



AREAS S.A.U. 30.09.2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE

1. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	3	5.5. Salud y seguridad	54
2. POLÍTICAS DISPONIBLES	8	5.6. Relaciones sociales	62
3. INFORMACIÓN GENERAL	10	5.7. Formación	68
3.1. Actividades	14	5.8. Igualdad y accesibilidad	73
3.2. Líneas de negocio	15	6. DERECHOS HUMANOS	78
3.3. Marcas	16	7. GESTIÓN AMBIENTAL	80
3.4. Objetivos y estrategias de la organización	19	7.1. Compromiso ambiental	83
3.5. Se consideran partes interesadas de areas	20	7.2. Eficiencia energética	84
3.6. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	23	7.3. Medidas para el ahorro de agua	87
3.7. Compromiso con el medio ambiente, producción y consumo responsable	24	7.4. Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	88
3.8. Las personas, el principal pilar de areas	28	7.5. Aguas residuales	90
4. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	29	7.6. Residuos	91
4.1. Código ético	31	7.7. Prevención del desperdicio de alimentos	93
4.2. Políticas anticorrupción	32	7.8. Consumo de materias primas	95
4.3. Formación en anticorrupción	33	7.9. Suelos	97
5. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL	34	7.10. Cumplimiento normativo	99
5.1. Principales riesgos	36	7.11. Seguro ambiental	99
5.2. Políticas y compromisos	38	8. SOCIEDAD	100
5.3. Datos relativos a RRHH FY23/24	42	8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	101
5.4. Organización del trabajo	51	8.2. Gestión de compras y servicios de proveedores	102
		8.3. Auditorías a proveedores	105
		8.4. Acciones de asociación o patrocinio	107
		8.5. Clientes	108
		8.6. Información fiscal	113
		8. ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE	114



BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL EINF

En un ejercicio de transparencia, publicamos este año de nuevo nuestros avances en materia de sostenibilidad.

BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL EINF

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



En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se han definido los contenidos sobre la base de los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI 2021) seleccionados que se refleja en el Anexo 1. Índice de los

contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

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

Los datos reportados en el presente documento hacen referencia al ejercicio 2024 (en adelante FY 23/24) de la sociedad Areas S.A.U., comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 30 de septiembre de 2024.

El presente EINF incluye todas las actividades desarrolladas por Areas, excepto los puntos de venta que suministran gasolina por representar un porcentaje poco relevante 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 2024, 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.

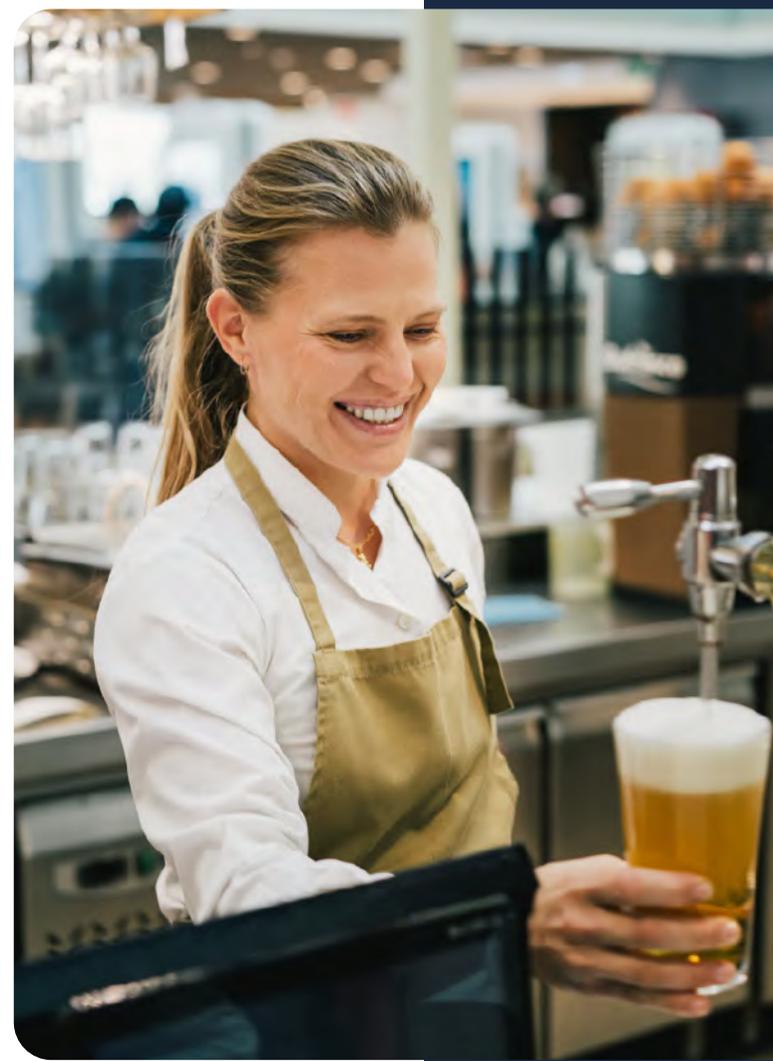
El estudio de materialidad realizado ha constado de 2 fases:

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.

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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad
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





POLÍTICAS DISPONIBLES

Trabajamos de acuerdo a un conjunto de normas internas que guían nuestro día a día en la mejora continua en todos los aspectos.



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	Protocolo anticorrupción y otras políticas	Incluye aspectos como: i) patrocinios y donaciones, (ii) regalos e invitaciones y (iii) relaciones con intermediarios
Gestión Ambiental	Compromiso respecto impactos ambientales	Compromiso de Areas 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 Areas 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 de pandemias (Covid).
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 de pandemias (Covid).



INFORMACIÓN GENERAL

Mantenemos nuestro liderazgo internacional en restauración y retail en el mundo de los viajes gracias a nuestra apuesta por la excelencia en todo lo que hacemos.



INFORMACIÓN GENERAL

Areas es líder internacional en restauración y retail en el mundo de los viajes. Con presencia en 11 países, la compañía gestiona más de 2.000 restaurantes y tiendas en Europa y América.

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

Fundada en 1968 en Barcelona, Areas 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 Areas también es uno de los líderes españoles en Food&Beverage y Travel Retail con unos ingresos de 574 millones de euros en el año fiscal 2023/24.

Areas ha atendido aproximadamente a 84 millones de clientes en España. A través de sus puntos de venta en autopistas (23 millones de clientes), aeropuertos (41 millones de clientes), estaciones de tren (18 millones de clientes) y centro ciudad (2 millones de clientes) distribuidos a lo largo de buena parte la geografía española.

Como operador de restauración de referencia en el mundo del viaje desde hace más de 50 años, Areas está presente en los principales núcleos de comunicación del territorio español (aeropuertos, estaciones de tren, Areas 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.

PRINCIPALES CIFRAS DE AREAS



5.191

Empleados



330

Establecimientos en áreas de servicio



619

Establecimientos totales



230.799

Clientes al día



30

Establecimientos en centro de ciudad



164

Establecimientos en aeropuertos



+84M

Clientes FY 23/24



95

Establecimientos en estaciones de tren

Seguimos consolidando nuestra fidelización de clientes con un crecimiento orgánico.

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 “*Moment of truth*” (MOT) del “*customer journey map*” (CJM) de sus clientes.

Impulsamos la digitalización de la restauración para mejorar la experiencia del viajero.



ACTIVIDADES



Aeropuertos: Areas 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.



Estaciones de tren: Areas tiene presencia en 28 estaciones de tren en España, acompañando a más de 18 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.



Autopistas: La empresa gestiona 61 Areas de servicio, siendo el primer operador de Areas 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 5,6% del volumen total del negocio (puntos de venta de Areas 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.



Centros de 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 Areas por su experiencia en restauración en recintos feriales.

Areas también está presente en diferentes establecimientos de centro ciudad que se listan a continuación:

- Madrid - Arganda del Rey
- Madrid - Hospital la Paz
- Barcelona - Ronda Universidad
- Barcelona Torres Cerdà

LÍNEAS DE NEGOCIO

Areas 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.

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



MARCAS

Areas 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

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

- Deli&Cia
- Airea
- COMO
- StrEAT
- La Pausa
- Gastrohub
- Farine
- Eating Point
- Coffee & Bakery
- Pepito Grillo
- Café Café
- Caffriccio
- La Vianda
- EAT Spain
- Briciole



MARCAS PROPIAS DE RETAIL

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

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

FRANQUICIAS DE RETAIL

- **FC Barcelona Official store**

FRANQUICIAS DE RESTAURACIÓN

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

- | | | |
|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| • Kirei | • Tim Hortons | • Le Coq |
| • Burger King | • Tacos Don Manolito | • La Bientirada |
| • Starbucks | • Udon | • La Barra de la Bientirada |
| • La Place | • Boldú | • La Botiga |
| • Paul | • Tagliatella | • Bibo |
| • Rodilla | • ChöK | • La Bellota Sabores Ibéricos |
| • MásQMenos | • Bareto | • Piscolabis |
| • Urban Grill | • Chia | • Saona |
| • Subway | • Aloha | • Las Muns |
| • Santagloria | • Flax & Kale | |

MARCAS DE CO-BRANDING

- Mahou
- Exploring the World
- Budweiser
- Lavazza
- Corona
- Dots

SERVICIOS



Restauración



Retail



Vending

Areas 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 Areas 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 Areas”, 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 “Areas for Change”, cuyos pilares son las personas, el planeta y el futuro de la movilidad.



Tenemos un carácter transformador que impulsamos a través de la innovación, la digitalización y la sostenibilidad.

SE CONSIDERAN PARTES INTERESADAS DE AREAS

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: Areas 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.



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



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



Suboperadores / Areas G.A.S.: Empresas que tienen la concesión, por parte de Areas, para la gestión y explotación comercial de determinados servicios de atención al viajero (por ejemplo, las gasolineras).



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



Clientes: Areas 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.



Concedentes: Empresas que delegan en Areas la gestión, el mantenimiento y la supervisión de las actividades de restauración en los diferentes locales donde opera la empresa (autopistas, aeropuertos, estaciones de tren y recintos feriales).

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



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



CAPITAL HUMANO

Areas ofrece a sus trabajadores un entorno laboral que abraza y protege la diversidad y la igualdad de género y que fomenta un desarrollo profesional pleno a lo largo del recorrido de cada individuo dentro del equipo Areas.

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 Areas Living).

Trabajamos en las cuatro áreas clave que nos permitan alcanzar nuestra ambición de liderazgo en el sector.



CLIENTE

Areas 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.



EXCELENCIA OPERACIONAL

Areas 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.



MARCAS

Areas 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

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

Factores macroeconómicos: Areas realiza un seguimiento de la evolución de los principales indicadores macroeconómicos a través de los datos facilitados por las principales instituciones públicas nacionales e internacionales. Estos datos ayudan a la empresa a anticipar la evolución de la demanda global de sus productos y de su estructura de costes y adaptar así sus propuestas comerciales a los concedentes con los que trabaja.

Evolución del tráfico de viajeros: Areas 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.

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

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



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

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE, PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

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:

Nuestros esfuerzos se centran en los siguientes objetivos:

NUEVA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD: AREAS FOR CHANGE

01

Asentar nuestras acciones en nuestro espíritu emprendedor.

02

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

03

Apoyar el cambio sistémico contribuyendo a los ODS.

04

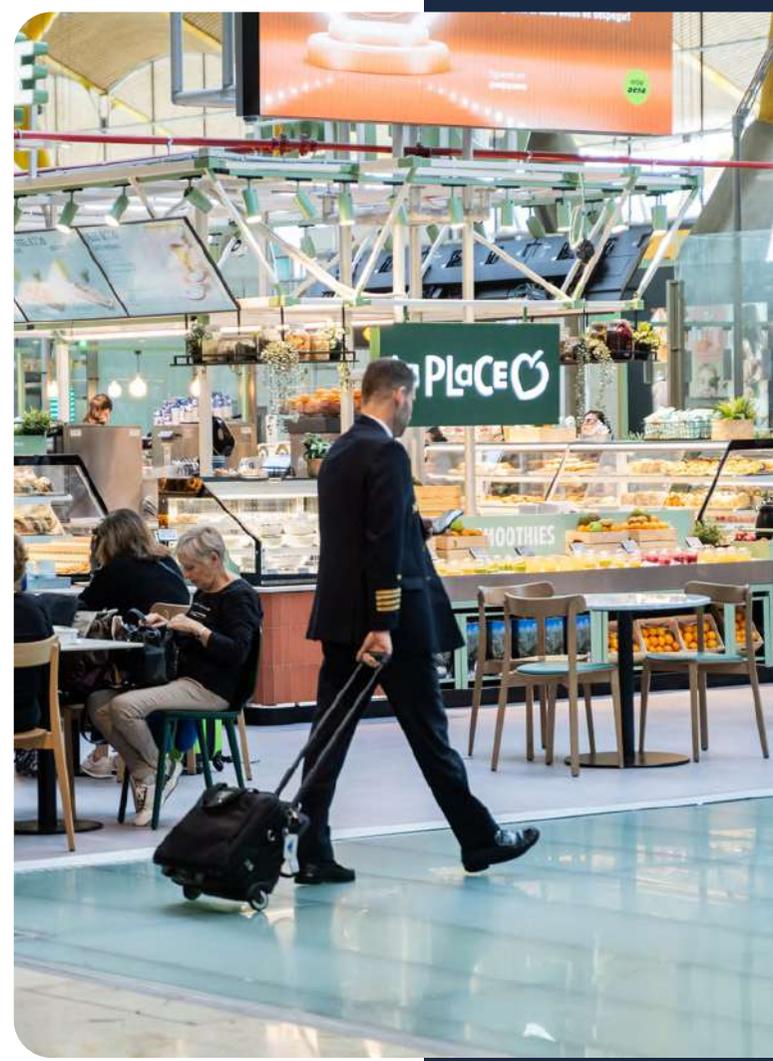
Unificar nuestro planteamiento sobre las partes interesadas mediante compromisos con las personas, el planeta y el futuro de la movilidad.

05

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

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. Es por ello que en Areas 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 y la movilidad**

EQUIPOS

PARTNERS

CLIENTES

LAS PERSONAS

Fomentar la diversidad, igualdad, inclusión y seguridad



#CódigoÉtico #PolíticasLaborales
#ProgramasDeBienestar #Igualdad

Colaborar con nuestras comunidades locales



#AyudandoALosDemás #Minorías
#SuministroLocal #NoMásDesventajas

Crear experiencias saludables para todo el mundo



#MenusVerdes #OpcionesSaludables
#ComidaParaTi #DespertandoLaSostenibilidad

EL PLANETA

Empoderar a nuestros equipos para liderar el cambio



#Embajadores #LideraElCambio
#Voluntariado #Reciclaje

“Heroes for Zero”



#EnergíaVerde #SinPlástico
#GestiónDeResiduos #Circularidad
#NoAlPlásticoDeUnSoloUso

Involucrar a nuestros clientes en el viaje hacia la sostenibilidad



#ComunidadesParaElCambio
#MejoresHábitos

EL FUTURO DE LA MOVILIDAD

Promover una transformación cultural para crear un futuro mejor



#Contratación #Competencias
#Reaprender #FormandoElFuturo

Innovar para mejorar el futuro de los viajes



#SolucionesIA #FoodTech #AlianzasParaMejorar
#InnovarConPropósito #InnovarParaCambiar

Impulsar marcas responsables para un futuro mejor



#PropósitosyBeneficios
#TenerPropósitoTenerVentajas #GanarConCriterio

LAS PERSONAS, EL PRINCIPAL PILAR DE AREAS

Dentro del objetivo de atraer, retener y reconocer el mejor talento y fomentar unas relaciones laborales enriquecedoras, Areas 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 Areas 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, Areas ofrece una serie de beneficios y ventajas a todas las personas que trabajan en la compañía. En esta misma línea, Areas reconoce el talento interno a través el Programa ITACA, que identifica y desarrolla a profesionales con alto potencial de desarrollo en la compañía.

Areas 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.



CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Trabajamos cada día para mantener la integridad en todo lo que hacemos en la compañía.



CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Para detectar y prevenir el fraude, Areas 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 Areas, 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.

Areas 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/codigo-etico/> y proporciona las herramientas necesarias para velar por su aplicación.

En este sentido, y fruto de su actividad, se han identificado posibles riesgos

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



POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN

Con el objetivo de enfocar las prácticas corporativas hacia la lucha contra la corrupción y el fraude, Areas ha divulgado las políticas anticorrupción que engloban (i) protocolo anticorrupción (ii) patrocinios y donaciones, (iii) regalos e invitaciones y (iv) relaciones con intermediarios. Además, los Directivos de la sociedad deben cumplimentar anualmente sus declaraciones de compromiso con la lucha contra la corrupción así como informar de si tienen o no relaciones con otras sociedades que puedan representar un compromiso en su actividad laboral, con el objetivo de evitar posibles conflictos de interés.

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 recibieron 2 denuncias, una de ellas anónima, y se realizaron las investigaciones correspondientes (en el período anterior se recibió 1 denuncia anónima).



Areas ha lanzado controles de detección de fraude en el proceso de facturación a partir de análisis realizados en la mayoría de los puntos de venta. Desde enero 2021 la compañía tiene implementada una herramienta de control 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 2024. 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, Areas 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 Areas Group, CCO Areas Group, CFO Areas Iberia, CHRO Areas Iberia, Internal Audit & Control and Treasury Director Areas Group, Internal Audit & Control Manager Areas Group y Head of Legal department.

FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN

Durante el ejercicio fiscal 22/23, el Grupo lanzó 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 junto con formación del Código Ético a principios del ejercicio fiscal 24/25.

Mantener una continua actualización de los conocimientos entre las personas del equipo es clave para evitar cualquier tipo de situaciones de corrupción.





GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

Contamos con un gran equipo que es fundamental para garantizar la excelencia a la que aspiramos en cada detalle.

GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

Areas 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.

Apostamos por una gestión optimizada del equipo, buscando su bienestar y posibilidad de desarrollo profesional.



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.

Areas, 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 profundos cambios legislativos y regulatorios en el ámbito de las relaciones laborales especialmente en estos 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

Areas 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, Areas 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 Areas en España, que pretende facilitar, orientar y homogeneizar las prácticas de contratación en la empresa.

Areas 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 Areas es una empresa comprometida en la valoración igualitaria de todas las candidaturas y con una firme creencia en los beneficios colectivos que representa la inclusión.

POLÍTICA DE INCENTIVOS

 **Retribución variable:** En dicha política se establece los porcentajes y ponderación de la retribución variable en función de la tipología de objetivos establecida para cada categoría o posición en la organización. Su aplicación variará en función de la coyuntura del negocio, pudiéndose llegar a recuperar con efectos retroactivos.

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

 **Incentivos de reconocimiento por compromiso-dedicación por proyecto estratégico:** Incentivo vinculado al esfuerzo y compromiso del empleado por la realización de unas tareas extraordinarias y

sobrevenidas asignadas a un periodo de tiempo determinado.

 **Incentivos vinculados a objetivos extraordinarios 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 Areas.

Política de conciliación de la vida

familiar y laboral: Areas 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, Areas 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:** Areas 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:** Areas 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: Areas 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: Areas entrega el tradicional lote de navidad a todas las personas que trabajan en la compañía.

Política ticket restaurant: Areas 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 FY23/24

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

N.º empleados por sexo



- 1.810 hombres
- 3.381 mujeres



- 1.693 hombres
- 3.260 mujeres



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

Datos a 30/09/2024.

N.º empleados por edad



- 618 menores de 25 años
- 1.580 entre 25 y 39 años
- 2.059 entre 40 y 55 años
- 934 mayores de 55 años



- 503 menores de 25 años
- 1.498 entre 25 y 39 años
- 2.021 entre 40 y 55 años
- 931 mayores de 55 años

N.º empleados por categoría profesional



- 17 dirección
- 52 manager
- 62 responsables
- 5.060 personal base



- 16 dirección
- 51 manager
- 67 responsables
- 4.819 personal base



NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Nº empleados por modalidades de contrato

FY23/24

Modalidad de contrato	Indefinido	Temporal	Total general
Nº total empleados	4.799	392	5.191
Nº empleados a tiempo completo	4.336	334	4.670
Nº empleados a tiempo parcial	463	58	521

FY22/23

Modalidad de contrato	Indefinido	Temporal	Total general
Nº total empleados	4.579	374	4.953
Nº empleados a tiempo completo	4.196	311	4.507
Nº empleados a tiempo parcial	383	63	446

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

Datos a 30/09/2024.



Promedio de empleados por modalidades de contrato y sexos

FY23/24

Modalidad de contrato y sexos	Hombre	Mujer	Total general
Promedio total contratos de trabajo	1.662,35	3.156,37	4.818,72
Promedio contratos Indefinidos completo	1.374,09	2.590,52	3.964,61
Promedio contratos Indefinidos parcial	128,98	280,05	409,03
Promedio contratos Temporales completo	136,30	243,04	379,34
Promedio contratos Temporales parcial	22,98	42,76	65,74

FY22/23

Modalidad de contrato y sexos	Hombre	Mujer	Total general
Promedio total contratos de trabajo	1.666	3.066	4.731
Promedio contratos Indefinidos completo	1.446	2.591	4.036
Promedio contratos Indefinidos parcial	92	235	327
Promedio contratos Temporales completo	105	199	305
Promedio contratos Temporales parcial	22	41	63



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 FY23/24 y FY22/23 respectivamente.

Promedio de empleados por modalidades de contrato y edad

FY23/24

Modalidad de contrato y tramos de edad	< 25 años	25-39 años	40-55 años	> 55 años	Total general
Promedio total contratos de trabajo	480,57	1.410,61	1.979,44	948,10	4.818,71
Promedio contratos Indefinidos completo	219,92	1.158,74	1.745,98	839,96	3.964,60
Promedio contratos Indefinidos parcial	109,37	102,36	109,67	87,64	409,04
Promedio contratos Temporales completo	120,00	131,42	108,81	19,11	379,34
Promedio contratos Temporales parcial	31,28	18,09	14,98	1,39	65,73

FY22/23

Modalidad de contrato y tramos de edad	< 25 años	25-39 años	40-55 años	> 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

Promedio de empleados por modalidades de contrato y categoría profesional

FY23/24

Modalidad de contrato y categoría profesional	Dirección	Manager	Responsables	Personal Base	Total general
Promedio total contratos de trabajo	16,75	52,87	62,66	4.686,44	4.818,72
Promedio contratos Indefinidos completo	16,75	52,87	61,14	3.833,85	3.964,61
Promedio contratos Indefinidos parcial	0	0	1,52	407,52	409,04
Promedio contratos Temporales completo	0	0	0	379,34	379,34
Promedio contratos Temporales parcial	0	0	0	65,73	65,73

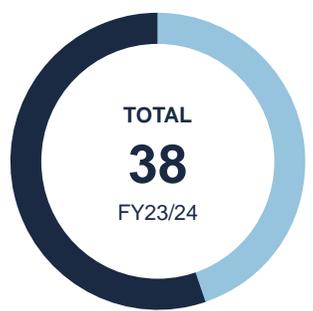
FY22/23

Modalidad de contrato y categoría profesional	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

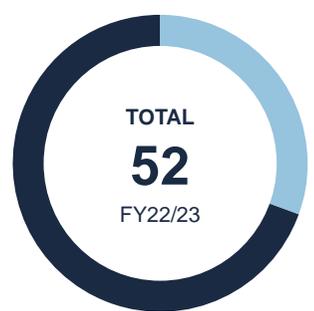
Nota: El criterio utilizado para la contabilización del total de empleados de la compañía excluye los datos relativos a becarios, extras y personas desplazadas.

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

N.º despidos por sexo

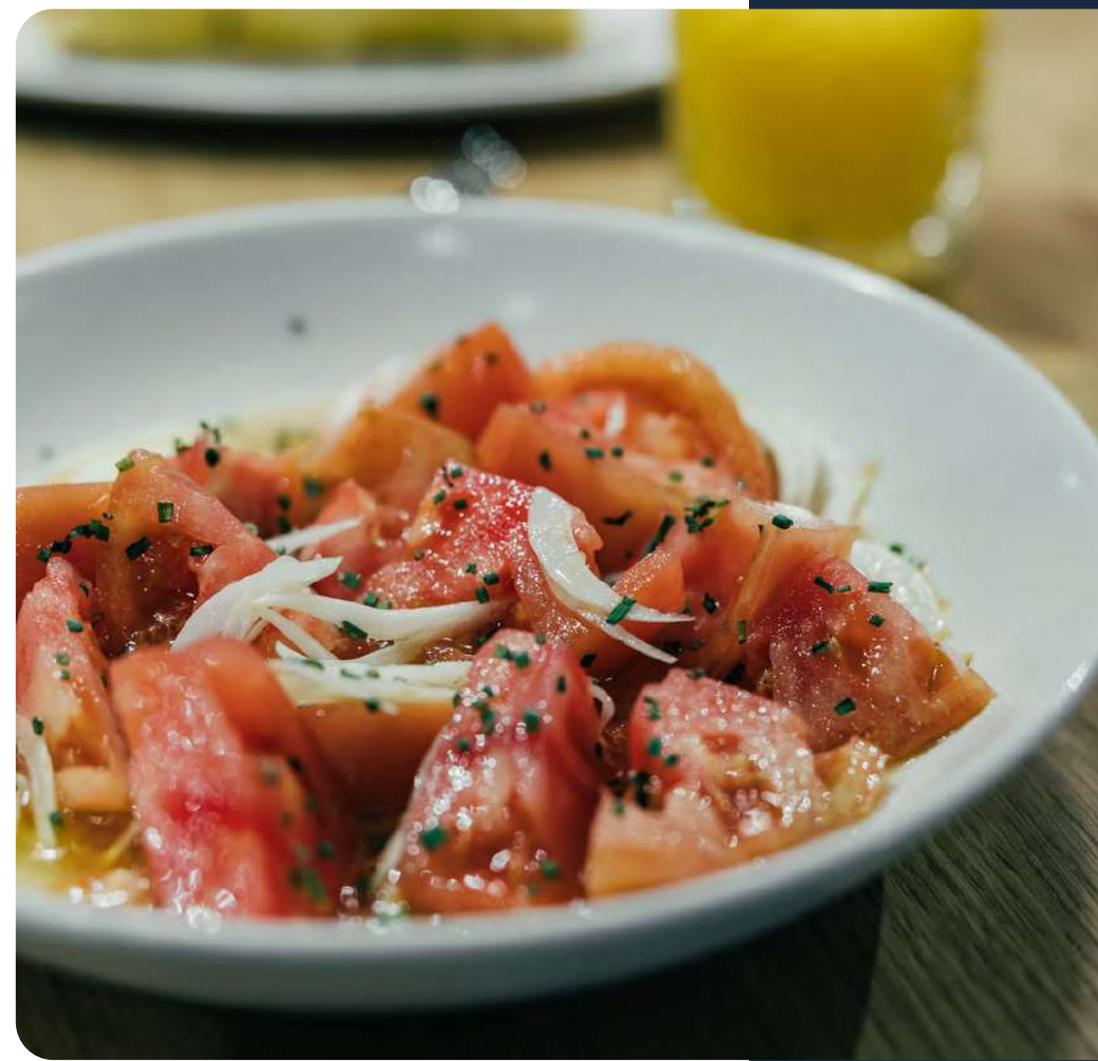


- 17 hombres
- 21 mujeres



- 16 hombres
- 36 mujeres

Seguimos trabajando para mantener un empleo estable y de calidad entre nuestros profesionales.



N.º despidos por edad



- 2 menores de 25 años
- 9 entre 25 y 39 años
- 15 entre 40 y 55 años
- 12 mayores de 55 años



- 3 menores de 25 años
- 22 entre 25 y 39 años
- 19 entre 40 y 55 años
- 8 mayores de 55 años

N.º despidos por categoría profesional



- 0 dirección
- 0 manager
- 0 responsables
- 38 personal base



- 0 dirección
- 1 manager
- 3 responsables
- 52 personal base



REMUNERACIONES MEDIAS (€) Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO Y EDAD

Remuneraciones medias (€) por sexo



- 25.200,29 hombres
- 22.569,03 mujeres



- 25.406,17 hombres
- 21.218,54 mujeres

Remuneraciones medias (€) por edad



- 20.341,16 menores de 25 años
- 22.019,45 entre 25 y 39 años
- 24.577,87 entre 40 y 55 años
- 26.721,21 mayores de 55 años



- 19.322,91 menores de 25 años
- 21.063,48 entre 25 y 39 años
- 23.616,70 entre 40 y 55 años
- 25.688,76 mayores de 55 años

N.º empleados con discapacidad

90

Empleados con discapacidad contratados en FY23/24

81

Empleados con discapacidad contratados en FY22/23



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, Areas 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

Areas, 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 Areas 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, Areas 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

Areas 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, Areas ha retornado las reuniones con los Comités de Seguridad y Salud, ya ha realizado un total de 53 reuniones.

EVALUACIONES DE RIESGO

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.

Areas 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:** Areas 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, Areas 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:** Areas 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 expés 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 Areas han realizado 1 subrogación en Aeropuertos y 1 en Renfe, 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 Areas.

✓ **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, Areas 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:** Areas 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 Areas 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:**

Areas 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, Areas elabora anualmente sus estadísticas de siniestralidad para realizar el seguimiento y establecer actuaciones para reducir la siniestralidad.



FY23/24

Durante el FY23/24 ha habido 7 casos reportados por enfermedad profesional (4 con baja y 3 sin baja).

Cierre FY 23/24 Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo con baja	71	148	219
Horas trabajadas FY 23/24	ND	ND	13.489.688
Jornadas perdidas por AT	2603	6332	8935
N.º Bajas EP	0	4	4
Horas de Absentismo AT	N/D	N/D	59.332
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo por c/M de hs trabajadas) (GRI 403-2)	ND	ND	16,23
Índice de gravedad (N.º de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por c/mil hs trabajadas) (GRI 403-2)	ND	ND	0,66
Accidentes de trabajo sin baja	40	105	145
Total Enfermedades Profesionales	1	6	7
Total, accidentes (baja, sin baja, EP)	112	259	371
Enfermedad común (horas)	352.747	873.474	1.226.220
Total horas absentismo (Nota Nº2)	370.405	915.954	1.286.359
Total % ABS IT	ND	ND	9,54%

FY23/24

Cierre FY 23/24 Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo con baja	92	166	258
Horas trabajadas FY 23/24	4.871.886	8.799.929	13.671.815
Jornadas perdidas por AT	3.030	5.160	8.190
N.º Bajas EP	0	0	0
Horas de Absentismo AT	24.095	40.666	64.761
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo por c/M de hs trabajadas) (GRI 403-2)	18,88	18,86	18,87
Índice de gravedad (N.º de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por c/mil hs trabajadas) (GRI 403-2)	0,62	0,59	0,60
Accidentes de trabajo sin baja	35	93	128
Total Enfermedades Profesionales	0	3	3
Total, accidentes (baja, sin baja, EP)	127	262	389
Enfermedad común (horas)	336.261	881.825	1.218.086
Total horas absentismo (Nota N°2)	360.356	922.491	1.282.847
Total % ABS IT	7,40%	10,48%	9,37%

Nota: A efectos numéricos, se consideran los accidentes de trabajo pasan a ser considerados Enfermedad Común.

Nota n°2: Las horas de absentismo totales son calculadas a partir del absentismo gestionable y no incluye licencias sin sueldo, por paternidad/maternidad, ausencias no justificadas y huelgas.

✓ **Planes de autoprotección y/o emergencia o medidas de actuación en caso de emergencia:** Areas 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 Areas, 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.

Areas 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 Areas 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 Areas 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:** Areas 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 Areas 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:** Areas 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 Areas 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.

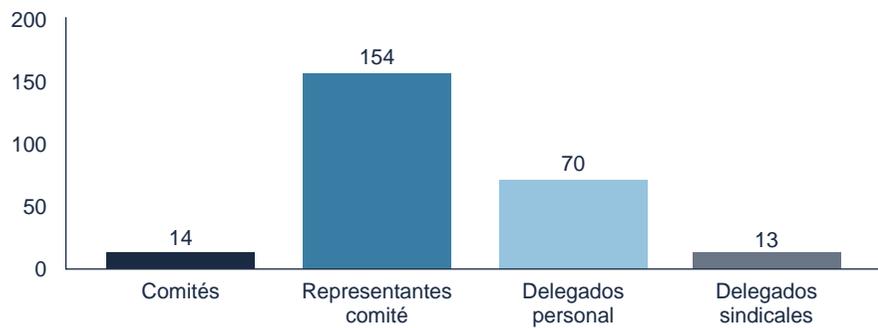
Areas cuenta con la existencia de órganos de representación de los trabajadores en forma de comités de empresa de centros, comités de agrupación de centros de ámbito

provincial, delegados sindicales y delegados de personal en explotaciones de plantillas reducidas. Durante el año 23-24 ha habido diferentes procesos electorales quedando la representación: 14 comités de empresa (en los cuales se integran 154 representantes de los trabajadores), 70 delegados de personal, y 13 delegados sindicales, con los cuales se tiene una comunicación fluida y a los que se le da traslado de la documentación e información legal pertinente.

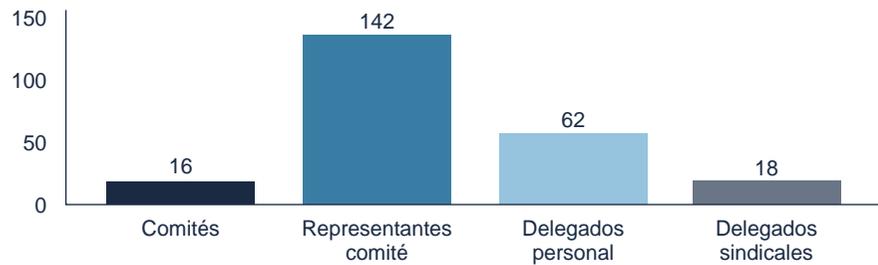


Con dichos órganos de representación se mantiene un diálogo social periódico a través de reuniones ordinarias para informar y consultar sobre las problemáticas que se suceden en cada centro.

AREAS SAU FY 23/24



AREAS SAU FY 22/23



Areas mantiene continuamente 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 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, Areas 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 Areas 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 23-24

Nº	Convenios	Total empleados	%
1	Comercio	1	0,02%
2	Comercio Girona	25	0,48%
3	Comercio La Coruña	7	0,13%
4	Comercio Lleida	3	0,06%
5	Comercio Teruel	3	0,06%
6	Comercio Tiendas de conveniencia	95	1,83%
7	Comercio Valencia	13	0,25%
8	Comercio Vario Madrid	59	1,14%
9	Hosteleria Castellón	1	0,02%
10	Gasolineras comunidad valenciana	34	0,65%

Nº	Convenios	Total empleados	%
11	Gasolineras Comercio	57	1,10%
12	Hostelería Alava	35	0,67%
13	Hostelería Alicante	173	3,33%
14	Hostelería Asturias	54	1,04%
15	Hostelería Ávila	27	0,52%
16	Hostelería Baleares	568	10,94%
17	Hostelería Barcelona	775	14,93%
18	Hostelería Burgos	81	1,56%
19	Hostelería Cantabria	28	0,54%
20	Hostelería Castellón	56	1,08%

Nº	Convenios	Total empleados	%
21	Hostelería Ciudad Real	25	0,48%
22	Hostelería Córdoba	28	0,54%
23	Hostelería Cuenca	33	0,64%
24	Hostelería Girona	186	3,58%
25	Hostelería Guipuzcoa	41	0,79%
26	Hostelería Huelva	31	0,60%
27	Hostelería Huesca	33	0,64%
28	Hostelería La Coruña	56	1,08%
29	Hostelería La Rioja	25	0,48%
30	Hostelería Las Palmas	87	1,68%
31	Hostelería León	29	0,56%
32	Hostelería Lleida	10	0,19%
33	Hostelería Lugo	33	0,64%
34	Hostelería Madrid	1.353	26,06%
35	Hostelería Málaga	58	1,12%
36	Hostelería Murcia	7	0,13%

Nº	Convenios	Total empleados	%
37	Hostelería Navarra	53	1,02%
38	Hostelería Orense	13	0,25%
39	Hostelería Pontevedra	15	0,29%
40	Hostelería Segovia	35	0,67%
41	Hostelería Sevilla	95	1,83%
42	Hostelería Tarragona	218	4,20%
43	Hostelería Tenerife	30	0,58%
44	Hostelería Teruel	18	0,35%
45	Hostelería Toledo	21	0,40%
46	Hostelería Valencia	241	4,64%
47	Hostelería Valladolid	11	0,21%
48	Hostelería Vizcaya	20	0,39%
49	Hostelería Zaragoza	76	1,46%
50	Oficinas y Despachos	118	2,27%
51	Restauración colectiva	97	1,87%
Total general		5.191	100%

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

N°	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%
14	Hostelería Asturias	51	1,0%

N°	Convenios	Total empleados	%
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%
27	Hostelería Huesca	31	0,6%
28	Hostelería La Coruña	57	1,1%

Nº	Convenios	Total empleados	%
29	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%
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%

Nº	Convenios	Total empleados	%
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%

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. Datos a 30/09/2024.

Los convenios colectivos con mayor representación son los del sector de Hostelería y se encuentran en la comunidad de Madrid con un 26,06%, 1.353 empleados y la Comunidad Autónoma de Catalunya con un 22,90%, 1.189 empleados.

FORMACIÓN

MY AREAS: “HASTA DONDE TUS SUEÑOS TE LLEVEN”

Areas 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.

La comunicación, formación y el desarrollo son piezas clave en la generación del compromiso de los empleados. Gracias a las nuevas tecnologías, My Areas, una plataforma interactiva y accesible, ha logrado el reto de llegar a todos los empleados de forma directa y bidireccional. My Areas 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, 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 My Areas. Mediante metodologías *blended* Areas 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.

Areas 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.

A través del Programa Pasión Cliente, Areas 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 Areas, desarrollarse en el oficio de la hostelería.

Además, Areas ofrece diferentes programas formativos opcionales que promueven el bienestar y el desarrollo profesional.

- ✔ **Programa Bienestar Areas** dirigido a todos los empleados que incluye el servicio gratuito de atención psicológica, reportajes y consejos mensuales de salud en la *newsletter* Areas Living, y talleres específicos de salud física y emocional como el Taller de Yoga, o Taller de Primeros auxilios.
- ✔ **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 Liderazgo LAZOS** dirigido a mandos intermedios para mejorar sus habilidades en la gestión de equipos.

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 23-24

Temática	Horas de formación
Bienestar y valores	2.272
Hostelería y Retail	12.066
Liderazgo y habilidades	8.118
Otros	3.392
Técnica y normativa	10.348
Total	36.650

Capacitamos a las personas de nuestro equipo para contribuir continuamente a su desarrollo profesional y personal.

Horas de formación por temáticas FY 22-23

Temática	Horas de formación
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





SOMOS TALENTO

Areas 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 impartido la 3ª edición y 4ª edición del programa, con 45 participantes seleccionados que están cursando actualmente la formación en el CETT – Universidad de Barcelona.



ESTAMOS POR TI

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



SOMOS LIVING – SOMOS AREAS

Areas 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.

Además, todos los empleados de operaciones pueden participar en el *gaming* Areas Challenge, y consultar en My Areas las bases de participación, rankings, retos, y premios obtenidos.

Potenciamos el talento de nuestro equipo con programas adaptados a sus necesidades.

Horas de formación por categorías profesionales FY 23-24

Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
Responsable de centro	3.925	3.398	7.323
Personal oficina	295	166	461
Personal base	16.942	10.235	27.177
Manager	342	426	768
Dirección	347	545	892
Becarios	21	9	30
Total general	21.871	14.779	36.650

Horas de formación por categorías profesionales FY 22-23

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



IGUALDAD Y ACCESIBILIDAD

Areas 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 Areas 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.



Además, durante el ejercicio 2023-24, Areas ha lanzado a nivel mundial su “Declaración de Diversidad” que centra la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, en 4 grandes ejes: diversidad generacional, diversidad funcional, de género

y cultural. Esta declaración se a difundido externamente en los diferentes canales de la compañía, e internamente a través de una campaña de comunicación que ha llegado a todos los empleados bajo el lema “Tu mueves Areas”.



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Plan de Igualdad de Areas 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 Areas 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 Areas ha retomado su papel como agente corresponsable de la evolución y modernización de la sociedad, impulsando un nuevo Plan de Igualdad en la organización que actualice las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que permitan asumir y fomentar prácticas libres de discriminación directa o indirecta.



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 Areas que contribuirá a la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras. Durante el ejercicio FY22/23 se constituyó 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 Areas de Personas, Cultura y Organización, Operaciones y Corporate, a fin de garantizar la futura implementación en todas las capas de la empresa. Durante el ejercicio 2023-24 se han llevado a cabo los trabajos de confección de la auditoría salarial y la definición de las medidas del plan de igualdad, 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 a inicios del ejercicio FY24/25. Adicionalmente, y con el consenso de los agentes sociales, Areas continúa manteniendo y prorrogando la vigencia y efectos del I Plan de Igualdad de Areas 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 26 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 RRLL/RRHH para que surta los efectos oportunos y/o archivo o seguimiento del caso según proceda.

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





ACCESIBILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Areas 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 Areas 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, Areas 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 Areas y la Fundación Prevent, experta en discapacidad y accesibilidad.

Areas 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 Areas sobre estos temas.

Buscamos soluciones para contribuir a que todas las personas puedan acceder a una igualdad de oportunidades real.



DERECHOS HUMANOS

Trabajamos para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas que se relacionan con Areas.

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.:** Areas dispone de un servicio (desarrollado en el apartado de igualdad) de atención gratuito y confidencial denominado servicio N.E.S. (No estás solo/a frente

Contamos con herramientas que permiten a cualquier persona comunicar si detecta algún tipo de vulneración.

al acoso) para atender las denuncias de situaciones de presunto acoso laboral y/o sexual y/o por razón de género.



GESTIÓN AMBIENTAL

Aplicamos medidas que nos permiten reducir nuestro impacto ambiental a lo largo de nuestra cadena de valor.

GESTIÓN AMBIENTAL

La actividad desarrollada por Areas 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:



EMISIONES ATMOSFÉRICAS

Gases de combustión, ruido de maquinaria y luminarias exteriores.



AFECCIÓN DEL SUELO

Emisión de sustancias potencialmente contaminantes del terreno.



AGUAS RESIDUALES

Vertidos de aguas residuales sanitarias e hidrocarbурadas.



GENERACIÓN DE RESIDUOS

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



CONSUMO DE RECURSOS NATURALES

Electricidad, gas natural, gasóleo y agua.



COMPROMISO AMBIENTAL

Areas 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. Areas se compromete a promover 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 Areas de mejora y de mayor eficiencia.



EFICIENCIA ENERGÉTICA

En la actividad de Areas 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 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.

ENERGÍA DIRECTA

Aquella que se consume directamente de la fuente de energía.

GAS Areas 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 Areas tiene un compromiso de reducción de este combustible, quedando relegado este año su uso para calefacción y agua sanitaria en las Areas 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 y Area de Fuente la Higuera.



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 a la continuación del cambio de los cabezales del alumbrado exterior de las Areas de servicio de la AP7 y AP2. Como continuación a las actuaciones realizadas el año anterior en las Areas de servicio de Pina, Monegros, Fraga y Montseny por tecnología LED, con una reducción de potencia total de 32 kW, durante este año se han cambiado en las Areas de La Selva, Vallés, añadiendo 16 Kw más, lo que hace un total de 48 Kw instalados. En total ha sido una actuación en 12 semiAreas de servicio.
- En este ejercicio se han realizado instalaciones fotovoltaicas de 10 kW en

las cubiertas de las Areas de las Areas de servicio de La Selva Sur, Valles Norte y Sur, Penedés, Medol Norte y Sur, Montblanc Norte y Sur, Pina (instalación de 20 Kw), que hay que añadir a las que se hicieron el año pasado en Jonquera, Montseny Sur, Montcada Sur, Porta de Barcelona Norte, Monegros Norte y Sur, con una con una potencia instalada de 160 Kw y una generación eléctrica para autoconsumo de 165.000 kwh/año aproximadamente.

PRODUCCIÓN FOTOVOLTAICA

15

instalaciones con potencia total de **160 Kw**

165 mil kWh

- 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.



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

Consumo energético dentro de la organización	Unidad de medición	FY 23/24	FY 22/23
Electricidad	Kwh	61.396.760	67.083.509
Gas GLP	Kwh	7.157.746	7.293.394
Gas Natural	Kwh	1.005.779	995.580
Gasóleo Calefacción	Kwh	66.653	39.948
Carbón	Kwh	238.869	344.760
Total	Kwh	69.865.807	75.757.191

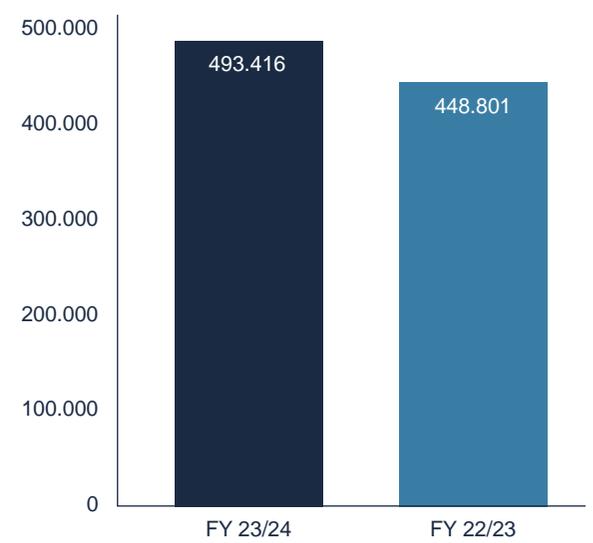
MEDIDAS PARA EL AHORRO DEL AGUA

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 procedente de red (m³)



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, Areas trabaja para reducir las emisiones a la atmósfera.

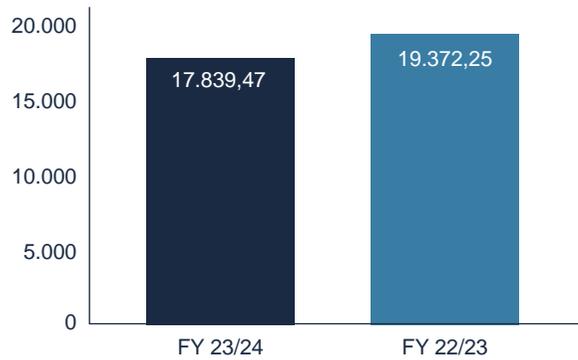


Las principales acciones llevadas a cabo para la minimización de las emisiones atmosféricas son:

- 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.

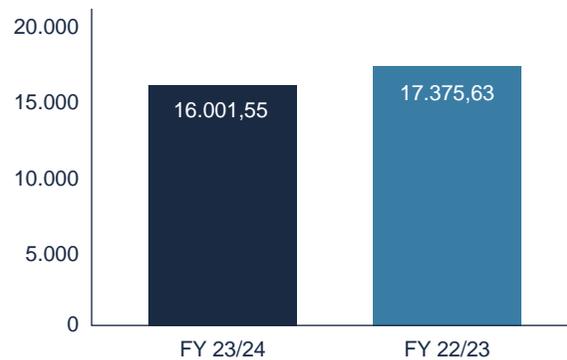
A continuación, se muestran las emisiones que ha generado Areas S.A.U para el período fiscal en Tonas equivalentes de CO₂:

Emisiones de GEI totales en Tn CO₂ equivalente*



* Consumo energético de consumos directos e indirectos de la organización

Emisiones de GEI por consumo indirecto de energía (alcance 2) en Tn CO₂ equivalente*



* Electricidad



Emisiones de GEI por consumo indirecto de energía (alcance 1) en Tn CO₂ equivalente*



* 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-2023>. Conversion factors 2023: full set (for advanced users)

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2023>. Conversion factors 2023: full set (for advanced users)

https://canviclimatic.gencat.cat/es/actua/calculadora_demissions/. Calculadora de GEI para el cálculo 2023 (versión 2024)

AGUAS RESIDUALES

Las aguas residuales que se generan en la actividad de Areas 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, Areas gestiona directamente el proceso de recogida de residuos sirviéndose del servicio público local o, siempre que resulta posible, suscribiendo acuerdos con operadores privados. En centros comerciales, estaciones y aeropuertos, por el contrario, casi siempre es el gestor de la infraestructura el que se ocupa directamente de la recogida y eliminación de los residuos.
- En los locales con cocina se realiza la recogida diferenciada de aceite de freír o material orgánico (para la producción de biodiesel y energía verde), mientras que en los puntos de venta en los que los sistemas de la comunidad y del gestor lo permiten, se recuperan el papel y el cartón utilizados para los embalajes.
- En las oficinas centrales como en los puntos de venta Areas utiliza tóner para impresoras y equipos electrónicos, que se categorizan como residuos peligrosos en el momento de su eliminación. Dado que estos equipos informáticos se alquilan en régimen de renting, es el proveedor del servicio quien se hace cargo de la gestión y eliminación de estos residuos.
- En relación a los residuos peligrosos, como fluorescentes, pinturas, disolventes, etc. son retirados y gestionados por las empresas de mantenimiento que realizan sus trabajos en los establecimientos de Areas, 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.

Residuos (tn)	FY 23/24	FY 22/23
Residuos no peligrosos	2.008,95	2.038,10
Residuos peligrosos	1,43	1,12



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

Los residuos peligrosos (P) se corresponden al Aeropuerto de Madrid y Barcelona.

PREVENCIÓN DEL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

Dada la relevancia que supone para su actividad, la compañía tiene el compromiso de prevenir y reducir el desperdicio de alimentos. En este sentido, Areas 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.

Asimismo, y como medida para reducir el desperdicio alimentario, Areas 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 23/24 se donaron² más de 39 toneladas de producto, lo que equivale a más de 17.684 raciones de comida (considerando 1 ración = 450 gr.). Con la donación de este excedente se ha evitado a su vez la emisión de 88,42 toneladas de CO₂ a la atmósfera (1kg de alimentos = 2,25k de CO₂). Mientras que durante el FY 22/23 se donaron más de 15 toneladas de producto.

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 12.326 packs de comida, lo que equivale a unas 32 toneladas de CO₂ que se han evitado emitir a la atmósfera, mientras que 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.

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 Areas para reducir los excedentes alimenticios.

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.

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.

Adaptamos nuestras compras a las necesidades del mercado, a la vez que prevenimos el desperdicio alimentario.



El consumo total reportado en volumen de materias primas de Areas es el siguiente:

Tipología	FY 23/24	FY 22/23
Alimentación seca		
KG	1.656.706	1.103.508
L	517.027	502.363
UN	58.867.246	59.858.569
Bebidas alcohólicas		
L	1.163.495	1.226.575
Bebidas no alcohólicas		
KG	2.535	1.460
L	794.963	651.227
Carnes		
KG	602.897	647.603
L	48.937	47.325
UN	8.540.704	6.934.378
Elaborados		
KG	1.119.864	1.238.093
L	6.166	2.898
POR (X6)	13.554	15.360

Tipología	FY 23/24	FY 22/23
UN	24.292.381	15.623.898
Embutidos		
KG	413.958	366.155
UN		7.456
Frutas, verduras y legumbres		
KG	3.247.525	3.251.857
UN	393.107	960.137
Lácteos		
KG	282.295	287.385
L	187.741	179.179
UN	11.502.064	10.166.000
Panadería y pastelería		
KG	471.595	492.448
UN	33.805.225	32.648.856
Pescado y marisco		
KG	287.143	293.062
UN	7.839	7.713

SUELOS

Una de las actividades llevada a cabo por Areas SAU, 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 Areas SAU por lo cual no es relevante para la compañía en su conjunto.

Asimismo, en la mayoría de establecimientos, en concreto la gestión de Areas 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 Areas 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 Areas 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 Areas 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, Areas S.A.U.) hasta 10 M €.

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



SOCIEDAD

Contribuimos al progreso de las comunidades en las que estamos presentes para favorecer su desarrollo social y económico.

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El volumen de actividad de Areas permite generar aproximadamente 5.191 puestos de trabajo directos (mientras que el periodo anterior fueron 4.953).

Además, en zonas rurales o con baja empleabilidad, Areas 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 2,81% de los proveedores son extranjeros; el resto son nacionales.



GESTIÓN DE COMPRAS Y SERVICIOS DE PROVEEDORES

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

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

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

✓ **Manual de buenas prácticas de compras (política de compras):** Documento interno del departamento de compras que implica el compromiso de una actuación íntegra en el trabajo (lealtad, trabajo en equipo,

eficiencia, cumplimiento de compromisos, innovación...) así como la aplicación de buenas prácticas en el proceso de gestión y negociación con proveedores (legalidad, pautas de comportamiento, procesos de compra, selección y evaluación de proveedores...).

✓ **Homologación de proveedores y criterios para tener en cuenta:** Areas ha trabajado el FY 23/24 con unos 606 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y bebidas 407 proveedores. En el FY 22/23 fueron unos 640 proveedores, correspondiendo a las familias de alimentación y de bebidas 368 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 Areas. 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 Areas 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.



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 Areas y opciones de colaboración en la mejora de procesos.



Evaluar la capacidad de innovación y de Mejora Continua.

Hacer un seguimiento a nuestros proveedores es clave para ayudarles a seguir mejorando continuamente.

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 23/24 se ha realizado 1 auditoría⁴ a proveedor en sus instalaciones con un promedio alcanzado de 57,2% 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 23/24 se han realizado 60 auditorías de producto. El resultado de las valoraciones realizadas es un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 88,30%.

En cambio, durante el FY 22/23, el resultado de las valoraciones de producto realizadas fue un porcentaje de cumplimiento de ficha técnica de 90,71%.



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 África Digna**
- **Fundació Cassià Just**
- **Cruz Roja**
- **Fundación San Telmo**

Areas⁵ ha participado en diversas acciones de asociación o patrocinio (total €):



- **59.767** donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
- **60.411** suscripciones a asociaciones, entidades sectoriales y empresariales



- **76.484** donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
- **49.165** suscripciones a asociaciones, entidades sectoriales y empresariales

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

CLIENTES

En Areas 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

✓ **Cumplimiento de la normativa:** Areas 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.
- ✓ **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, Areas 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 Areas se tienen establecidos los planes de prerrequisitos necesarios para asegurar que se dan las condiciones adecuadas para la producción de alimentos seguros:



-  Plan de Control del Agua.
-  Plan de Control de Plagas.
-  Plan de Formación de Manipuladores 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.



✓ **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 23/24 se

hicieron 1.388 auditorías de Conformidad para esta sociedad, mientras que en el FY 22/23 se hicieron 1.330 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 Areas.

- 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, Areas 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 Areas, 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 23/24 Areas ha recibido 199 reclamaciones (la misma cantidad versus al año anterior) y 175 quejas (+6 este año, versus al año anterior) de las cuales se han resuelto el 99%. El desglose de dichas quejas y reclamaciones es el siguiente:

Reclamaciones	FY 23/24	FY 22/23
Canal de entrada		
1. Hoja de Reclamaciones Oficial	199	199
Tipología		
1 Accidente	7	8
2 Impresión general	8	2
3 Instalaciones y limpieza	28	24
4 Producto	68	66
5 Robo	1	1
6 Rotura / mancha	3	1
7 Servicio	80	89
8 Temas ajenos	4	8
TOTAL	199	199

Quejas	FY 23/24	FY 22/23
Canal de entrada		
1. Atención al cliente	72	86
2. Concedente / Franquicia	91	76
3. Verbal / Teléfono	11	7
4. Red Social	1	
Tipología	175	169
1 Accidente	12	10
2 Impresión general	5	7
3 Instalaciones y limpieza	11	11
4 Producto	64	64
5 Robo	1	1
6 Rotura / mancha	2	5
7 Servicio	72	62
8 Temas Ajenos	8	9
TOTAL	175	169



INFORMACIÓN FISCAL

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

A continuación, se detalla la información fiscal:

Impuesto de sociedades (miles de €)	Importe FY 23/24	Importe FY 22/23
Resultados del ejercicio	19.031	14.348
Impuesto sobre beneficios pagados	224	217
Subvenciones públicas recibidas	0	0





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			
<p>Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	2-1	Detalles de la organización	3. Información general
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3. Información general
<p>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. 	3-3	Gestión de los aspectos materiales	2. Políticas disponibles
<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. 	3-3	Gestión de los aspectos materiales	Todo el informe
<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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

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

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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	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 Areas 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)

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

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

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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	5. Gestión social y de personal
	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
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

Contenidos Ley 11/2018	Estándares GRI 2021	Descripción GRI	Apartado del informe
Corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	3-3	Gestión de los aspectos materiales	4. Corrupción y soborno
	2-23	Políticas que te comprometen	4. Corrupción y soborno
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4. Corrupción y soborno
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4. Corrupción y soborno
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4. 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; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8. Sociedad
	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

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





Diseñado por: **Ecoavantis**