

Estado de Información No Financiera

Áreas S.A.U.



30.09.2023

Índice

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

2. Políticas disponibles 07

3. Información general 09

4. Corrupción y soborno 24

5. Gestión social y de personal 27

6. Derechos humanos 57

7. Gestión ambiental 59

8. Sociedad 72

9. Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre 84

MÁS Q MENOS



01

**Bases para la formulación del Estado
de Información No Financiera**

Estado de información no financiera

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

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se han definido los contenidos sobre la base de los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI 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 obligatoriedad 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 2023 (en adelante FY 22/23) de la sociedad Áreas S.A.U., comprendido entre el 1 de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2023.

El presente EINF incluye todas las actividades desarrolladas por Áreas, excepto los puntos de venta que suministran gasolina por representar un 2% del volumen de negocio.

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 2023, 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.

1



Identificación de asuntos

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

2



Priorización

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

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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad
Información general	X
Cuestiones Medioambientales	X
Información general detallada	X
Contaminación	Materialidad baja
Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos	X
Uso sostenible de los recursos	X
Cambio climático	X
Protección de la biodiversidad	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal	X
Empleo	X
Organización del trabajo	X
Salud y seguridad	X
Relaciones sociales	X
Formación	X
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	X
Igualdad	X
Respeto a los derechos humanos	X
Derechos humanos	X

Lucha contra la corrupción y el soborno	X
Corrupción y soborno	X
Información sobre la sociedad	X
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	X
Subcontratación y proveedores	X
Consumidores	X
Información fiscal	X





02

Políticas disponibles

Políticas disponibles

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

Ámbitos	Políticas / Compromisos	Descripción (Cada punto se encuentra más detallado en su apartado correspondiente)
Corrupción y soborno	Código ético	Principios éticos corporativos necesarios para la actividad.
Corrupción y soborno	Políticas antifraude	Incluye aspectos como: i) patrocinios y donaciones, (ii) regalos e invitaciones y (iii) relaciones con intermediarios.
Gestión Ambiental	Compromiso respecto impactos ambientales	Compromiso de Áreas con la legislación y la prevención de la contaminación.
Gestión social y de personal	Normativas de RRHH Política incentivos Beneficios atenciones-sociales	Conjunto de normativas, políticas y compromisos de Áreas diseñadas para gestionar la relación con empleados, colaboradores y colectivos.
Gestión social y de personal	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 de impacto Covid-19.
Sociedad	Manual de compras Cuestionario de proveedores Condiciones generales de suministros	Políticas y procedimientos aprobados para asegurar una relación de confianza basada en la calidad, la ética y la integridad.
Sociedad	Plan higiénico sanitario Sistema de autocontrol	Planes y sistemas para asegurar la seguridad y salud del consumidor. Políticas y protocolos de mitigación de impacto Covid-19.

03

SANTAGLORIA

Coffee & Bakery

Información general



Información general

Áreas es líder internacional en restauración y retail en el mundo de los viajes. Con presencia en 10 países, la compañía gestiona más de 2.000 restaurantes y tiendas en Europa y América.

Con un equipo de 20.000 personas y presencia en los principales núcleos de comunicación de todo el mundo (aeropuertos, estaciones de tren, áreas de servicio), así como centros de ocio y recintos feriales, Áreas da servicio a más de 350 millones de clientes cada año.

Fundada en 1968 en Barcelona, Áreas nació con el compromiso de ofrecer servicios de alta calidad a los viajeros. Desde entonces, ha evolucionado hasta convertirse en un operador global de referencia en el sector, con un profundo conocimiento de las necesidades de los viajeros y de la más amplia gama de conceptos de restauración del mercado.

En España Áreas también es uno de los líderes españoles en Food&Beverage y Travel Retail con unos ingresos de 525 millones de euros en el año fiscal 2022/23.

Áreas ha atendido aproximadamente a 83 millones de clientes en España. A través de sus puntos de venta en autopistas (22 millones de clientes), aeropuertos (43 millones de clientes), estaciones de tren (16 millones de clientes) y centro ciudad (0,9 millón de clientes) distribuidos a lo largo de buena parte la geografía española.

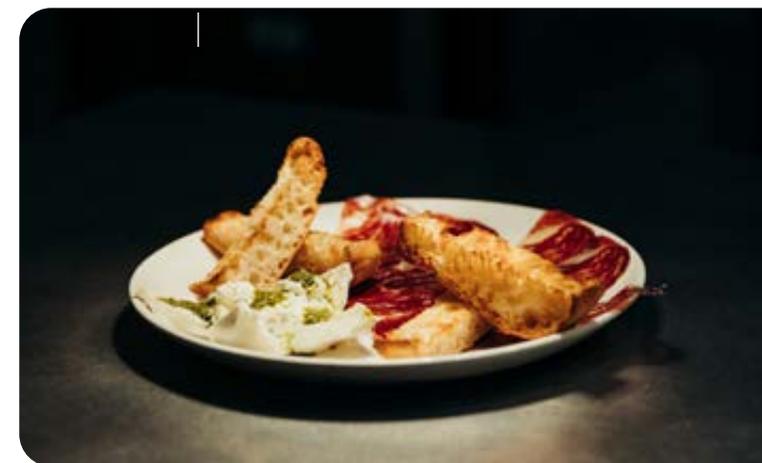
Como operador de restauración de referencia en el mundo del viaje desde hace más de 50 años, Áreas está presente en los principales núcleos de comunicación del territorio español (aeropuertos, estaciones de tren, áreas de servicio), así como en los más importantes recintos feriales nacionales y centros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

4.953	Empleados
713	Establecimientos totales
351	Establecimientos en áreas de servicio
115	Establecimientos en estaciones de tren
189	Establecimientos en aeropuertos
58	Establecimientos en centro de ciudad
78.662.813	Clientes FY 22/23
215.514	Clientes al día



Actividades



20
Aeropuertos
en España

Áreas tiene concesiones de restauración en **20 aeropuertos en España** que ofrecen a los viajeros la oportunidad de descubrir nuevos sabores, **disfrutar y relajarse antes de viajar**. Recientemente hemos ganado la adjudicación de **4 establecimientos** en el **aeropuerto de Menorca** y **35 establecimientos** en el **aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas**.



27
Estaciones
de tren

Áreas tiene presencia en **27 estaciones de tren en España**, acompañando a **más de 16 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**.





60 Áreas de servicios

La empresa **gestiona 60 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 2% 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.



Centro ciudad y otros

La empresa está presente en uno de los principales recintos **feriales en España (IFEMA Madrid)**, gestionando la restauración de los espacios del recinto. Los **organizadores de grandes eventos recurren a Áreas** por su experiencia en restauración en recintos feriales.



Presencia en centros ciudad

Madrid

- Aganda del Rey
- Hospital la Paz

Barcelona

- Ronda Universitat
- Torres Cerdà

Líneas de negocio

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

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

Marcas

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

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



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.

Airea	Café Café	Gastrohub
COMO	STREAT	Pepito Grillo
La Pausa	Coffe&Bakery	
Deli&Cia	Farine	
Eating Point	La Vianda	

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	Eureka
The Market	Divers
The Sweet Market	

Franquicias de retail

FC Barcelona Official store

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.

Burger King	MásQMenos	Urban Grill
Starbucks	Boldú	Tim Hortons
Santagloria	Rodilla	Kirei
Paul	Subway	Udon
La Place	Tagliatella	Tacos Don Manolito

Marcas Co-Branding

Mahou	Lavazza	Dots
Exploring the World	Budweiser	Corona

Servicios

Restauración	Retail	Vending
--------------	--------	---------



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.

Los pilares que han contribuido a que la compañía sea hoy un referente global en la restauración en ruta, entre los que destacan:

“La estrategia de diversificación, la innovación y la apuesta por conceptos gastronómicos de calidad y adaptados a los consumidores de cada mercado”.

La compañía se encuentra en un momento expansivo, con una facturación global que, tras remontar los efectos de la pandemia, recupera su nivel de ingresos gracias al impulso del negocio internacional.



A destacar “el carácter transformador de Áreas”, que tiene como principales ejes la capacidad de innovación de la compañía, la apuesta por la digitalización y la voluntad por apostar firmemente por la sostenibilidad a través del plan “Áreas for Change”, cuyos pilares son las personas, el planeta y el futuro de la movilidad.

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, ...).



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).

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



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.



Cientes

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.





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

 **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.

 **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 (My 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, franquicias y conceptos en co-branding para garantizar que el cliente pueda elegir la opción que más se adecúe a sus preferencias.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

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

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

Compromiso con el medio ambiente, producción y consumo responsable

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 **ODS**



Los principios de nuestra nueva estrategia ESG

01

Asentar nuestras acciones en nuestro espíritu emprendedor.

04

Unificar nuestro planteamiento sobre las partes interesadas mediante **compromisos** con las personas, el planeta y el futuro de la movilidad.

02

Demostrar nuestra ambición **mediante un impacto** a escala de la mano de **informes fiables**.

05

Pensar más allá de nuestras operaciones en tienda y **reforzar las alianzas** con nuestros proveedores y socios.

03

Apoyar el **cambio sistémico** contribuyendo a los ODS.

06

Actuar con una **visión global conjunta**, respetando los ritmos de cada ubicación.



Las personas son el centro de nuestro negocio

Creemos que **cada persona es única e importante**, y vemos la individualidad de cada una de ellas como un valor añadido. Por ello, en Áreas nos aseguramos de que todo el mundo cuente y pueda encontrar su espacio.



Fomentamos las mejores prácticas para proteger nuestro planeta

Nuestra presencia global nos permite ver la urgencia de actuar. Entendemos los problemas a los que se enfrenta nuestro planeta y nos esforzamos por **aplicar las mejores prácticas** en toda nuestra red.



Nuestro mundo necesita un cambio urgente

Junto con nuestros *partners*, trabajamos para liderar esta evolución. Somos expertos en encontrar oportunidades. Y aprovecharlas para crear un futuro mejor es lo que nos distingue.

Un cambio del *status quo*



Por las personas



Por el planeta



Por el futuro de la movilidad



Equipos

#1

Fomentar la diversidad, igualdad, inclusión y seguridad



#CódigoÉtico #PolíticasLaborales
#ProgramasDeBienestar #Igualdad

#4

Empoderar a nuestros equipos para liderar el cambio



#Embajadores #LideraElCambio
#Voluntariado #Reciclaje

#7

Promover una transformación cultural para crear un futuro mejor



#Contratación #Competencias #Reaprender
#FormandoElFuturo



Partners

#2

Colaborar con nuestras comunidades locales



#AyudandoALosDemás #Minorías
#SuministroLocal #NoMásDesventajas

#5

"Heroes for Zero"



#EnergíasVerdes #SinPlástico
#GestiónDeResiduos #Circularidad
#NoAlPlásticoDeUnSoloUso

#8

Innovar para mejorar el futuro de los viajes



#InnovarParaMejorar #SolucionesIA
#FoodTech #AlianzasParaMejorar
#InnovarConPropósito #InnovarParaCambiar



Cientes

#3

Crear experiencias saludables para todo el mundo



#MenusVerdes #OpcionesSaludables
#ComidaParaTi #DespertandoLaSostenibilidad

#6

Involucrar a nuestros clientes en el viaje hacia la sostenibilidad



#ComunidadesParaElCambio
#MejoresHábitos

#9

Impulsar marcas responsables para un futuro mejor



#PropósitosyBeneficios
#TenerPropósitoTenerVentajas
#GanarConCriterio

Las personas

El planeta

El futuro de la movilidad

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.

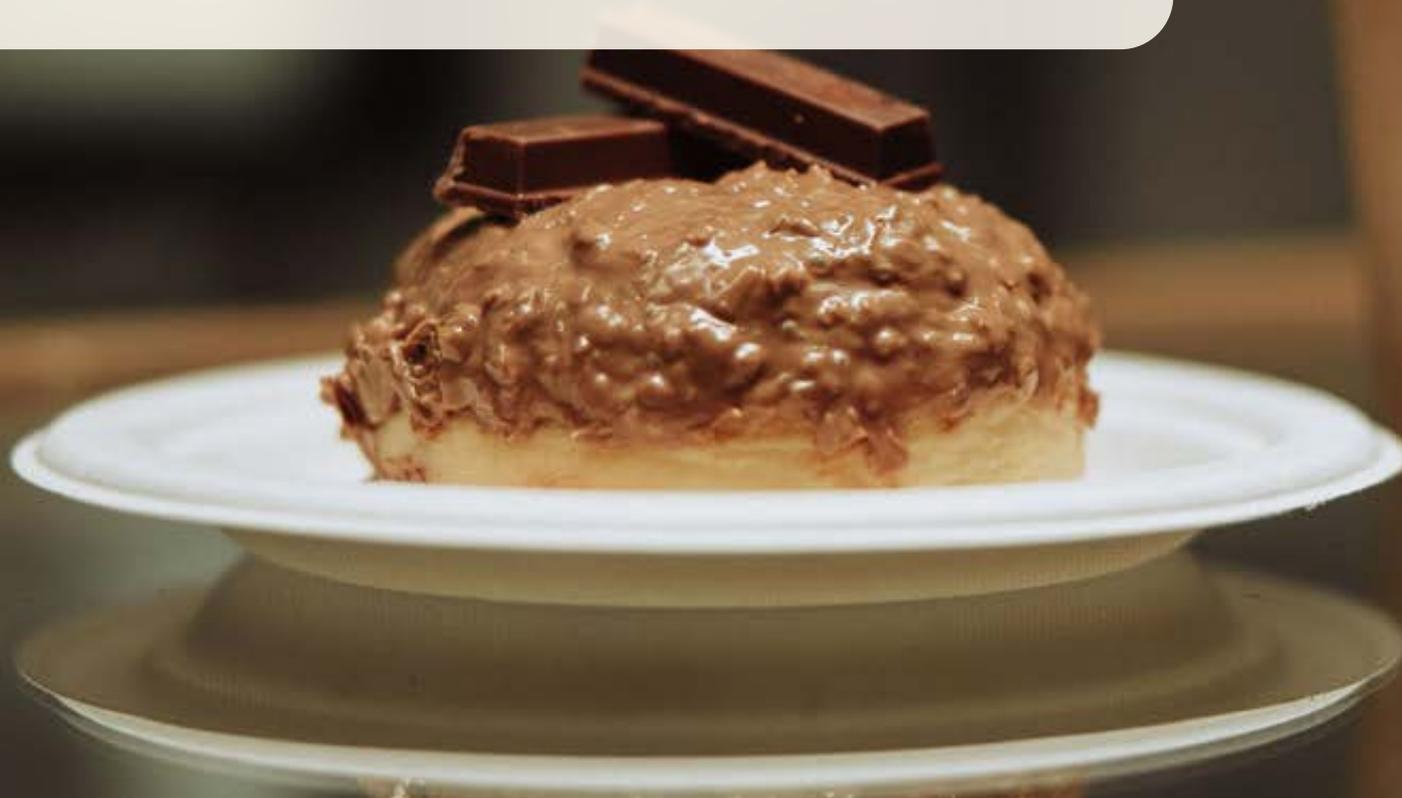
A través de la plataforma interna Áreas Living, se fomenta la comunicación y el desarrollo profesional, la formación de sus empleados y el bienestar. Además, a través de los programas Estamos por Ti y el Club Ahorro, la compañía ofrece una serie de beneficios y ventajas a todas las personas que trabajan 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.



04

Corrupción y soborno



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 la compañía, 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/> 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.



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 correspondiente (en el período anterior también se recibió 1 denuncia anónima).

Áreas ha lanzado **controles de detección de fraude en el proceso de facturación** a partir de análisis realizados en la mayoría de los puntos de venta. Desde enero de 2021, la compañía tiene implementada una herramienta de control supervisada 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 de 2023. 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 anticorrupción

Durante el ejercicio fiscal 22/23, el Grupo ha lanzado una **formación anticorrupción a colectivos de riesgo**, que tiene por objeto establecer el marco de actuación del Grupo para prevenir, detectar y actuar ante la detección de prácticas corruptas o situaciones de riesgo. Está previsto extender esta formación a toda la plantilla durante el próximo ejercicio fiscal 23/24.



05

ALOHA



Gestión social y de personal



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 o tácticos como los estratégicos ya sea a través de la pérdida de oportunidades o bien a través de la materialización de amenazas.

Áreas, con el objetivo de minimizar el impacto de los riesgos relacionados con los RRHH, tiene implementadas una serie de políticas, normas y prácticas consolidadas que ayudan a una adecuada gestión de las personas y a mantener un adecuado clima laboral que permite apoyar, facilitar, impulsar y cumplir con la estrategia de la empresa.



Los principales riesgos identificados en el ámbito de sus empleados/as son:

- **Los profusos y exuberantes cambios legislativos y regulatorios en el ámbito de las relaciones laborales** especialmente en estos dos últimos años u otras de cualquier disciplina o materia que impliquen adaptaciones necesarias y que comporten mayor gasto o inoperatividad en el negocio:
 - Derechos referentes a la conciliación familiar.
 - Derechos relativos a la información especialmente referidos a la igualdad de género.
 - Desarrollo en la interpretación de los derechos fundamentales y prácticas judiciales.
- **La aparición de nuevas reivindicaciones por parte de la plantilla** que conllevan habitualmente la puesta en escena de nuevos mecanismos de negociación así como la búsqueda de soluciones alternativas en el ámbito de la legislación laboral.
- **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:

- Crecimiento exponencial del absentismo en las empresas y especialmente entre el colectivo de personas jóvenes.
- Incremento de precios que impactan en IPC anual y por lo tanto en el poder adquisitivo de nuestros empleados.
- Cambio de tendencias en el mercado de trabajo:
 - ◊ Teletrabajo como modelo de relación laboral allí donde sea posible.
 - ◊ Implantación conceptual del “nine to five” que implica trabajar por aquello que se considera que está retribuido exclusivamente.
 - ◊ Crecimiento entre las últimas generaciones de la falta de ambición profesional y especialización vinculada a la preferencia por la calidad de vida frente a la búsqueda de la carrera profesional que conocíamos hasta hace muy pocos años.
 - ◊ Desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo en perjuicio de la segunda opción.

- La actual **dinámica del mercado de las concesiones** ha generado la necesidad de establecer complejos acuerdos en el ámbito de las buenas prácticas con las empresas que ceden personas en **subrogación** al efecto de garantizar los derechos de los trabajadores y el reparto equilibrado de los efectivos entre la empresa subrogataria y la subrogante.



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 desde cada ámbito profesional y competencial para hacer realidad el apasionante proyecto empresarial en el que todos y cada uno de nosotros estamos implicados”.

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

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

de trabajo, inquietudes colectivas, bandas salariales y rangos de tolerancia.

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) respetan, protegen e impulsan el pleno derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a la diversidad 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 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 tÁreas extraordinarias y sobrevenidas asignadas a un periodo de tiempo determinado.

Incentivos vinculados a objetivos extraordinarios 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 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:

- 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 regirán 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 en edades comprendidas entre los 3 y los 18 años de aquellas personas colaboradoras a las que no les son de aplicación otros acuerdos económicos de alcance colectivo.

Lote de Navidad

Áreas ha reactivado tras la pandemia, la entrega del tradicional lote de navidad a todas las personas que trabajan en Áreas.

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 FY22/23

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

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

N.º empleados por sexo				N.º empleados por sexo			
FY22/23				FY21/22			
Sexos	Hombre	Mujer	Total general	Sexos	Hombre	Mujer	Total general
Nº empleados	1.693	3.260	4.953	Nº empleados	1.771	3.113	4.884

N.º empleados por edad					
FY22/23					
Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
Nº empleados	503	1.498	2.021	931	4.953
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
Nº empleados	369	1.595	1.994	926	4.884

N.º empleados por categoría profesional:					
FY22/23					
Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Nº empleados	16	51	67	4.819	4.953
FY21/22					
Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Nº empleados	15	54	75	4.740	4.884

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

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

Nº empleados por modalidades de contrato				Nº empleados por modalidades de contrato			
FY22/23				FY21/22			
Modalidades de contrato	Indefinido	Temporal	Total general	Modalidades de contrato	Indefinido	Temporal	Total general
Nº total empleados	4.579	374	4.953	Nº total empleados	4.629	255	4.884
Nº empleados a tiempo completo	4.196	311	4.507	Nº empleados a tiempo completo	4.266	217	4.483
Nº empleados a tiempo parcial	383	63	446	Nº empleados a tiempo parcial	363	38	401

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

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				Promedio de empleados por modalidades de contrato y sexos			
FY22/23				FY21/22			
Sexos	Hombre	Mujer	Total general	Sexos	Hombre	Mujer	Total general
Promedio total contratos de trabajo	1.666	3.066	4.731	Promedio total contratos de trabajo	1.624	2.826	4.450
Promedio contratos Indefinidos completo	1.446	2.591	4.036	Promedio contratos Indefinidos completo	1.394	2.376	3.770
Promedio contratos Indefinidos parcial	92	235	327	Promedio contratos Indefinidos parcial	111	234	345
Promedio contratos Temporales completo	105	199	305	Promedio contratos Temporales completo	92	170	262
Promedio contratos Temporales parcial	22	41	63	Promedio contratos Temporales parcial	27	46	73

Promedio de empleados por modalidades de contrato y edad

FY22/23

Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
Promedio total contratos de trabajo	377	1.414	1.975	966	4.731
Promedio contratos Indefinidos completo	200	1.177	1.783	877	4.036
Promedio contratos Indefinidos parcial	62	105	91	68	327
Promedio contratos Temporales completo	85	113	89	19	305
Promedio contratos Temporales parcial	30	19	13	1	63

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
Promedio total contratos de trabajo	231	1.395	1.882	942	4.450
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 categoría profesional					
FY22/23					
Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Promedio total contratos de trabajo	16	51	73	4.592	4.731
Promedio contratos Indefinidos completo	16	51	72	3.897	4.036
Promedio contratos Indefinidos parcial	0	0	0,4	327	327
Promedio contratos Temporales completo	0	0	0	305	305
Promedio contratos Temporales parcial	0	0	0	63	63
FY21/22					
Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Promedio total contratos de trabajo	15	60	78	4.297	4.450
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

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

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

N.º despidos por sexo				N.º despidos por sexo			
FY22/23				FY21/22			
Sexos	Hombre	Mujer	Total general	Sexos	Hombre	Mujer	Total general
Nº despidos	16	36	52	Nº despidos	17	33	50

N.º despidos por edad					
FY22/23					
Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
Nº despidos	3	22	19	8	52

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
Nº despidos	4	19	22	5	50

N.º despidos por categoría profesional					
FY22/23					
Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Nº despidos	0	1	3	48	52

N.º despidos por categoría profesional					
FY21/22					
Categorías	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Nº despidos	0	4	1	45	50

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y edad

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 sexo				Remuneraciones medias por sexo			
FY22/23				FY21/22			
Sexos	Hombre	Mujer	Total general	Sexos	Hombre	Mujer	Total general
Remuneración media (€)	25.406,17	21.218,54	22.754,31	Remuneración media (€)	25.149,21	21.270,65	22.677,60

Remuneraciones medias por edad					
FY22/23					
Tramos de Edad	Menores de 25 años	Entre 25 y 39 años	Entre 40 y 55 años	Mayores de 55 años	Total general
Remuneración media (€)	19.322,91	21.063,48	23.616,70	25.688,76	22.718,17

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
Remuneración media (€)	18.884,42	20.336,42	23.724,44	26.382,58	22.677,60

N.º empleados con discapacidad

Durante el FY22/23 ha habido un total de 81 empleados con discapacidad contratados, mientras que en el FY21/22 se reportaron un total de 75 empleados con discapacidad.

Organización del trabajo

Los centros de trabajo o explotaciones organizan la prestación de servicios de la plantilla basado en un sistema de trabajo gestionado a través de cuadrantes horarios en los que el personal adscrito tiene reflejados días de trabajo efectivo y descanso siguiendo un patrón uniforme y equitativo. La planificación y organización del centro de trabajo a través de tales cuadrantes 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.



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.

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

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 30 reuniones.

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).





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.



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, PRL te recuerda para Gerentes, 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.

Durante el periodo de estudio, se han realizado las siguientes formaciones: Formación integración gerentes nuevos, formación personal almacén, formación conducción segura, formación específica gasolineras, formación primeros auxilios y extinción de incendios a los equipos de emergencia de los centros.



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.



Subrogaciones

Durante el periodo de estudio Áreas han realizado 2 subrogaciones en Aeropuertos y 1 el recinto ferial de Madrid IFEMA, lo que ha supuesto la necesidad de informar y formar a los empleados/as nuevos sobre los riesgos de su puesto de trabajo, visitar las instalaciones, elaborar los informes técnicos necesarios e implantar progresivamente los procesos de gestión de la PRL de Áreas.



Plan de Prevención

La empresa dispone de su plan de prevención como herramienta a través de la cual integra la actividad preventiva en su sistema general de gestión. Dicho plan fue aprobado por la Dirección y es asumido por toda su estructura organizativa, y en particular por todos sus

niveles jerárquicos. En todos los centros de trabajo se dispone de un documento resumen a disposición de todos los trabajadores con los aspectos claves de dicho Plan de Prevención.



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 fue realizada en octubre de 2021.



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 FY22/23 ha habido 3 casos sin baja reportado por enfermedad profesional.

Cierre FY 22/23 TOTAL	Hombres	Mujeres	Total	Cierre FY 21/22 TOTAL	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo con baja	92	166	258	Accidentes de trabajo con baja	44	70	114
Horas trabajadas FY 22/23	4.871.886	8.799.929	13.671.815	Horas trabajadas FY 21/22	4.571.647	7.952.289	12.523.936
Jornadas perdidas por AT	3.030	5.160	8.190	Jornadas perdidas por AT	1.881	1.782	3.663
N.º Bajas EP	0	0	0	N.º Bajas EP	0	0	0
Horas de Absentismo AT	24.095	40.666	64.761	Horas de Absentismo AT	14.991	12.577	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)	18,88	18,86	18,87	Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas) (GRI 403-2)	9,62	8,80	9,10
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas) (GRI 403-2)	0,62	0,59	0,60	Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas) (GRI 403-2)	0,41	0,22	0,29
Accidentes de trabajo sin baja	35	93	128	Accidentes de trabajo sin baja	57	78	135
Total Enfermedades Profesionales	0	3	3	Total Enfermedades Profesionales	0	1	1
Total accidentes (baja, sin baja, EP)	127	262	389	Total accidentes (baja, sin baja, EP)	101	149	250
Enfermedad común (horas)	336.261	881.825	1.218.086	Enfermedad común (horas)	778.132	557.231	1.335.363
Total horas absentismo	360.356	922.491	1.282.847	Total horas absentismo	793.123	569.808	1.262.930
Total % ABS IT	7,40%	10,48%	9,37%	Total % ABS IT	17,35%	7,17%	10,88%

Nota: Se ha modificado el número Total de Accidentes ya que en este AF 21/22, a efectos numéricos, se consideraban como accidentes de trabajo y en el AF 22/23 pasan a ser considerados Enfermedad Común. | Nota: Se han modificado los datos de accidentabilidad referentes al AF 21/22 debido a un recálculo de dichos valores.



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.



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.



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.



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



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 las personas trabajadoras (en adelante RLPT) 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. Durante el año 22-23 ha habido diferentes procesos electorales quedando la representación: 16 comités de empresa (en los cuales se integran 142 representantes de los trabajadores), 62 delegados

de personal, y 18 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.

EMPRESA	COMITES	REPRESENTANTES COMITÉ
FY 22/23		
AREAS SAU	16	142
TOTAL	16	142
FY 21/22		
AREAS SAU	16	140
AREAS 2021	2	18
TOTAL	18	158

Actualmente, Áreas mantiene conversaciones multidisciplinares con la RLPT 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

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.

DELEGADOS PERSONAL	DELEGADOS SINDICALES
FY 22/23	
62	18
62	22
FY 21/22	
53	22
10	0
63	22

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 51 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.



Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo: FY 22-23

Nº	CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
1	Comercio	1	0,0%
2	Comercio Baleares	4	0,1%
3	Comercio Girona	28	0,6%
4	Comercio La Coruña	6	0,1%
5	Comercio Lleida	5	0,1%
6	Comercio Teruel	3	0,1%
7	Comercio Tiendas de conveniencia	99	2,0%
8	Comercio Valencia	14	0,3%
9	Comercio Vario Madrid	57	1,1%
10	Gasolineras Comercio	57	1,1%
11	Gasolineras comunicad Valenciana	35	0,7%
12	Hostelería Álava	36	0,7%
13	Hostelería Alicante	155	3,1%

Nº	CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
14	Hostelería Asturias	51	1,0%
15	Hostelería Ávila	28	0,6%
16	Hostelería Baleares	460	9,3%
17	Hostelería Barcelona	795	16,0%
18	Hostelería Burgos	82	1,7%
19	Hostelería Cantabria	28	0,6%
20	Hostelería Castellón	41	0,8%
21	Hostelería Ciudad Real	27	0,5%
22	Hostelería Córdoba	22	0,4%
23	Hostelería Cuenca	48	1,0%
24	Hostelería Girona	171	3,4%
25	Hostelería Guipúzcoa	49	1,0%
26	Hostelería Huelva	37	0,7%

Nº	CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
27	Hostelería Huesca	31	0,6%
28	Hostelería La Coruña	57	1,1%
<u>29</u>	Hostelería La Rioja	25	0,5%
30	Hostelería Las Palmas	86	1,7%
31	Hostelería León	25	0,5%
32	Hostelería Lleida	9	0,2%
33	Hostelería Lugo	31	0,6%
34	Hostelería Madrid	1190	24,0%
35	Hostelería Málaga	56	1,1%
36	Hostelería Murcia	8	0,2%
37	Hostelería Navarra	48	1,0%
38	Hostelería Orense	14	0,3%
39	Hostelería Pontevedra	16	0,3%

Nº	CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
40	Hostelería Segovia	36	0,7%
41	Hostelería Sevilla	82	1,7%
42	Hostelería Tarragona	210	4,2%
43	Hostelería Tenerife	17	0,3%
44	Hostelería Teruel	18	0,4%
45	Hostelería Toledo	22	0,4%
46	Hostelería Valencia	233	4,7%
47	Hostelería Valladolid	11	0,2%
48	Hostelería Vizcaya	115	2,3%
49	Hostelería Zaragoza	79	1,6%
50	Oficinas y Despachos	115	2,3%
51	Restauración colectiva	85	1,7%
Total general		4.958	100%



Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo: FY 21-22

CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
ÁREAS 2021	492	10,07%
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%
ÁREAS SAU	4392	89,93%
Comercio	3	0,06%
Comercio Asturias	0	0,00%
Comercio Baleares	6	0,12%

CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
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%
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%

CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
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%
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	1.187	23,81%
Hostelería Málaga	54	1,11%

CONVENIOS	TOTAL EMPLEADOS	%
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%
Total general	4884	100%

Nota: 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.

Los convenios colectivos con mayor representación se encuentran en la comunidad de Madrid con un 24%, 1.190 empleados y la Comunidad Autónoma de Catalunya con un 23,8%, 1.185 empleados.

Formación

My 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, My 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.



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

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 45 participantes en el Programa ITACA para cursar el Programa de especialización en Gestión de hostelería en el CETT, Universidad de Barcelona, o los 3 becados para realizar el Master de dirección de Restauración – Bureau Veritas.

A través del Programa Pasión Cliente, Áreas realiza formación operativa a todas las personas que trabajan en la compañía tanto en front office como en back office: formación en cocina, técnicas de barista, atención al cliente, técnicas de venta sugerida, etc. Un programa blended que permite a todos los profesionales de Áreas, desarrollarse en el oficio de la hostelería.

Programas formativos opcionales

Además, Áreas 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 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.

Horas de formación por temáticas: FY 22-23

Temática	Horas de formación FY 22-23
Bienestar y salud	345
Bienvenida a AREAS	948
Cultura y valores	168
ESG	744
Habilidades digitales	490
Habilidades personales	290
Higiene alimentaria	5.011
Hostelería y Retail	15.679
Idiomas	381
Liderazgo	6.560
Prevención de Riesgos Laborales	6.726
Protocolos COVID19	99
Seguridad Aeroportuaria	2.614
Total	40.054

Horas de formación por temáticas: FY 21-22

Temática	Horas de formación FY 21-22
Bienestar y salud	192
Cultura y valores	1.029
Habilidades digitales	152
Higiene Alimentaria	1.342
Hostelería y Retail	9.473
Idiomas	1.220
Liderazgo	1.980
Prevención de Riesgos Laborales	538
Protocolos COVID19	763
RSC	225
Seg. Aeroportuaria	2.102
Técnica	804
Total	19.818
Total	40.054

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.

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 y 4ª edición del programa, con 45 participantes seleccionados que están cursando actualmente la formación en el CETT – Universidad de Barcelona.

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 My Areas Living. Además, disponen de un Club Ahorro con descuentos exclusivos para empleados en diferentes servicios. Asimismo, desde My Areas 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: FY 22-23

Categoría profesional	Horas de formación FY 22-23
Responsable de centro	4.101
Personal oficina	862
Personal base	32.121
Manager	2.481
Dirección	453
Becarios	36
Total	40.054

Horas de formación por categoría profesional: FY 21-22

Categoría profesional	Horas de formación FY 21-22
Dirección	56
Manager	1.509
Personal base	15.042
Responsable de centro	3.212
Grand Total	19.818

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

Para ello, con el compromiso de la Dirección en esta materia se dio inicio a la elaboración y negociación de un nuevo Plan de Igualdad en Áreas que contribuirá a la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras. Durante el ejercicio FY22/23 se ha constituido la mesa negociadora integrada por miembros de la representación sindical estatal y agentes sociales de distintas RLPT, así como por representantes de alto nivel de responsabilidad en las áreas de Personas, Cultura y Organización, Operaciones y Corporate, a fin de garantizar la futura implementación en todas las capas de la empresa. Asimismo, durante este ejercicio se han llevado a cabo los trabajos de confección de diagnóstico de la empresa, compartidos y debatidos en el seno de la comisión de seguimiento, así se ha iniciado la fase de negociación.

Atendiendo a la complejidad de la empresa y su diversidad, así como a la multitud de factores y

variables analizados en el diagnóstico, las partes negociadoras han convenido la prórroga de la fase de negociación, teniendo la voluntad de alcanzar su aprobación durante el próximo ejercicio FY23/24. Adicionalmente, y con el consenso de los agentes sociales, Áreas continúa manteniendo y prorrogando la vigencia y efectos del I Plan de Igualdad de Áreas 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 24 denuncias.

El procedimiento interno de investigación de este servicio establece distintas fases: recepción de la reclamación, registro e inicio de actuaciones, análisis preliminar, intervención o trabajo de campo, elaboración de informe interno y traslado del mismo a la RRL/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



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 aparatado 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.



07

Gestión ambiental



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.

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



Los principales impactos ambientales derivados de los riesgos identificados son:

Compromiso ambiental

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. 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.** Áreas 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 este año su uso para calefacción y agua sanitaria en las Áreas de Compostela y Tunel del Cadi, porque por medidas de seguridad no puede ser sustituido por gas.
- **Carbón.** Usado en los hornos grill para la elaboración de carnes, en el Aeropuerto Madrid-Barajas.





Energía indirecta: generada a través de otras fuentes

- **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. Así mismo en este ejercicio se ha procedido al cambio de los cabezales del alumbrado exterior de las áreas de Pina, Monegros, Fraga y Montseny por tecnología LED, con una reducción de potencia total de 32 kW.
- En este ejercicio se han realizado instalaciones fotovoltaicas de 10 kW en las cubiertas de las áreas de Jonquera, Montseny Sur, Montcada Sur, Porta de Barcelona Norte, Monegros Norte y Sur,

con una generación eléctrica para autoconsumo de 36.665 kWh.

Producción fotovoltaica	kWh
6 instalaciones de 10 kW cada una	36.665

- Adicionalmente, la Empresa realiza un monitoreo del consumo de energía reactiva y dónde existen desviaciones se pone en marcha la solución del problema, con la instalación de baterías de condensadores.
- Análisis y seguimiento de los consumos energéticos, así como de la energía reactiva y los máxímetros.
- 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.

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



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 22/23	FY 21/22
Electricidad	Kwh	67.083.509	61.415.395
Gas GLP	Kwh	7.293.394	7.296.546
Gas Natural	Kwh	995.580	460.807
Gasóleo Calefacción	Kwh	39.948	129.801
Carbón	Kwh	344.760	236.183
Total	Kwh	75.757.191	69.538.732

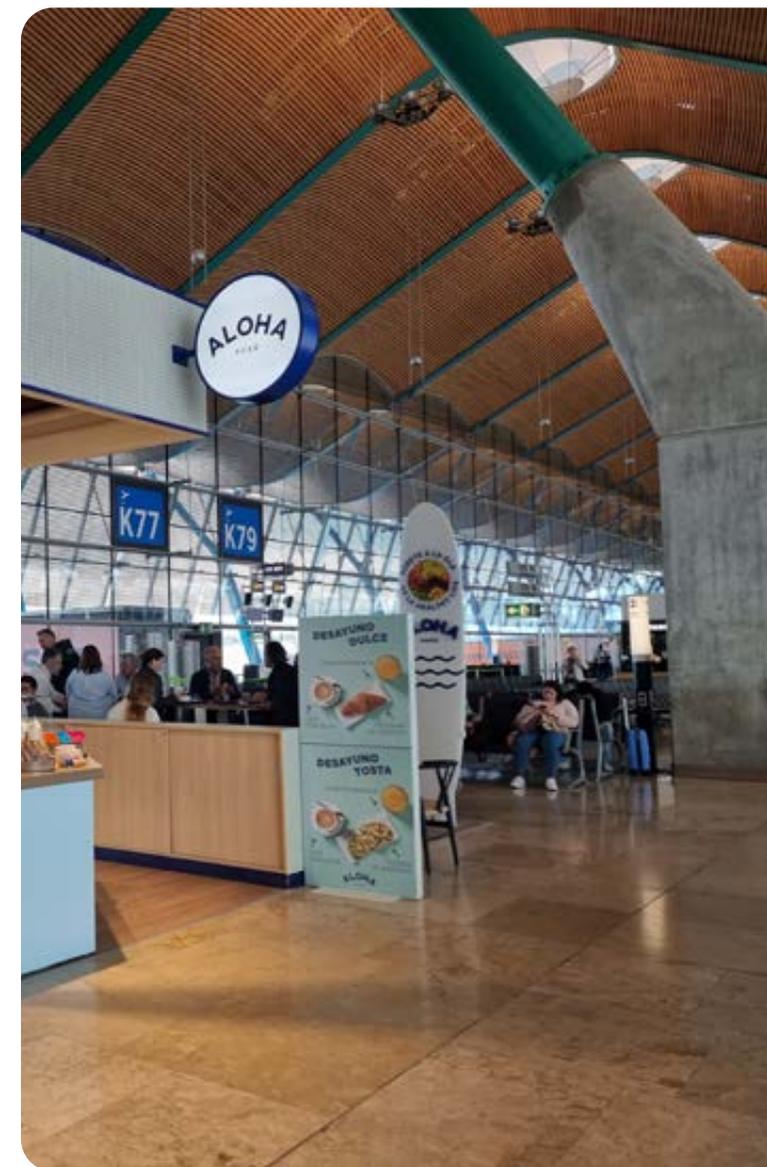
Nota: Se consideran los consumos de los propios establecimientos. No se incluyen los consumos de alumbrado de los exteriores de las áreas de servicio de las autopistas AP7 (de Medol a Jonquera) y AP2 (de Fraga a Pina).

Medidas para el ahorro del agua

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

- Análisis y seguimiento de los consumos de agua.
- Incorporación de dispositivos automáticos y limitadores de caudal de agua.
- Revisión y control de la presión de agua con ajuste de equipos reguladores.
- Diseño de jardines eficientes con plantas autóctonas de baja necesidad hídrica.

Consumo de agua	FY 22/23	FY 21/22
Consumo de agua procedente de red (m³)	448.801	429.132



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.

Las principales acciones llevadas a cabo para la minimización de las emisiones atmosféricas son:

- Formación en la optimización del uso y funcionamiento de la maquinaria para trabajar de forma energéticamente eficiente.
- Controles por personal especializado externo, 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 FY22/23 en Tonas equivalentes de CO₂:

Emisiones de GEI totales en Tn CO ₂ equivalente	FY 22/32	FY 21/22
--	----------	----------

Consumo energético de consumos directos e indirectos de la organización	19.372,25	17.792,74
--	-----------	-----------

Emisiones de GEI por consumo directo de energía (alcance1) en Tn CO ₂ equivalente	FY 21/22	FY 21/22
--	----------	----------

Gas GLP	1.679,78	1.680,51
Gas Natural	181,73	84,12
Gasóleo calefacción	11,03	35,85
Carbón para hornos grill	125,07	85,68

Emisiones de GEI por consumo indirecto de energía (alcance2) en Tn CO ₂ equivalente	FY 22/32	FY 21/22
--	----------	----------

Electricidad	17.374,63	15.906,59
---------------------	-----------	-----------

Nota: Para el cálculo de las emisiones se han considerado los factores de conversión de referencia:

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>. Conversion factors 2022: full set (for advanced users).

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>. Conversion factors 2022: full set (for advanced users).

https://canviclimatic.gencat.cat/es/actua/calculadora_demissions/. Calculadora de GEI para el cálculo 2021 (versión 2022).

Aguas residuales

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

Prácticamente la totalidad de vertidos generados por los distintos centros de la compañía tienen como destino una red de alcantarillado pública. Sin embargo, hay algunos centros que, debido a su lejanía respecto a los núcleos de población, no tienen

la posibilidad de conectarse al colector municipal. Éstos disponen de estaciones depuradoras de aguas residuales de tipo biológico, en las que empresas especializadas realizan un mantenimiento y limpieza constante, así como análisis periódicos del agua vertida.

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

- 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 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:

- En los establecimientos ubicados en las autopistas, Áreas 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 Áreas 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.
- Maximización de la cantidad de producto contenido en un envase, como por ejemplo la gestión de los palés: se solicita a los proveedores que se disponga la máxima cantidad de producto posible sobre ellos, siempre teniendo en cuenta las limitaciones impuestas por la normativa de seguridad y las características del almacén de destino.
- Fomento de la reutilización. En el caso de que no sea posible, se intenta devolver al circuito comercial en el que se ha adquirido. Por ello, siempre que es viable, se prima a las empresas que utilizan el sistema de envase retornable.



- Compra de materias primas con mayor vida útil. Uso de aceites de fritura del tipo “alto oleico”. 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.

Prevención del desperdicio de alimentos

Dada la relevancia que supone para su actividad, la compañía tiene el compromiso de prevenir y reducir el desperdicio de alimentos. En este sentido, Áreas dispone de un procedimiento basado en la identificación y clasificación del tipo de merma generada, tanto en back office (cocinas y zonas de elaboración) como en front office (sala). La cuantificación y clasificación 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 Phenix¹. Con esta colaboración se optimiza el valor de productos excedentes no vendidos, para la ayuda alimentaria. Durante el FY 22/23 se donaron² más de 15 toneladas de producto, lo que equivale a casi 34.000 raciones de comida. Con la donación de este excedente se ha evitado a su vez la emisión de 34 toneladas de CO₂ a la atmósfera (1kg de alimentos = 2,25k de CO₂).

Residuos	Dato FY 22/23	Dato FY 21/22
Residuos no peligrosos (Tn)	2.038,10	2.035,914
Residuos peligrosos (Tn)	1,12	1,122

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.

¹ 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.

² El cálculo se hace en función de la donación de la plataforma logística y centros de los aeropuertos de Madrid Barajas, Barcelona El Prat, Palma de Mallorca y Málaga. 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.

Otra compañía con la que ha colaborado la empresa en este ámbito es “Too Good To Go”³. Esta colaboración se realiza en algunos establecimientos situados en el centro urbano de ciudades como Barcelona o Madrid y en aeropuertos como Madrid, Bilbao o Alicante. Durante el FY 22/23, se evitó el desperdicio de 10.981 packs de comida, lo que equivale a más de 27 toneladas de CO₂ que se han evitado emitir a la atmósfera, mientras que durante el FY 21/22, se evitó el desperdicio de 4.301 packs de comida, lo que equivale a más de 10 toneladas de CO₂ 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 de consumir en los establecimientos, son otras de las acciones implantadas en Áreas para reducir los excedentes alimenticios.

³ Solución que permite a establecimientos (restaurantes, hoteles, supermercados, tiendas de comida preparada, etc.) vender el excedente de comida al final del turno o del día y combatir así el desperdicio de alimentos a través de una APP. Los usuarios y establecimientos asociados pueden reducir el desperdicio de alimentos y las emisiones de CO₂.

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 22/23 de Áreas es el siguiente:

Tipología	FY 22/23	FY 21/22
ALIMENTACION SECA		
KG	1.103.508	844.269
L	502.363	416.940
UN	59.858.569	52.991.088
BEBIDAS ALCOHÓLICAS		
L	1.226.575	1.143.601
BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS		
KG	1.460	548
L	651.227	413.839
CARNES		
KG	647.603	435.786
L	47.325	34.423
UN	6.934.378	7.716.122

Tipología	FY 22/23	FY 21/22
ELABORADOS		
KG	1.238.093	1.097.102
L	2.898	66
POR (X6)	15.360	22.749
UN	15.623.898	8.557.965
EMBUTIDOS		
KG	366.155	344.963
UN	7.456	3.360
FRUTAS, VERDURAS Y LEGUMBRES		
KG	3.251.857	2.693.522
UN	960.137	376.948
LACTEOS		
KG	287.385	303.712
L	179.179	163.098
UN	10.166.000	8.360.296
PANADERIA Y PASTELERÍA		
KG	492.448	426.072
UN	32.648.856	26.652.983
PESCADO Y MARISCO		
KG	293.062	236.578
UN	7.713	8.257

Nota: A efectos de comparabilidad, se ha reexpresado el consumo de materias primas reportado en el FY21/22 a volumen de unidad por Kg, Litros y unidad.



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 relevante para la compañía en su conjunto.

Asimismo, en la mayoría de 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.

Las principales medidas de protección adoptadas son:

- 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

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

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

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

Contratos con empresas de mantenimiento: Mediante estos contratos Áreas se asegura que realiza los mantenimientos periódicos establecidos por normativa, así como las inspecciones periódicas que fueran

necesarias. La empresa mantenedora se encarga de la gestión documental de informes y actas, así como de planificar con suficiente antelación todo lo establecido por la normativa.

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

Seguro ambiental

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

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



08

Sociedad



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.



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 integra 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 22/23 con unos 640 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y bebidas 368 proveedores. En el FY 21/22 fueron unos 629 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y de bebidas 358 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 auditoria 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.



Cuestionario de proveedores

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



Ficha de proveedor

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



Contrato de 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.



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.



Declaración de conformidad de envases

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



Homologación por exclusividad

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

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

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



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 22/23 se ha realizado 1 auditoría⁴ a proveedor en sus instalaciones con un promedio alcanzado de 88,2% 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 22/23 se han realizado 53 auditorías de producto. El resultado de las valoraciones realizadas es un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 90,71%.

En cambio, durante el FY 21/22, el resultado de las valoraciones de producto realizadas fue un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 86,58%.



⁴ 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.

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
- ◇ Banco de alimentos
- ◇ Fundación recerca vall hebron
- ◇ Fundación prevent
- ◇ Fundación privada africa digna
- ◇ Fundació cassià just
- ◇ Asociación fadam
- ◇ Bancosol
- ◇ Cruz roja

A lo largo del FY 22/23 Áreas⁵ ha participado en:

Acciones de asociación o patrocinio (Total €)	FY 22/23	FY 21/22
Donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	76.484	71.627
Suscripciones a asociaciones, entidades sectoriales y empresariales	49.165	49.181
Total	125.648	120.808

⁵ Las acciones de patrocinio son a nivel de Unidad de Negocio impactando así a todas las filiales españolas.



Cientes

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.

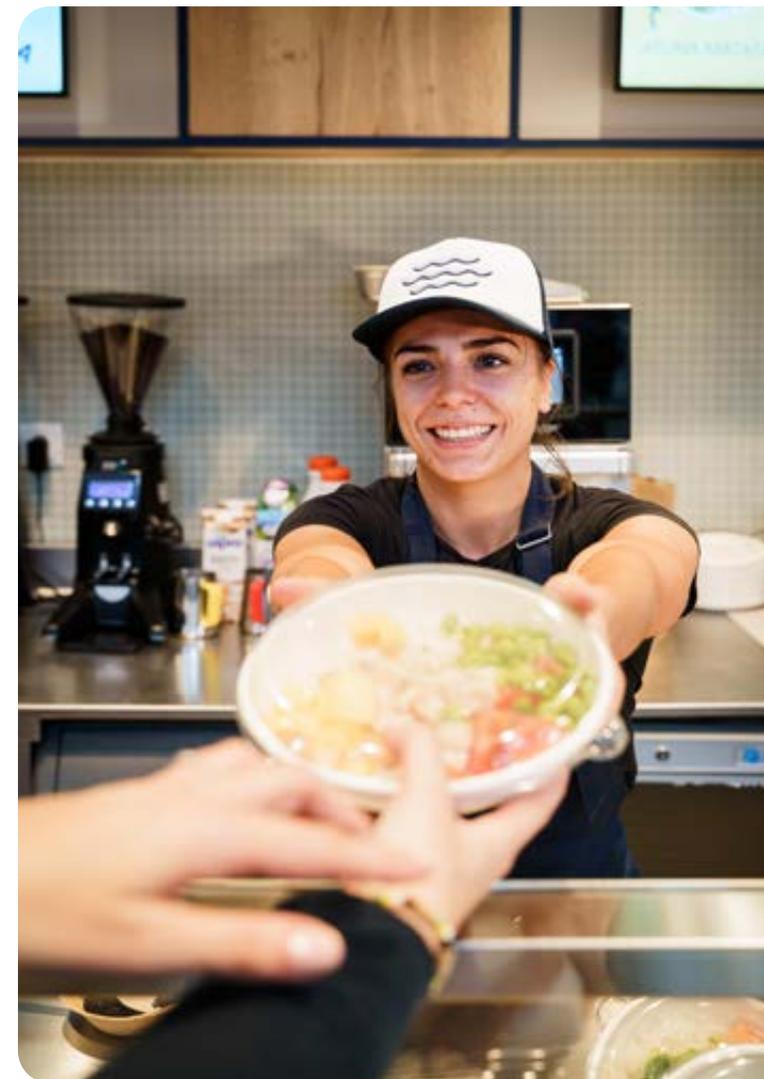
Plan higiénico-sanitario

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 1021/2022, de 13 de diciembre, por el que se regulan determinados requisitos en materia de higiene de la producción y comercialización de los productos alimenticios en establecimientos de comercio al por menor.
- Real Decreto 3/2023, de 10 de enero, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de la calidad del agua de consumo, su control y suministro.
- 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.



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 de alimentos.
- 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.

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 manipuladores de alimentos 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.



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 22/23 se hicieron 1.330 auditorías de Conformidad para esta sociedad, mientras que en el FY 21/22 se hicieron 1.362 para esta sociedad.

El alcance de los aspectos a valorar se contempla en un procedimiento convenientemente actualizado.



Check-list de materias primas

Son realizados por parte del laboratorio externo para verificar el cumplimiento de las especificaciones técnicas de cada producto.



Auditorías a proveedores

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



Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas

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

Este proceso permite conocer los canales de entrada de las quejas/reclamaciones de clientes (punto de venta, vía telefónica, web Áreas, concedente, etc.), definir el proceso a seguir desde que un cliente reclama hasta que se le da respuesta al mismo, y definir el rol de cada una de las partes y departamentos implicados (el establecimiento, Calidad, Compras, Producto I+D, Marketing, Atención al cliente, etc).

Este FY 22/23 Áreas ha recibido 199 reclamaciones (-14 este año, versus al año anterior) y 169 quejas (+39 este año, versus al año anterior) de las cuales se han resuelto el 100%. El desglose de dichas quejas y reclamaciones es el siguiente:

Reclamaciones	FY 22/23	FY 21/22
TOTAL	199	213
Canal de entrada		
Hoja de Reclamaciones Oficial	199	213
Tipología	199	213
1. Accidente	8	3
2. Impresión general	2	5
3. Instalaciones y limpieza	24	22
4. Producto	66	50
5. Robo	1	
6. Rotura / mancha	1	3
7. Servicio	89	76
8. Temas ajenos	8	54



Quejas	FY 22/23	FY 21/22
TOTAL	169	130
Canal de entrada		
1. Atención al cliente	86	54
2. Concedente / Franquicia	76	58
3. Verbal / Teléfono	7	16
4. Red Social		2
Tipología	169	130
1. Accidente	10	5
2. Impresión general	7	3
3. Instalaciones y limpieza	11	4
4. Producto	64	53
5. Robo	1	
6. Rotura / mancha	5	6
7. Servicio	62	54
8. Temas Ajenos	9	5



Información fiscal

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

A continuación, se detalla la información fiscal para el FY 22/23:

Información fiscal (miles de €)	Importe FY 22/23	Importe FY 21/22
Resultado del ejercicio	14.348	(9.271)
Impuesto sobre beneficios pagados	217	1.281
Subvenciones públicas recibidas	0	0



09

ANEXO I



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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Modelo de negocio			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:			
1.) Su entorno empresarial,	2-1	Detalles de la organización	3. Información general
2.) Su organización y estructura,			
3.) Los mercados en los que opera,			
4.) Sus objetivos y estrategias,	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3. Información general
5.) Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.			
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.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	2. Políticas disponibles
2.) Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.			
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:			
1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y	3-3	Gestión de los aspectos materiales	Todo el informe
2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.			

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del 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"> * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * 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. 	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> <ul style="list-style-type: none"> * 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. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * 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. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * 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. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable. 	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
Cuestiones medioambientales			
Global Medio Ambiente			
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
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
Contaminación			
1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Economía circular;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
Uso sostenible de los recursos			
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			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	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 adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	7. Gestión ambiental
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
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No material

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
	2-7	Empleados	5. Gestión social y de personal Parcial
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5. Gestión social y de personal
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	2-7	Empleados	5. Gestión social y de personal
Promedio anual 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
Número 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)
Brecha salarial, 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 remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	3-3	Gestión de los aspectos materiales	No se reporta

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Implantación de políticas de desconexión laboral,	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5. Gestión social y de personal
Organización del trabajo			
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
Medidas 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
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Accidentes 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
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Relaciones sociales			
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 empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Convenios colectivos	5. Gestión social y de personal
El balance 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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
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
Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
Igualdad			
Medidas adoptadas 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
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, 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 política 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
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	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;	2-23	Políticas que te comprometen	5. Gestión social y de personal
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	5. Gestión social y de personal

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5. Gestión social y de personal
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	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
Corrupción y el soborno			
	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Corrupción y soborno
	2-23	Políticas que te comprometen	5. Corrupción y soborno
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	5. Corrupción y soborno
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5. Corrupción y soborno
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5. Corrupción y soborno
Aportaciones 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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
El impacto 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
Subcontratación y proveedores			
* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8. Sociedad
* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	8. Sociedad
Consumidores			
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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Información fiscal			
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