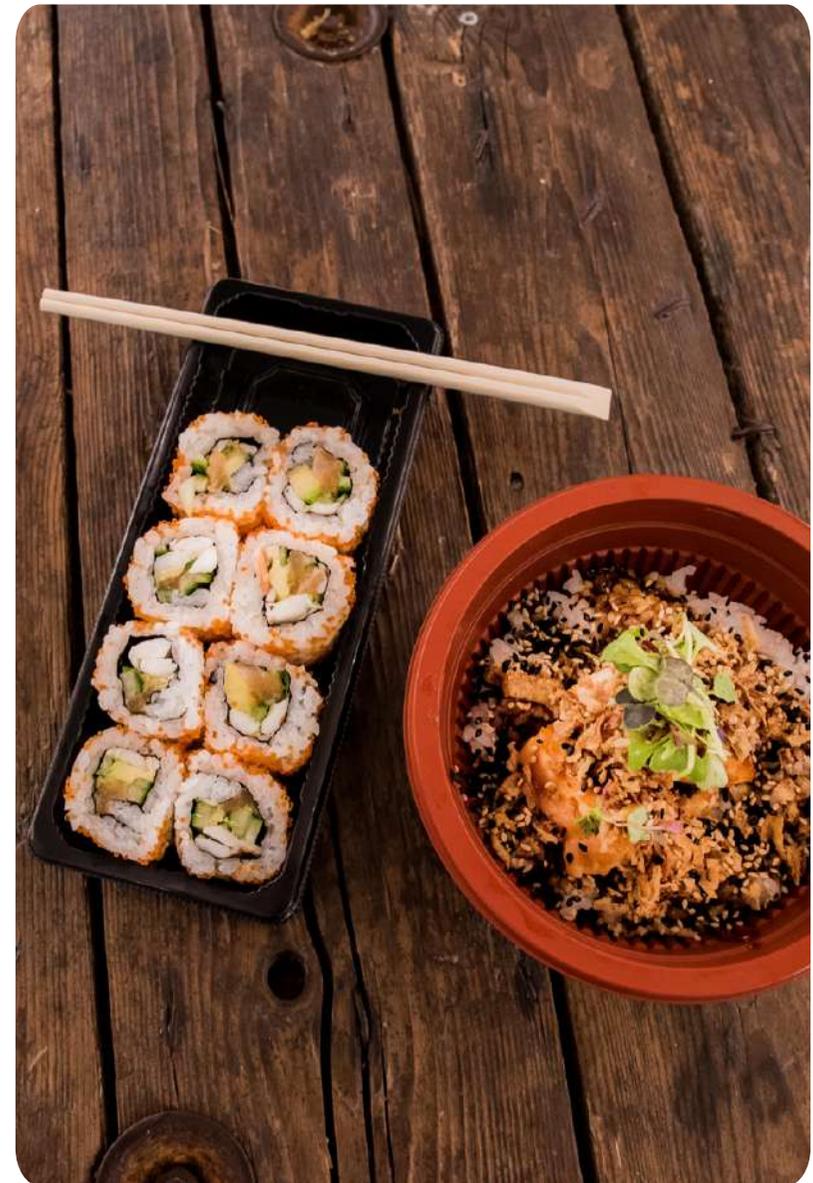


### Auditoría de Conformidad

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 21/22 se hicieron 1.362 para esta sociedad, mientras que en el 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 21/22 se hicieron 1.357 para esta sociedad, mientras que en el FY 20/21 se hicieron 600 para esta sociedad.



## 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 21/22 Áreas ha recibido 213 reclamaciones (60 el año anterior) y 130 quejas (38 en el año anterior) de las cuales se han resuelto el 100%. El desglose de dichas quejas y reclamaciones es el siguiente:

Reclamaciones	FY 21/22	FY 20/21
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>60</b>
Canal de entrada		
1. Hoja de Reclamaciones Oficial	213	60
Tipología		
1. Accidente	3	1
2. Impresión general	5	1
3. Producto	20	22

4. Robo	0	1
5. Rotura / mancha	3	1
Tipología		
6. Servicio	76	17
7. Instalaciones y limpieza	22	11
8. Temas ajenos	54	1
9. Otro	0	5

Quejas	FY 21/22	FY 20/21
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>28</b>
Canal de entrada		
1. Atención al cliente	54	11
2. Concedente / Franquicia	58	15
3. Verbal / Teléfono	16	11
4. Red Social	2	1
Tipología		
1. Accidente	5	1
2. Impresión general	3	2
3. Producto	53	13
4. Rotura / mancha	6	3
5. Servicio	54	9
6. Instalaciones y limpieza	4	4
7. Otro	5	6

# Información fiscal

Resultados obtenido e impuesto de sociedades pagados en su totalidad en España.

A continuación, se detalla la información fiscal para el FY 21/22.

Impuesto de sociedades (miles de €)	Importe FY 21/22	Importe FY 20/21
Pérdidas netas	(9.271)	(33.646)
Impuesto sobre beneficios pagados	1.281	3.527
Subvenciones públicas recibidas	0	0

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad**
- Anexo



09

## Anexo I

---



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

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Modelo de negocio</b>			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial 2.) su organización y estructura 3.) los mercados en los que opera 4.) sus objetivos y estrategias 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-1	Detalles de la organización	3. Información general
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3. Información general
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	2. Políticas disponibles

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Modelo de negocio</b>			
<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y</li> <li>2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia</li> </ol>	3-3	Gestión de los aspectos materiales	Todo el informe
<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* cómo el grupo gestiona dichos riesgos</li> <li>* explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia</li> <li>* Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo</li> </ul>	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Todo el informe
<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad</p>	2-3	Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto	Todo el informe

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Modelo de negocio</b>			
<p>* Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia</p> <p>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera</p> <p>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable</p>	2-3	Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto	Todo el informe
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Global Medio Ambiente</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
1.) 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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23	Políticas que te comprometen	7. Gestión ambiental

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
<b>Contaminación</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan <b>gravemente</b> el medio ambiente	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
<b>Economía circular</b>	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
<b>Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
<b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</b>	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	7. Gestión ambiental

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	7. Gestión ambiental
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	7. Gestión ambiental
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	7. Gestión ambiental
Cambio Climático	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Los <b>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</b> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7. Gestión ambiental
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	7. Gestión ambiental
Las medidas <b>adoptadas</b> para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Las 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	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No material
<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No material
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
<b>Número total</b> y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7	Empleados	5. Gestión social y de personal
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5. Gestión social y de personal
<b>Número total</b> y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7	Empleados	5. Gestión social y de personal

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Promedio anual</b> de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	Empleados	5. Gestión social y de personal
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5. Gestión social y de personal
<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	Empleados	5. Gestión social y de personal
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5. Gestión social y de personal (No se desglosa por categoría profesional)
<b>Brecha salarial</b> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No se reporta
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
La <b>remuneración media de los consejeros y directivos</b> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <b>desagregada por sexo</b>	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No se reporta
Implantación de <b>políticas de desconexión laboral</b>	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal

Bases del EINF

Política disponible

Información general

Corrupción y soborno

Gestión social

Derechos humanos

Gestión ambiental

Sociedad

Anexo

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5. Gestión social y de personal
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Número de horas de absentismo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5. Gestión social y de personal
<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
<b>Accidentes</b> de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo.	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5. Gestión social y de personal
<b>Enfermedades profesionales;</b> desagregado por sexo	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal

- Bases del EINF
- Política disponible
- Información general
- Corrupción y soborno
- Gestión social
- Derechos humanos
- Gestión ambiental
- Sociedad
- Anexo

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Relaciones sociales</b>			
	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Porcentaje de <b>empleados cubiertos por convenio colectivo</b> por país	2-30	Convenios colectivos	5. Gestión social y de personal
El <b>balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
<b>Formación</b>			
	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
Las <b>políticas implementadas</b> en el campo de la formación	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
La <b>cantidad total de horas</b> de formación por categorías profesionales	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Igualdad</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
<b>Medidas adoptadas</b> para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
<b>Planes de igualdad</b> (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
La <b>política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23	Políticas que te comprometen	5. Gestión social y de personal
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	5. Gestión social y de personal
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5. Gestión social y de personal

- Bases del EINF ●
- Política disponible ●
- Información general ●
- Corrupción y soborno ●
- Gestión social ●
- Derechos humanos ●
- Gestión ambiental ●
- Sociedad ●
- Anexo ●

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Igualdad</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
<b>Promoción y cumplimiento</b> de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal 8. Sociedad
La abolición efectiva del trabajo infantil	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal 8. Sociedad
<b>Corrupción y el soborno</b>	<b>Estándares GRI 2021</b>	<b>Descripción GRI</b>	<b>Apartado del informe</b>
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4. Corrupción y soborno
	2-23	Políticas que te comprometen	4. Corrupción y soborno
<b>Medidas</b> adoptadas para <b>prevenir</b> la corrupción y el soborno	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4. Corrupción y soborno
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4. Corrupción y soborno

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Medidas para luchar</b> contra el blanqueo de capitales	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4. Corrupción y soborno
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8. Sociedad
<b>Sociedad</b>			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Enfoque de participación de los grupos de interés	8. Sociedad
Las acciones de asociación o patrocinio	2-28	Asociaciones a las que se pertenece	8. Sociedad

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>La inclusión en la <b>política de compras</b> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;</li> <li>Consideración en las <b>relaciones con proveedores y subcontratistas</b> de su responsabilidad social y ambiental</li> </ul>	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8. Sociedad
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
Sistemas de <b>supervisión y auditorías</b> y resultados de las mismas	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	8. Sociedad



[areas.com](https://areas.com)