

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS

SELECT SERVICE PARTNER S.A.U.

01.10.2020-30.09.2021

¿QUIÉNES SOMOS?	3
ACTIVIDAD, MERCADOS Y LÍNEAS DE NEGOCIO	3
ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD	4
MISIÓN, VISIÓN, VALORES	5
GRUPOS DE INTERÉS	6
PRINCIPALES ESTRATEGIAS	7
GESTIÓN DE RIESGOS	7
GESTIÓN DEL COVID	9
MEDIDAS PARA PROTEGER A NUESTROS EMPLEADOS Y CLIENTES.....	10
NUESTROS SERVICIOS.....	11
SECTOR AIRE.....	11
SECTOR FERROCARRIL.....	11
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	12
RESIDUOS	13
AGUA.....	14
MATERIAS PRIMAS	15
ENERGÍA	16
CAMBIO CLIMÁTICO	18
RIESGOS AMBIENTALES.....	19
COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	21
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	21
Empleo.....	21
Igualdad y diversidad	24
Conciliación de la vida personal y profesional	27
Salud y seguridad de los trabajadores	28
Relaciones sociales.....	31
Formación y desarrollo profesional	31

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	33
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	36
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL.....	36
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	36
ATENCIÓN AL CLIENTE.....	37
INFORMACIÓN FISCAL.....	38
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	39
SOBRE ESTE INFORME	40
CONTACTO	40
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”	41
FIRMANTES.....	¡Error! Marcador no definido.

¿QUIÉNES SOMOS?

[Organización y estructura] “SELECT SERVICE PARTNER, S.A.U.” (en adelante SSP) es una sociedad unipersonal con C.I.F. número A-07194731, domiciliada en Aravaca (Madrid), Camino de la Zarzuela, 19-21; constituida por tiempo indefinido bajo la denominación inicial de “Scandinavian Service Partner, S.A.”, mediante escritura otorgada ante el Notario de Madrid Don Ramón Fernández Purón el día 11 de abril de 1986; adaptados sus estatutos a la Ley de Sociedades Anónimas, mediante escritura de 12 de junio de 1992, autorizada por el Notario de Palma de Mallorca, Don Emilio Mulet Saez, bajo el número 1.980 de su protocolo; cambiada su denominación por la que actualmente ostenta por escritura autorizada por el Notario de Madrid Don Alfredo Girbal Herranz el 11 de enero de 1994, número 101 de protocolo. Traslado su domicilio social al que actualmente ostenta en escritura autorizada por el Notario de Madrid, Don José Luis Martínez-Gil Vich, el 31 de octubre de 2003, bajo el número 4.021 de su protocolo. Figura inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, en el Tomo 14.489, Folio 81, Hoja número M-239693.

[Entorno empresarial] Opera en España con distintos arrendamientos en diferentes aeropuertos y estaciones de tren, obtenidas por las adjudicaciones de dichos contratos en los concursos convocados en su caso por AENA y ADIF, respectivamente.

ACTIVIDAD, MERCADOS Y LÍNEAS DE NEGOCIO

Según el artículo 2 de la escritura de constitución de la sociedad, el objeto de la misma lo constituye:

"La Sociedad tiene por objeto la gestión y explotación de establecimientos de restauración, tiendas de conveniencia y/o negocios comerciales, bien como mayoristas o bien como minoristas, por medio de compra, arrendamiento, licencia o autorización administrativa o por cualquier otro medio, ubicados en aeropuertos, puertos, estaciones de ferrocarril y autobuses, centros de comunicación, estaciones de servicios, autopistas, carreteras, autovías, centros de ocio y de carácter cultural y turístico, así como la gestión y explotación de salas VIP y de salas de autoridades en aeropuertos y estaciones de ferrocarril y autobuses.

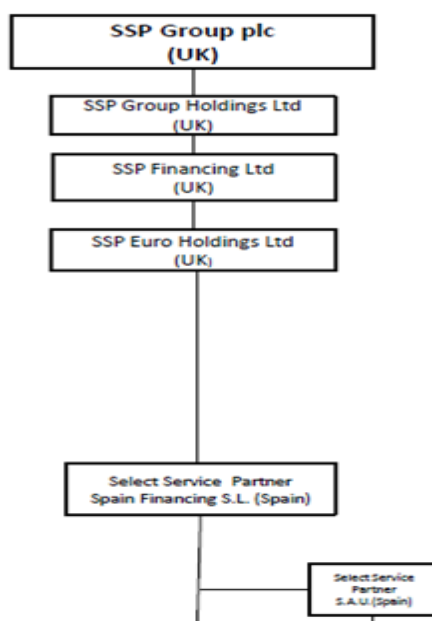
Quedan excluidas del objeto social todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales o de capital mínimo que no queden cumplidos por esta Sociedad. Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas actividades comprendidas en el objeto social algún título profesional o autorización administrativa o inscripción en Registros Públicos, dichas actividades no podrán iniciarse antes de que se hayan cumplido los requisitos administrativos exigidos y, si fuera preceptivo, deberán realizarse por medio de persona que ostente la necesaria titularidad profesional.

Las actividades enumeradas en el presente artículo podrán ser realizadas por la Sociedad, directa o indirectamente, incluso mediante su participación en otras sociedades de objeto idéntico o análogo".

En el momento actual, SSP España explota establecimientos de restauración (bares, cafeterías, restaurantes, etc.) en aeropuertos y estaciones de ferrocarril españoles, siendo esta su única fuente de ingresos.

Select Service Partner S.A.U. es una de las tres empresas operativas que el Grupo SSP tiene en España, junto con SSP Airport Restaurants S.L.U. (de la que es 100% propietaria), y Foodlasa S.L.U.

El presente informe corresponde exclusivamente al reporte de datos de la sociedad Select Select Service Partner S.A.U., que está integrada en el siguiente organigrama:



ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD

SSP en España opera en 12 aeropuertos y 3 estaciones de tren, contando con 69 puntos de venta a 30 de septiembre de 2021.

SSP opera dichos puntos de venta mediante la utilización de múltiples marcas de restauración, tanto internacionales como nacionales, como es el caso de Burger King, Starbucks, Enrique Tomás, Gambrinus... para lo cual suscribe, previamente, contratos de franquicia. Los contratos suscritos con AENA y ADIF tienen una duración media establecida de ocho años.

Al inicio del contrato con AENA o ADIF, SSP tiene la obligación de acometer, a su costa, las obras de construcción o adaptación del punto de venta, en base a una inversión ofertada en el concurso.

Además, tanto en el sector aeroportuario como en el de las estaciones ferroviarias, está prescrita por ley la subrogación de personal entre la empresa saliente y la entrante. El personal que se subroga suele tener derechos adquiridos, incluidos mejoras salariales sobre los convenios colectivos de hostelería provinciales, lo que de partida hace que el coste de personal sea superior al de otros negocios de hostelería en calle.

La renta que se abona al arrendador (AENA o ADIF) es un porcentaje sobre cada venta realizada, denominada renta variable, garantizada además con una cantidad mínima, denominada Renta Mínima Garantizada Anual, que debe abonarse en el caso de que la cantidad abonada mensualmente en concepto de renta variable no supere esta.

El contrato de arrendamiento regula de forma exhaustiva, y muy alejada de contratos similares que pudieran darse en calle o centros comerciales, aspectos tan relevantes para el negocio como la lista de productos a vender, el precio de estos, el horario de apertura, el tiempo máximo para atender a un cliente, etc....

MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Nuestra Misión:

"Brindar a nuestros clientes una experiencia que supere sus expectativas, y que sepan que no se puede igualar"

Nuestra Visión:

"Queremos ser reconocidos como el principal operador de comida y bebida en viaje en todo el mundo, cumpliendo de forma consistente con nuestros clientes, pasajeros, socios de marca y nuestros equipos"

Nuestros Valores:

Somos un equipo...

...trabajando juntos y compartiendo nuestras mejores ideas para alcanzar nuestro potencial global.

Estamos orientados a resultados...

...ofreciendo excelente comida y servicio a nuestros clientes, y resultados sobresalientes para nuestros colegas, clientes y accionistas.

Marcamos la diferencia...

...nos respetamos, actuamos de manera responsable y somos responsables de las contribuciones que hacemos.

Somos audaces...

...aprovechamos las oportunidades, innovamos y nos adaptamos rápidamente, cada día.

Celebramos el éxito...

...reconocemos y valoramos los logros de todos.



GRUPOS DE INTERÉS

El análisis de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés arroja los siguientes resultados:

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS
Accionistas	Aumento de facturación y beneficios Buena imagen en el mercado Estabilidad de la compañía y de sus operaciones
Dirección	Aumento de facturación y beneficios Aumento de clientes Aumento de la productividad Buena imagen en el mercado
AENA / ADIF	Cumplimiento de requisitos según los pliegos de condiciones de las licitaciones Aumento de facturación y beneficios
Organismos Públicos	Tasas e impuestos Cumplimiento legal
Empleados	Estabilidad de los puestos de trabajo Sueldos asegurados en tiempo y forma Buenas condiciones de trabajo Sentirse partícipe en la empresa
Clientes	Calidad de productos/servicios Buen servicio Rapidez Trato recibido
Proveedores	Aumento de volumen de compra Exclusividad Información
Franquicias	Cumplimiento de los requisitos Aumento del porcentaje de beneficios
ONG's y otros organismos con los que colaboramos	Aumento de las colaboraciones

[Entorno empresarial] En relación con nuestro entorno empresarial, destacar que SSP pertenece a la asociación **Marcas de Restauración** desde 2008. Marcas de Restauración es una asociación dinámica que nace en 1996 con el fin de mejorar la competitividad de toda la cadena de valor en lo que a restauración se refiere; compartiendo soluciones, estándares y conocimientos que

la hagan más eficiente y sostenible y que otorguen mayor valor al consumidor. Actualmente cuenta con cuatro ejes estratégicos de trabajo:

- Valor sectorial. Identificación y posicionamiento del sector.
- Salud.
- Medio ambiente.
- Cultura de marca.

En el periodo objeto de reporte, SSP ha colaborado activamente con:

- La Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN), para el seguimiento del Plan de Mejora de la Composición de Alimentos y Otras Medidas 2017-2020.
- AESAN, Observatorio de la Nutrición y Estudio de la Obesidad.
- AESAN, Observatorio Permanente de Seguridad Alimentaria.
- Etiquetado NutriScore.
- Proyecto para la eliminación de envases de plástico de un solo uso.

PRINCIPALES ESTRATEGIAS

Durante el ejercicio objeto de este informe se ha producido una cierta reactivación de la actividad, acorde a la evolución de la pandemia, aunque aún no se ha llegado a la actividad normal de ejercicios previos a la crisis del coronavirus.

De forma general, nuestras principales estrategias son:

- Optimizar nuestra oferta.
- Mejorar la rentabilidad de nuestros espacios.
- Optimizar los márgenes brutos y aprovechar las economías de escala.
- Conducir una organización eficiente y efectiva.
- Optimizar las inversiones mediante buenas prácticas y recursos compartidos.

GESTIÓN DE RIESGOS

[Riesgos relacionados-Eficacia] [Riesgos relacionados-Evaluación] Existe un **procedimiento para la identificación, evaluación y gestión de los riesgos** a nivel central mediante un Comité de riesgos que genera una “Evaluación anual de riesgos”. Esta evaluación de riesgos es revisada en cada país por su Comité Ejecutivo. La evaluación de riesgos da lugar a un plan de acción para reducir o gestionar dichos riesgos, que es revisado periódicamente.

[Tendencias] [Riesgos relacionados-Descripción] Entre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo que la organización ha detectado destacan los siguientes:

- Pandemia de COVID-19 (ralentización del sector turístico a expensas de la evolución de la pandemia, e incertidumbre debido a las nuevas variantes del COVID-19).
- Entorno del negocio y geopolítico incierto.
- Brexit.
- Generación de beneficios mediante programas eficientes.

- Seguridad y estabilidad de la información.
- Cambios en los comportamientos de los clientes.
- Expansión a nuevos mercados.
- Retención del talento.
- Intensidad competitiva.
- Mantenimiento y desarrollo de nuevas marcas.

Además, SSP identifica una serie de riesgos relacionados directamente con el contenido del presente informe:

- Impacto ambiental, fundamentalmente debido al consumo de recursos, a la generación de residuos y a la contaminación atmosférica.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Respeto por los derechos humanos.
- Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales.

Nuestros principales procedimientos de diligencia debida en relación con la identificación, evaluación, prevención y atenuación de estos riesgos, y de verificación y control, se detallan a continuación:

- En materia de derechos humanos, lucha contra la corrupción y contra el blanqueo de capitales: **Código de conducta, Política anti-soborno y anti-corrupción, compromiso anti “Modern slavery”**.
- En relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación: **Plan de Igualdad, Protocolo antiacoso**.
- Para reducir nuestro impacto ambiental: **Plan de vigilancia ambiental** (que incluye **Política ambiental**), **Guía de buenas prácticas ambientales, Plan de emergencias medioambientales**.

Cada uno de ellos, se encuentran explicados detalladamente en el correspondiente apartado de este informe.

Además, SSP cuenta desde el año 2006 con una **Política de denuncia de irregularidades**, cuya última versión es de agosto de 2018, y cuyo principal objetivo es promover una cultura de transparencia y rendición de cuentas. El compromiso de SSP en esta materia se refleja en la puesta en marcha de una línea telefónica gratuita y confidencial para la consulta de dudas, así como para denunciar irregularidades. Todas las llamadas se gestionan por la compañía NAVEX, quien hace un reporte que se envía a la central de SSP, que es reenviado a los correspondientes departamentos de RRHH. Se cuenta con un plazo de 28 días laborales para realizar una investigación y reportar a UK. Durante el periodo objeto de reporte no hemos tenido ninguna denuncia por este canal.

GESTIÓN DEL COVID

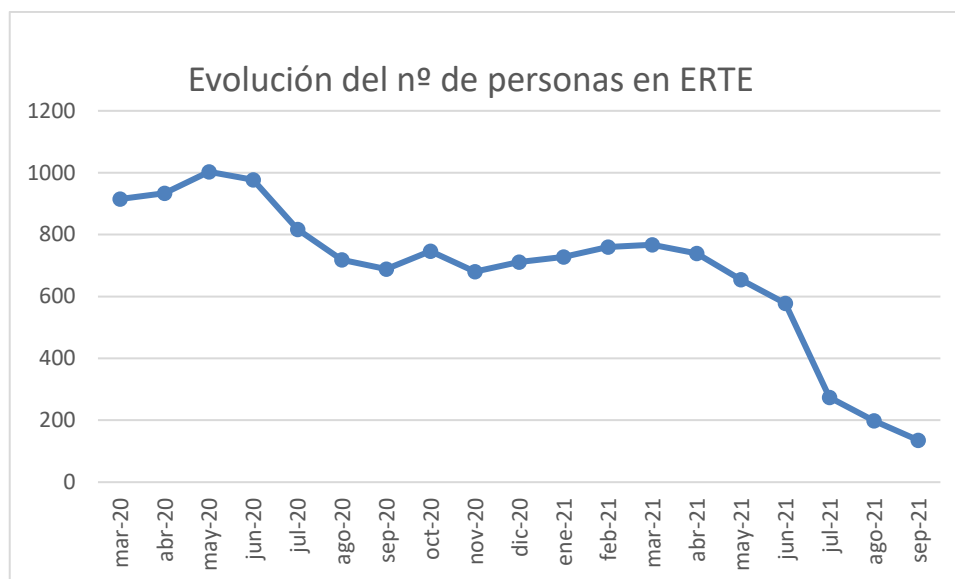
En marzo de 2020, SSP se ve obligada a solicitar la declaración de fuerza mayor, motivada por las siguientes circunstancias:

- La declaración del estado de alarma (Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo de 2020) y la obligación de cierre de establecimientos, límites a la libertad ambulatoria y restricciones en la prestación de actividades comerciales, entre ellas las relacionadas con restaurantes, cafeterías y bares.
- La publicación de la Orden TMA/240/2020 respecto a los establecimientos de restauración localizados en aeropuertos.
- Restricciones a la movilidad de las personas: limitación de viajes por ocio por avión. La Orden INT/270/2020, de 21 de marzo establece los criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Además, se procede a dar un paso más regulando, no sólo los viajes en el ámbito de la UE de ciudadanos y residentes en terceros estados, sino también los de ciudadanos y residentes en la UE y espacio Schengen. Esto supone una restricción al tránsito de pasajeros en la zona aire de los aeropuertos en los que SSP presta servicios.
- La pérdida de actividad de SSP como consecuencia del COVID-19.

En definitiva, el cierre de los centros de trabajo y establecimientos que explota SSP con motivo de la declaración del estado de alarma y la suspensión de la actividad de restauración, supuso que no existiera carga de trabajo efectiva para los trabajadores, llevándose a cabo tanto suspensiones de contrato, como reducciones de jornada.

Si bien desde marzo de 2020 a septiembre de 2021, han ido variando las restricciones tanto a establecimientos como a la movilidad de personas, y se ha ido viendo una recuperación paulatina de la actividad en nuestro sector, sobre todo desde el mes de junio de 2021, coincidiendo con el inicio de la temporada alta de verano en centros de trabajo de península y Baleares, se ha hecho necesario mantener el ERTE por causa de fuerza mayor para paliar la parte no recuperada de actividad por este motivo.



Con fecha 30 de septiembre de 2021, SSP en España cuenta de nuevo con actividad en 69 puntos de venta, los mismos que se encontraban abiertos en la misma fecha del año 2019.

MEDIDAS PARA PROTEGER A NUESTROS EMPLEADOS Y CLIENTES

SSP generó un **plan de contingencia COVID-19**, aprobado el 22 de junio de 2020, que fue comunicado a AENA y a los empleados, con el fin de proteger a los empleados, a los clientes y a la sociedad en su conjunto. Este plan ha sido actualizado con fecha de 31 de mayo de 2021, recogiendo las nuevas previsiones y restricciones en cuanto a normas de actualización COVID-19.

Además, todos los empleados han recibido un curso de formación sobre el **protocolo de actuación COVID-19 de prevención y seguridad** antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Para la elaboración tanto del plan de contingencia, como del protocolo de actuación, se siguieron las directrices marcadas por la confederación empresarial “Hostelería de España” en su documento “Hostelería segura: Sistema integral para la preparación de bares y restaurantes” publicadas en mayo de 2020.

www.malagaldia.es/2021/01/29/ssp-se-muestra-orgullosa-de-su-plantilla-por-su-comportamiento-durante-la-pandemia

NUESTROS SERVICIOS

[Mercados] Select Service Partner S.A.U. opera exclusivamente en España, y cuenta con cafeterías, bares, restaurantes y tiendas “delicatesen” tanto en aeropuertos, como en estaciones de ferrocarril.

Disponemos de un total de 36 marcas en España, de manera que podemos responder a las necesidades específicas de los pasajeros mientras viajan, asegurando que cada marca está especialmente elegida para cada una de nuestras localizaciones.

SECTOR AIRE

SSP tiene presencia en 12 aeropuertos nacionales con un total de ventas en el ejercicio 2020/2021 de 32.519.516_€.

SECTOR FERROCARRIL

SSP tiene presencia en 3 estaciones de tren con un total de ventas en el ejercicio 2019/2020 de 737.143 €.

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

[Efectos actuales y previsibles] [Principio de precaución] Somos conscientes de nuestro impacto en el medio ambiente, fundamentalmente debido al consumo de recursos, a la generación de residuos y a la contaminación atmosférica. Por este motivo, nuestro principal objetivo ambiental es reducir la huella de carbono de la organización, a través de un uso más eficiente de los recursos y la energía, el uso de equipos más eficientes y la reducción de los residuos de embalaje y de comida.

ASPECTOS AMBIENTALES	Consumo de agua
	Consumo de energía y combustibles
	Consumo de materiales
	Emisiones a la atmósfera
	Generación de residuos

Existen los siguientes documentos relacionados con la gestión ambiental de nuestra organización:

- **Plan de vigilancia ambiental 2021**, en el que queda definida la política ambiental de SSP y que es revisado con periodicidad anual:

POLÍTICA AMBIENTAL	Seguridad alimentaria
	Mejora continua
	Cumplimiento continuo de la legislación
	Prevención de la contaminación
	Eficiencia y ahorro energético
	Implicación de partes interesadas
	Formación y comunicación

- Guía de buenas prácticas ambientales.
Incluye buenas prácticas en oficinas y servicios generales; almacén; unidades (cafeterías, bares, restaurantes y cocinas); en gestión de residuos; en operaciones de mantenimiento y limpieza.
- Plan de emergencias medioambientales.
Incluye actuación en caso de incendio, derrame, mezcla de residuos y emisiones de gases refrigerantes a la atmósfera.
- Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales y otros requisitos.
- Procedimiento de programas de gestión medioambiental.
- Procedimiento de emergencias medioambientales.
- Procedimiento de control operacional medioambiental.
- Procedimiento de control y gestión de residuos.
- [Certificación ambiental] Todos estos documentos y procedimientos fueron desarrollados para el centro de trabajo de Tenerife Sur, si bien el modelo de gestión

ambiental se ha trasladado al resto de centros de SSP. Tenerife Sur ha estado certificado bajo la **norma de gestión ambiental ISO 14001:2015** desde 2008 hasta 2019¹.

- Todos los centros disponen de un plan de limpieza que incluye fichas técnicas de los productos utilizados en las que figuran sus precauciones de uso y su impacto medioambiental.

RESIDUOS

[Economía circular y gestión de residuos] Todos los residuos generados, tanto los no peligrosos, como los peligrosos, son separados en origen en cada centro de trabajo, y gestionados por gestores autorizados o por los servicios municipales correspondientes.

En la actualidad no disponemos de los pesos de residuos retirados en nuestras sedes.

Los residuos de materiales de un solo uso son gestionados mediante la adhesión a un Sistema Integrado de Gestión, **Ecoembes**, por medio de la declaración del Punto Verde. En nuestra “Declaración Definitiva 2020 y Declaración Provisional 2021” se han contabilizado los siguientes residuos de envases²:

RESIDUOS DE ENVASES (ECOEMBES)	
Descripción	Cantidad (kg)
Papel / Cartón	31.035,772
Plásticos compostables	1.491,446
Plásticos HDPE (cuerpo rígido y bolsa reutilizable)	37,350
Plásticos PET	9.997,746
Plásticos otros	3.637,67

A continuación, se detallan las principales medidas implantadas por la organización para la **reducción de residuos**, que son, a su vez, iniciativas para promover la **economía circular**:

- Sustitución de envases de plástico por envases de papel y cartón.
- Sustitución de envases de plástico por envases compostables.
- Sustitución de envases PET por envases rPET.

En relación con las acciones realizadas para combatir el **desperdicio de alimentos**, destacamos las siguientes iniciativas:

- Los aceites de fritura son retirados periódicamente de los centros para su posterior reciclado por empresas autorizadas para la fabricación de biodiesel.

¹ Desde 2020, con motivo de la pandemia, la renovación del certificado ha quedado en suspenso.

² Estos datos corresponden a todas las sociedades del grupo en España: Select Service Parter S.A.U, SSP Airport Restaurants S.L.U. Foodlasa S.L.U.

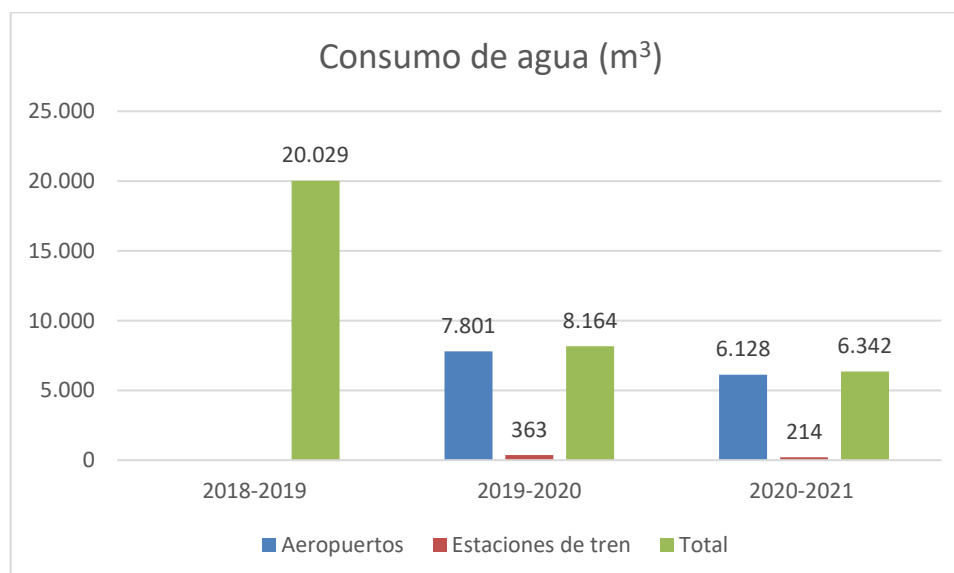
- Mediante un programa de control GAP se optimiza el uso de materias primas y se reducen los valores de desperdicio de alimentos al mínimo posible. Además, disponemos de indicadores de nuestro desperdicio alimentario desglosados por grupos de producto, tanto en kilos, como en coste económico.
En la actualidad, hemos superado ya el objetivo de la UE de desperdicio alimentario para 2025, por debajo del 7%.
- Recogida de producto para comedores sociales (ver apartado “Compromiso con la sociedad”).
- El 30 de septiembre de 2021 nos hemos unido al proyecto “**To good to go**” en la estación de tren de Alicante. Se trata de un movimiento cuyo objetivo es reducir el desperdicio de alimentos, con el objetivo de revertir el calentamiento global. El consumidor, a través de una aplicación móvil, se pone en contacto con restaurantes o tiendas, que ponen a la venta productos o alimentos que no han vendido durante el día, de manera que se compran a un precio más bajo, evitando desperdicio alimentario y dando una segunda oportunidad a un producto que aún es aprovechable.

AGUA

[Consumo de agua] En todos de los centros de trabajo se emplea agua de red, y en ningún caso tenemos limitaciones de uso del agua municipal.

El consumo de agua de los últimos periodos de reporte ha sido el siguiente:

CONSUMO DE AGUA (m ³)			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Aeropuertos		7.801	6.128
Estaciones de tren		363	214
Total	20.029	8.164	6.342

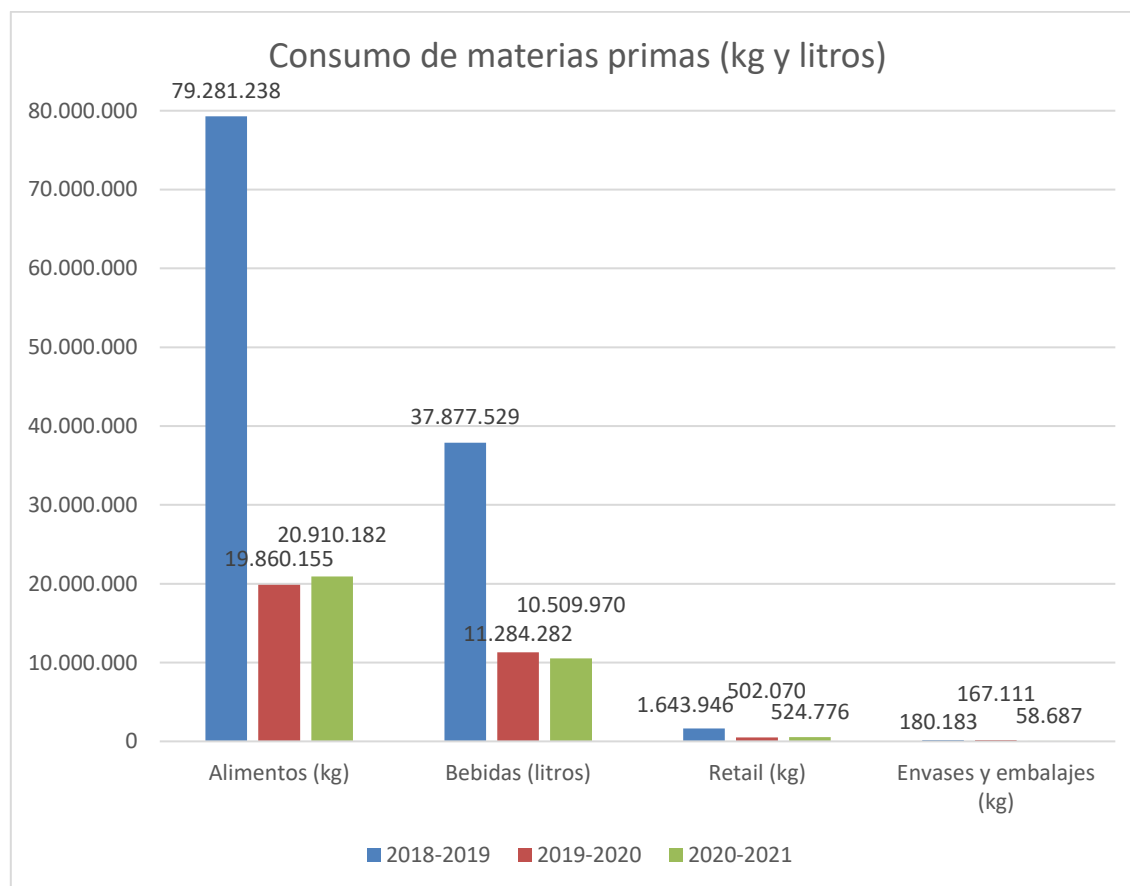


En todos los centros de trabajo se vierte a colector municipal (aguas de limpieza y desinfección, y agua sanitaria), si bien, para la mejora de la calidad de agua de vertido se han instalado decantadores de grasas en todos ellos. Siempre que es necesario se retira la grasa acumulada, y se trata siguiendo la caracterización realizada por OCA.

MATERIAS PRIMAS

[Consumo de materias primas]

CONSUMO DE PRINCIPALES MATERIAS PRIMAS			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Alimentos (kg)	79.281.238	19.860.155	20.910.182
Bebidas (litros)	37.877.529	11.284.282	10.509.970
Retail ³ (kg)	1.643.946	502.070	524.776
Envases y embalajes (kg)	180.183	167.111	46.200



Entre las principales **medidas para mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas**, destacamos:

- Programa de control GAP.

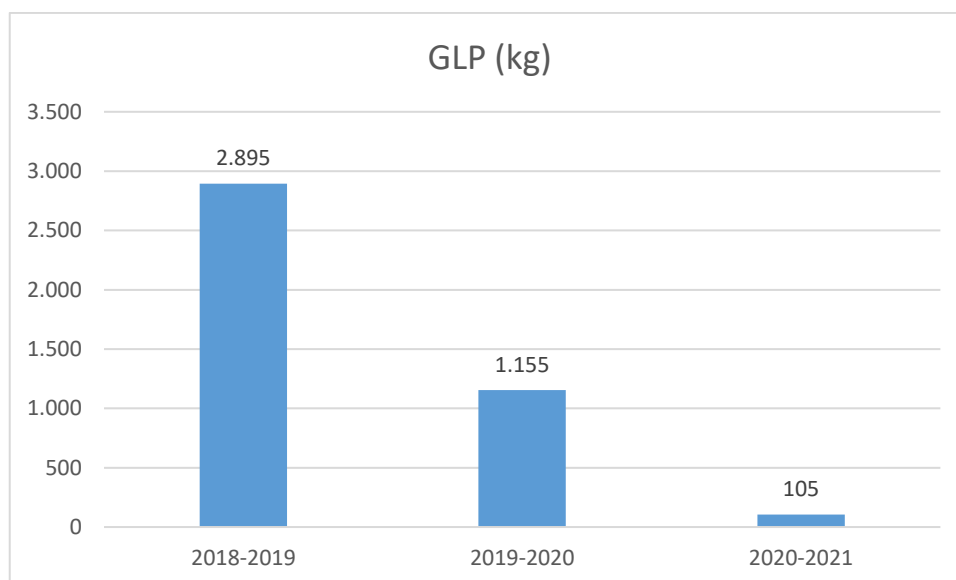
³ Se trata de artículos de impulso: patatas fritas, chocolatinas, snacks. Todos los artículos de la tienda “delicatesen” de Petra Mora. Y todos los artículos envasados de Enrique Tomás.

- Compra de materias primas siguiendo las previsiones del número de pasajeros de cada vuelo.
- Control de stocks de los almacenes.
- Control del uso de materias primas siguiendo gramajes de las recetas.
- Uso de filtros de magnesio en las freidoras y medidores de compuestos polares para optimizar el uso de aceite.

ENERGÍA

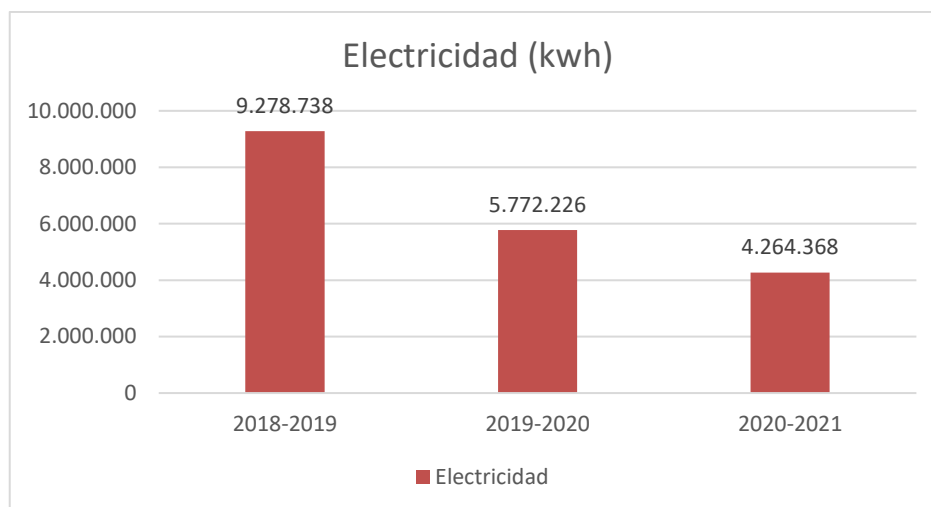
[Consumo de energía]

CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA DIRECTA (kg)			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
GLP ⁴	2.895	1.155	105



CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA INDIRECTA (kwh)			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Electricidad según facturas	9.202.804	5.648.316	4.180.083
Climatización medida por contador en el aeropuerto de Alicante	75.934	123.910	84.284,72
Total	9.278.738	5.772.226	4.264.368

⁴ Este consumo corresponde exclusivamente al centro de Tenerife Norte, que es el único en el que aún existe una cocina de propano (el resto son eléctricas).



El resto del consumo eléctrico asociado a la climatización, que depende de los equipos de AENA, se nos factura, no por contador, sino por metro cuadrado. Otros conceptos de energía eléctrica indirecta, que es el uso de electricidad en oficinas y vestuarios, se facturan, no por contador, sino por coste fijo por metro cuadrado.

El **mantenimiento preventivo** de las instalaciones está contratado con “Inblau” para Baleares, y con “Intra” para el resto de España. Trimestralmente comprueban que instalaciones y equipos se ajustan a las especificaciones técnicas.

La empresa “Engie” llevó a cabo las **auditorías energéticas** para el cumplimiento del Real Decreto 56/2016, que deberán repetirse en el año 2022. El objetivo del estudio fue la evaluación de los principales aspectos energéticos de las instalaciones de SSP, el análisis de los patrones de consumo de energía y la determinación de la viabilidad técnica y económica de la aplicación de diferentes medidas para el ahorro energético en sus instalaciones. Se planteó el alcance de la auditoría de forma que la muestra fuera proporcionada y suficientemente representativa para trazar una imagen fiable del rendimiento energético global, y se pudieran determinar de manera fiable las oportunidades de mejora más significativas.

La realización de las auditorías energéticas permitió detectar una serie de oportunidades de mejora, que se resumen en cuatro bloques principales:

- Instalación de analizadores térmicos y eléctricos totales y sectorizados, y monitorización energética.
- Instalación de interruptores horarios digitales.
- Instalación de termostatos programables.
- Cambio de alumbrado convencional por LED.

Además, en un estudio posterior, se identificaron nuevas propuestas de ahorro:

- Instalación de cortinas cortafrío para las cámaras frigoríficas y de congelación que no dispongan de ningún sistema para evitar la pérdida de frío; así como, en las neveras expositores.

- Adquisición de nuevos equipos de cocina teniendo en cuenta su consumo energético, priorizando la adquisición de electrodomésticos más eficientes para aquellos de mayor potencia y muchas horas de funcionamiento.

Durante el periodo objeto de reporte se han seguido realizando las siguientes acciones para mejorar la eficiencia energética de la organización:

- Implantación de iluminación LED en todos los centros.
- Mantenimiento preventivo de equipos de frío, incluyendo la limpieza de filtros.

La energía eléctrica empleada en nuestras sedes ubicadas en aeropuertos es contratada por AENA, así como por ADIF en la sede de la estación de tren de Zaragoza, de manera que no se tiene margen de maniobra para alcanzar un determinado porcentaje de energía renovable.

En las unidades de las estaciones de tren de Granada y Alicante, SSP sí tiene contrato directamente con las compañías eléctricas, Fenie Energía y Urbener, respectivamente. En el primer caso, Fenie Energía certifica un porcentaje de energía renovable del 100% para el año 2020⁵.

CAMBIO CLIMÁTICO

[Emisiones de carbono] [Cambio climático] Las principales emisiones de gases de efecto invernadero de la organización están asociadas a:

- El uso de electricidad.
- El uso de combustibles fósiles (solo en la cocina de Tenerife Norte).
- Las posibles fugas de los equipos de los equipos de refrigeración y climatización.

En la actualidad, no se está aplicando ninguna medida de adaptación al cambio climático en la organización.

La compañía es consciente del impacto que tiene su actividad en el cambio climático, por lo que ya recopila información sobre sus principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, y se compromete a calcular a medio plazo la huella de carbono de alcance 1 y alcance 2, para poder establecer, a continuación, metas de reducción.

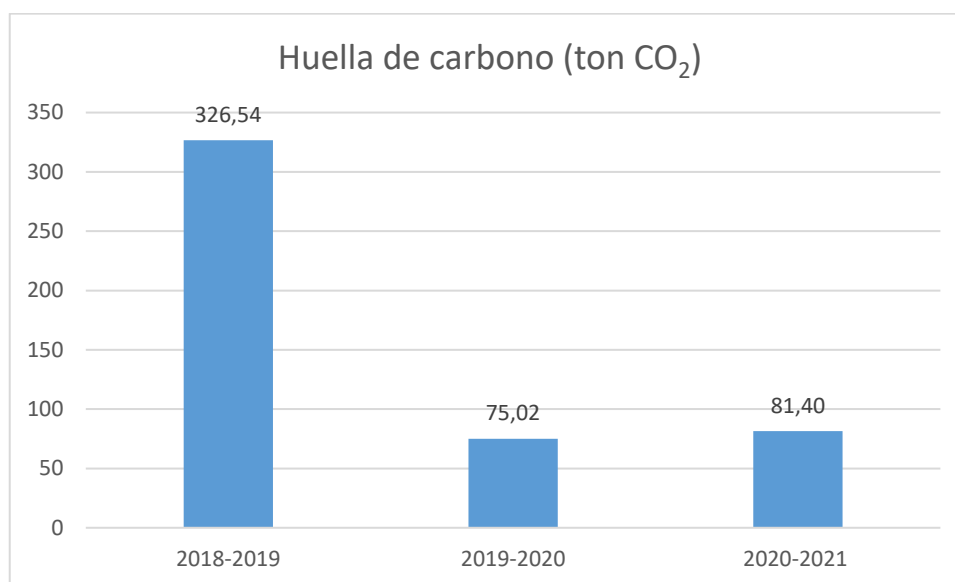
Actualmente, se pueden reportar las emisiones asociadas con las fugas de gases refrigerantes:

Sede	Recarga de gas (kg)	Factor de emisión (kg CO ₂ /kg gas)	Huella de carbono (ton CO ₂)
Gran Canaria	13,36 kg R404A	3.922	52,39
Madrid	0,5 kg R404A	3.922	1,96
Granada Rail	3 kg R404A	3.922	11,76
Alicante	1,5 kg R404A	3.922	5,88

⁵ Los valores del año 2021 aún no se han publicado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Lanzarote	4,5 kg R410A	2.088	9,40
Total			81,40

Huella de carbono asociada a emisiones fugitivas (ton CO₂)		
2018-2019	2019-2020	2020-2021
326,54	75,02	81,40



Controlamos y minimizamos estas emisiones mediante las siguientes actuaciones:

- Auditorías energéticas y buenas prácticas en el uso de la energía.
- Mantenimiento preventivo de los equipos.

RIESGOS AMBIENTALES

[Riesgos ambientales] SSP no está afectada por la legislación sobre Responsabilidad Ambiental (Leyes 26/2007 y 11/2014, y Órdenes APM/1040/2017 y TEC/1023/2019). Debido a la ubicación de nuestros centros de trabajo, así como a la naturaleza de nuestras actividades, no somos susceptibles de producir graves daños al medio ambiente, motivo por el que no se ha contratado una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales.

[Ruido] [Contaminación lumínica] [Protección de la biodiversidad] Además, no detectamos impactos significativos relacionados con el ruido, la contaminación lumínica⁶ y la protección de

⁶ Solo hay un cartel luminoso en la sede central de unos 3 x 1 metros.

la biodiversidad; motivo por el que no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos en el presente informe.

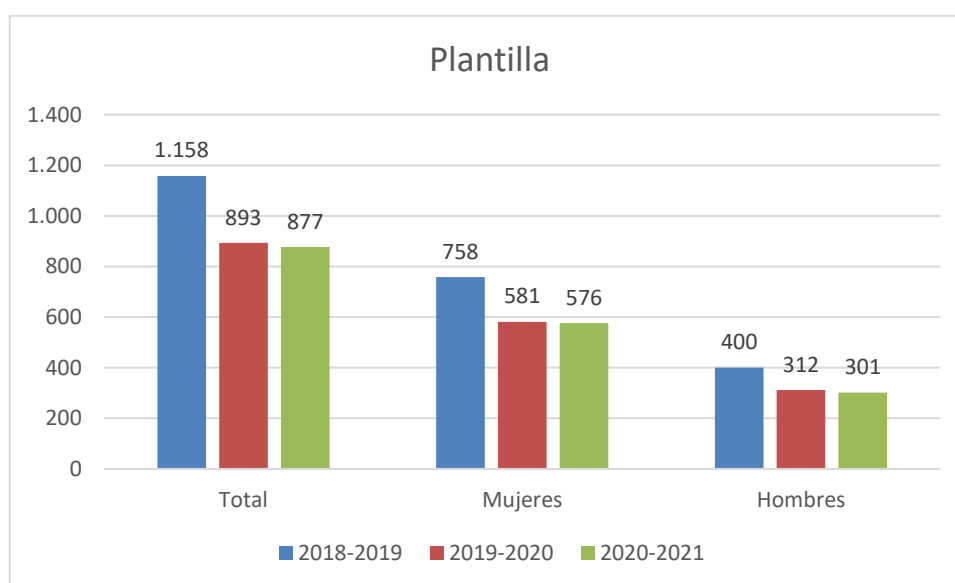
COMPROMISO CON LAS PERSONAS

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

[Empleo]⁷ La plantilla de SSP en España es de 877 trabajadores. De los cuales el 65,7 % corresponde a mujeres y el 34,3% restante a hombres.

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
	Total	Mujeres	Hombres
2018-2019	1.158	758	400
2019-2020	893	581	312
2020-2021	877	576	301



Su distribución en función del sexo y la edad es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD			
Mujeres	Menores 30 años	70	12%
	Entre 30 y 50 años	363	63%
	Mayores de 50 años	143	25%
	Total	576	100%
Hombres	Menores 30 años	44	15%
	Entre 30 y 50 años	173	57%
	Mayores de 50 años	84	28%
	Total	301	100%
Total	Menores 30 años	114	13%
	Entre 30 y 50 años	536	61%
	Mayores de 50 años	227	26%
	Total	877	100%

⁷ Todos los datos reportados corresponden a fecha 30/09/2021, considerándose significativos del periodo de reporte.

Atendiendo a la categoría profesional, y diferenciando por sexo, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL			
Mujeres	Personal directivo	1	0,17%
	Mando intermedio	11	1,91%
	Personal técnico	12	2,08%
	Personal cualificado	44	7,64%
	Personal auxiliar	508	88,19%
Hombres	Personal directivo	4	1,33%
	Mando intermedio	9	2,99%
	Personal técnico	7	2,33%
	Personal cualificado	40	13,29%
	Personal auxiliar	241	80,07%
Total	Personal directivo	5	0,57%
	Mando intermedio	20	2,28%
	Personal técnico	19	2,17%
	Personal cualificado	84	9,58%
	Personal auxiliar	749	85,40%

Y las siguientes tablas, se refleja la plantilla por tipo de contrato y jornada, diferenciando por sexo, edad y categoría profesional:

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / SEXO			
Contratos indefinidos	Hombre	277	--
	Mujer	529	--
	Total	806	91,90%
Contratos temporales	Hombre	24	--
	Mujer	47	--
	Total	71	8,10%
Jornada completa	Hombre	220	--
	Mujer	371	--
	Total	591	67,39%
Jornada parcial	Hombre	81	--
	Mujer	205	--
	Total	286	32,61%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD			
Contratos indefinidos	Menores 30 años	78	9,68%
	Entre 30 y 50 años	508	63,03%
	Mayores de 50 años	220	27,30 %
Contratos temporales	Menores 30 años	36	50,70%
	Entre 30 y 50 años	28	39,44%
	Mayores de 50 años	7	9,86%
Jornada completa	Menores 30 años	71	12,01%
	Entre 30 y 50 años	341	57,70%
	Mayores de 50 años	179	30,29%
Jornada parcial	Menores 30 años	43	15,03%
	Entre 30 y 50 años	195	68,18%
	Mayores de 50 años	48	16,78%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL			
Contratos indefinidos	Personal directivo	5	0,62%
	Mando intermedio	20	2,48%
	Personal técnico	19	2,36%
	Personal cualificado	84	10,42%
	Personal auxiliar	678	84,12%
Contratos temporales	Personal directivo	0	0%
	Mando intermedio	0	0%
	Personal técnico	0	0%
	Personal cualificado	0	0%
	Personal auxiliar	71	100%
Jornada completa	Personal directivo	5	0,85%
	Mando intermedio	19	3,21%
	Personal técnico	15	2,54%
	Personal cualificado	76	12,86%
	Personal auxiliar	476	80,54%
Jornada parcial	Personal directivo	0	0,00%
	Mando intermedio	1	0,35%
	Personal técnico	4	1,40%
	Personal cualificado	8	2,80%
	Personal auxiliar	273	95,45%

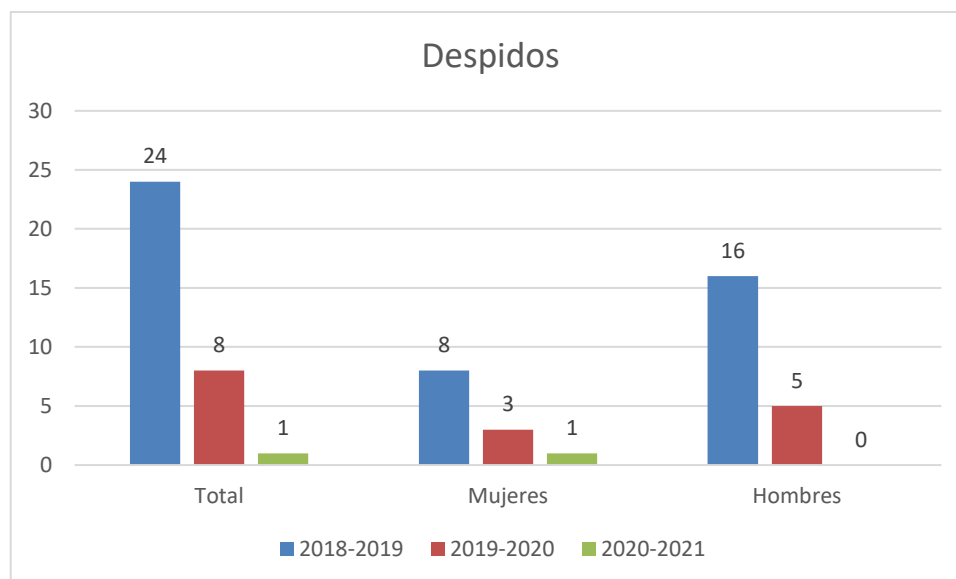
En relación con los despidos, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional:

DESPIDOS POR SEXO		
Hombre	0	0%
Mujer	1	100%
Total	1	100%

DESPIDOS POR EDAD		
Menores 30 años	1	100%
Entre 30 y 50 años	0	0%
Mayores de 50 años	0	0%

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
Personal directivo	0	0%
Mando intermedio	0	0%
Personal técnico	0	0%
Personal cualificado	0	0%
Personal auxiliar	1	100%

COMPARATIVA DE DESPIDOS			
	Total	Mujeres	Hombres
2018-2019	24	8	16
2019-2020	8	3	5
2020-2021	1	1	0



Dentro de las políticas de autorización del grupo, existe **“Hiring, reward and termination of employees”**, que regula la autorización necesaria en caso de despidos en función del importe del finiquito.

Igualdad y diversidad

[Igualdad] [No discriminación] SSP diseñó su Primer Plan de Igualdad de oportunidades para los años 2016 a 2019.

Para la constitución de la comisión de la mesa negociadora del Plan de Igualdad, se procedió a convocar a la representación legal de los trabajadores de los distintos centros de trabajo con RLT que compone la empresa SSP a nivel estatal, así como a los sindicatos más representativos del sector de hostelería, para la representación de los centros de trabajo sin RLT.

Tal como establece el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, como primera fase de elaboración del nuevo plan de igualdad, se acometió la fase de diagnóstico para conocer la situación de partida y las áreas de mejora por parte de la comisión negociadora.

La metodología seguida para el desarrollo del diagnóstico ha incluido:

- Análisis cuantitativo y documental.
- Encuesta a la plantilla.
- Entrevistas individuales con personal clave.

El diagnóstico ha incluido una auditoría retributiva y el cálculo de la brecha salarial, tal y como establece el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (ver datos cualitativos más abajo, en este mismo apartado).

El **II Plan para la Igualdad** de mujeres y hombres en Select Service Partner S.A.U 2022-2025 ha sido firmado en diciembre de 2021, siendo sus objetivos:

1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa: Prevenir el acoso sexual y sexista en el entorno laboral de SSP a través de la difusión del protocolo de prevención y de formación específica a toda la plantilla; implantar el Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo de forma activa, en el que se incluirá un procedimiento específico de actuación.
2. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
3. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, removiendo los obstáculos que impidan la consecución de una igualdad real y efectiva.
4. Difundir y visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
5. Fomentar la conciliación corresponsable a través de la difusión de las medidas adoptadas por SSP y formación específica en la materia.

Se establecen medidas articuladas en 10 ejes:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional e infrarrepresentación femenina.
5. Conciliación corresponsable.
6. Seguridad, salud laboral y equipamientos.
7. Retribuciones y auditoría retributiva.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
10. Comunicación en igualdad.

Además, se ha constituido la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que actúa como órgano competente para la supervisión del II Plan de Igualdad de SSP, y que se reúne de manera ordinaria cada cuatro meses.

El **Protocolo antiacoso** en vigor de SSP, de octubre de 2009, contempla tanto políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres de acoso, así como el protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo (analizado en el apartado “Respeto a los derechos humanos”). Uno de los objetivos del nuevo plan de igualdad es revisar el Protocolo antiacoso de SSP.

En esta tabla se reflejan las remuneraciones medias⁸ desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Hombre	1.983 €	2.106 €	2.013 €
Mujer	1.751 €	1.840 €	1.795 €

⁸ Para obtener el salario medio, se ha pasado el salario de todo el personal de alta a fecha de 30 de septiembre a jornada completa, y se ha mensualizado.

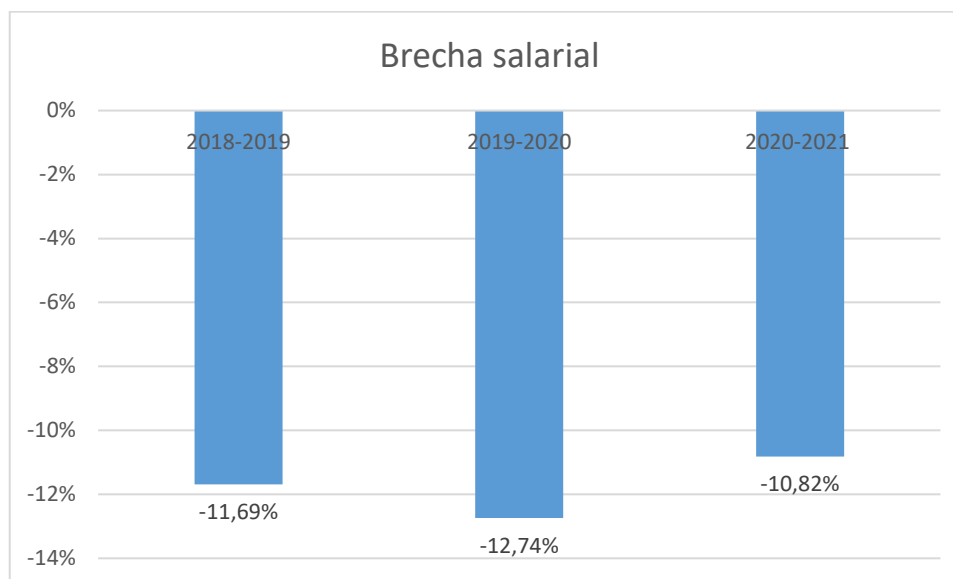
Total	1.872 €	1.991 €	1.872 €
--------------	----------------	----------------	----------------

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Menores 30 años	1.599 €	1.642 €	1.664 €
Entre 30 y 50 años	1.810 €	1.869 €	1.855 €
Mayores de 50 años	2.208 €	2.282 €	2.022 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL⁹			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Personal directivo	5.958 €	5.912 €	5.253 €
Mando intermedio	4.079 €	4.233 €	4.186 €
Personal técnico	2.166 €	2.085 €	2.031 €
Personal cualificado	2.204 €	2.261 €	2.146 €
Personal auxiliar	1.696 €	1.736 €	1.726 €

La brecha salarial de nuestra organización es la siguiente:

COMPARATIVA BRECHA SALARIAL			
	Hombres	Mujeres	%
2018-2019	1.983 €	1.751 €	-11,69%
2019-2020	1.877 €	1.638 €	-12,74%
2020-2021	2.013 €	1.795 €	-10,82 ¹⁰ %



En relación con la brecha salarial, cabe destacar que en nuestro sector opera la subrogación de plantilla, es decir, con la adjudicación de la mayoría de los contratos se subrogan empleados/as

⁹ Para obtener las remuneraciones medias por categoría profesional, brecha salarial y remuneración media de consejeros y directivos, se ha desagregado la categoría de mandos intermedios, incorporando a los gerentes de centro y segundos responsables de departamento a la categoría de personal directivo, a fin de garantizar la confidencialidad de los datos presentados.

¹⁰ Según escenario 2 del informe de diagnóstico de auditoría salarial 2021.

con condiciones salariales que se deben respetar. Este hecho, puede distorsionar nuestras políticas de igualdad salarial.

En el siguiente cuadro se muestra 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):

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL DIRECTIVO¹¹				
	2018-2019	2019-2020¹²	2020-2021	
			Hombres	Mujeres
Retribución fija	70.191 €	56.560 €	70.453 €	70.274 €
Retribución variable	15.914 €	1.694 €	0 €	0 €
Retribuciones en especie	19.716 €	17.442 €	1.326 €	823 €
Total	105.821 €	75.697 €	71.779 €	71.096 €

[Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Tanto nuestra oficina central, como todas nuestras sedes (ubicadas en aeropuertos y estaciones de tren), es decir, todos nuestros centros de trabajo están adaptadas para ser accesibles a personas con discapacidad. No habiendo sido necesaria a fecha de 30 de septiembre de 2021 la realización de ninguna adaptación de puesto de trabajo.

La media de trabajadores con discapacidad durante el año 2021 ha sido superior al 2%, tal y como establece la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005. A fecha 31/12/2020 SSP contaba con 765 trabajadores en plantilla, de los cuales 19 personas¹³ presentaban algún tipo de discapacidad, lo que supone un 2,50% de su personal en plantilla. De esta manera se cumple de forma directa con el 2% que exige el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Conciliación de la vida personal y profesional

[Organización del trabajo] La organización del tiempo de trabajo varía de unos centros de trabajo a otros. Los horarios de trabajo quedan recogidos en los diferentes convenios vigentes en cada uno de los centros de trabajo. En relación con la organización del tiempo de trabajo, existen varias medidas recogidas en el Plan de Igualdad, entre las que destacamos:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida en las oficinas centrales.
- Flexibilidad para la elección de las vacaciones en varios periodos.
- Adaptación del horario en situaciones de emergencia.
- Compensación de bolsa de horas.

¹¹ Para obtener las remuneraciones medias por categoría profesional, brecha salarial y remuneración media de consejeros y directivos, se ha desagregado la categoría de mandos intermedios, incorporando a los gerentes de centro y segundos responsables de departamento a la categoría de personal directivo, a fin de garantizar la confidencialidad de los datos presentados.

¹² Disminución por ERTE y reducción voluntaria del 20% de salario.

¹³ Nueve mujeres y diez hombres.

- Difusión y sensibilización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Realización de la encuesta sobre las necesidades de conciliación.

En cuanto a datos de conciliación disfrutados en el periodo de reporte, destacamos los siguientes:

Concepto	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de familiares a 30.09.2021	4	8,2%	45	91,8%
Excedencia por cuidado de familiares a 30.09.2021	0	0%	4	100%
Maternidad / Paternidad (periodo 2020-2021)	6	54,55%	5	45,45%
Permiso de lactancia (periodo 2020-2021)	0	0%	6	100%
Días de Permiso por enfermedad y fallecimiento de familiares (periodo 2020-2021)	10	20,8%	38	79,2%

En relación con la **política de desconexión digital**, se ha llevado a cabo el diagnóstico correspondiente, y actualmente se está trabajando en el borrador de política, pero aún está pendiente su aprobación y difusión (objetivo retrasado desde el año 2020).

Salud y seguridad de los trabajadores

[Salud y seguridad] La organización cuenta con varios Comités de Seguridad y Salud. Se hacen evaluaciones de riesgos tanto de centros, como de puestos de trabajo, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos laborales.

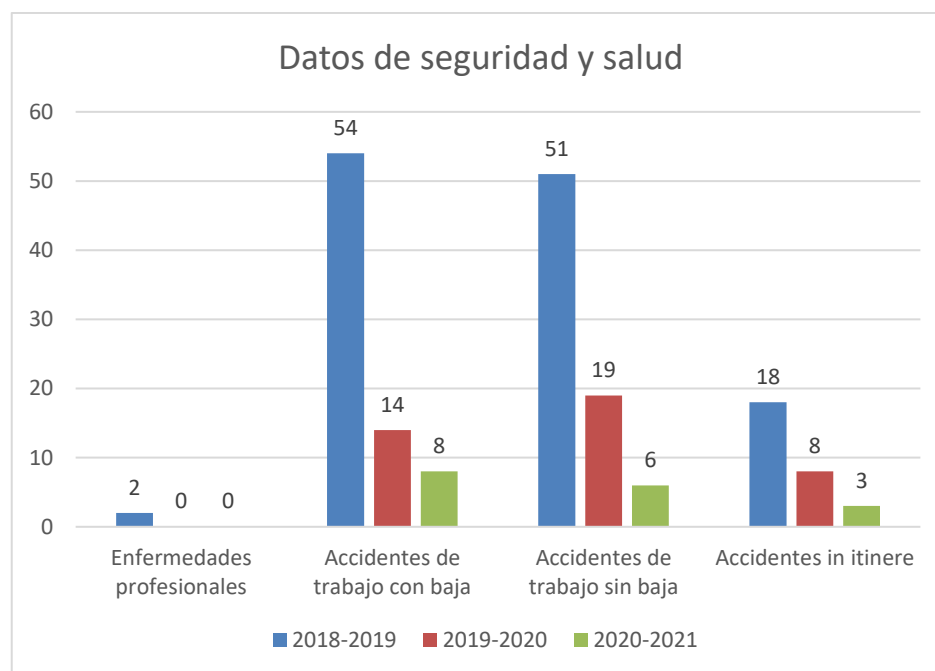
Nuestro **Plan de Prevención** incluye:

- Política de PRL, procesos, estructura organizativa, funciones y responsabilidades, recursos, procedimientos y prácticas.
- Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la acción preventiva.
- Adecuación y adaptación de los equipos y medios de protección propiedad de SSP.
- Cumplimiento de los deberes de información, consulta y participación de los trabajadores.
- Cumplimiento de los deberes de formación de los trabajadores en materia de prevención.
- Establecimiento de medidas de emergencia y evacuación, y coordinación de estas medidas con los titulares de las instalaciones donde SSP presta el servicio.
- Cumplimiento de las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.
- Cumplimiento del deber de documentación relativa a PRL.
- Realización de un plan especial de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad y protección de menores.

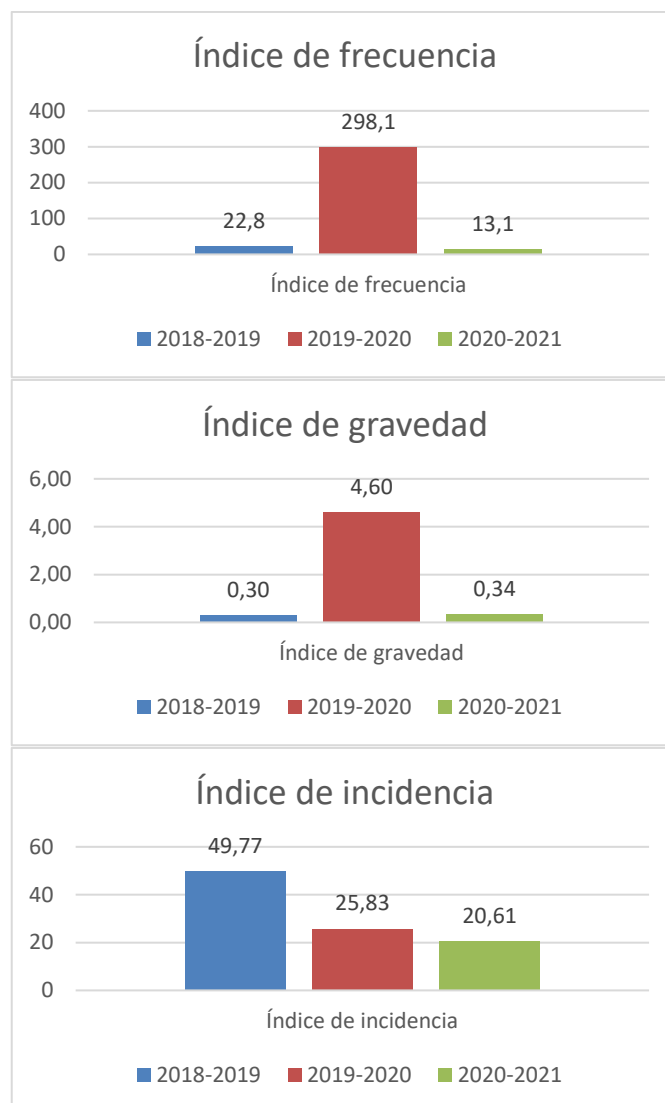
- Coordinación de la actividad preventiva con proveedores de productos y servicios, con empresas de trabajo temporal, con los titulares de las instalaciones y en la ejecución de obras o reformas.
- Auditorías de seguimiento del sistema de gestión de la prevención.

Se han recopilado los siguientes datos sobre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo para todos los centros de trabajo de la organización, a partir de los informes de las mutuas de prevención de riesgos laborales correspondientes:

DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD	Hombres	Mujeres	Total 20-21	Total 19-20	Total 18-19
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	2
Accidentes de trabajo con baja ¹⁴	1	7	8	14	54
Accidentes de trabajo sin baja	3	3	6	19	51
Accidentes in itinere	1	2	3	8	18
Índice de frecuencia			13,1	298,1	22,8
Índice de gravedad			0,34	4,6	0,3
Índice de incidencia			20,61	25,83	49,77



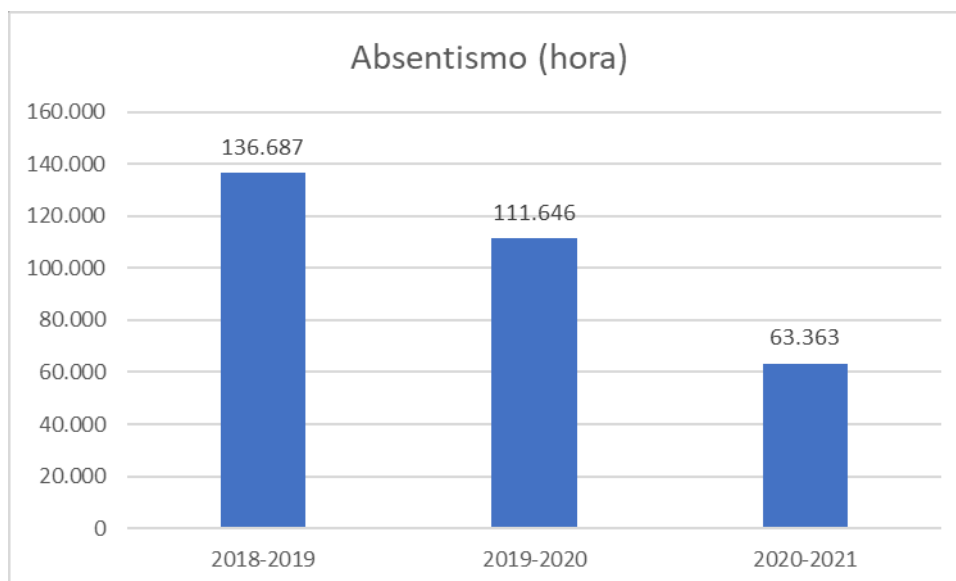
¹⁴ Todos leves.



A continuación, se proporciona el número de horas de absentismo de la organización para cada uno de los ejercicios:

COMPARATIVA DE ABSENTISMO¹⁵	
2018-2019	136.687 h
2019-2020	111.646 h
2020-2021	63.363 h

¹⁵ El dato de absentismo está calculado teniendo en cuenta enfermedades, accidentes de trabajo, absentismo no justificado, licencias de convenio y horas sindicales. No incluye las horas de maternidad/paternidad.



Relaciones sociales

[Relaciones sociales] El diálogo social se articula a través de los Comité de Empresa de los diferentes centros, así como de los Comités de Seguridad y Salud:

CENTRO DE TRABAJO	COMITÉ/DELEGADO	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
ACE	Sí	Sí
AGP	Sí	Sí
ALC	Sí	Sí
ALC Petramora	No	No
ALC Rail	Sí	No
GRX	Sí	No
GRX Rail	No	No
IBZ	Sí	No
LPA	Sí	Sí
MAD	No	No
PMI	No	No
SEV	Sí	No
TFN	Sí	Sí
TFS	Sí	Sí
VLC	Sí	No
ZAR	Sí	No

Se mantienen las correspondientes reuniones establecidas por la legislación.

Formación y desarrollo profesional

[Formación] En SSP las acciones formativas persiguen cualificar a nuestros empleados para alcanzar los exigentes objetivos que tenemos marcados; además entendemos que un excelente desempeño de nuestros empleados les genera una mayor motivación e impacta en otros indicadores no financieros como “satisfacción del consumidor”, “satisfacción de empleados”, “número de accidentes laborales”, etc.

Las herramientas que desde el departamento de formación tenemos actualmente a disposición del empleado, y que actualizamos de manera regular, son:

- **Formación práctica en el puesto de trabajo:** liderada por expertos en ese puesto que enseñan a saber hacer.
- **Talleres presenciales:** debido a la pandemia, se han reducido a lo imprescindible, en este caso, a los de producto.
- **Formación on line:** en nuestro portal **La Academia** hay disponibles cursos obligatorios para el puesto de trabajo, políticas de cumplimiento obligatorio, así como cursos voluntarios para el desarrollo profesional.
- **Cursos virtuales/presenciales:** actualmente se está impartiendo el curso “Liderar un mundo cambiante”.
- **Píldoras virtuales/presenciales:** se encuentran aún en proyecto, tratarán temas de bienestar, siendo la primera programada de “gestión del estrés”.

Tenemos un plan de formación a medio plazo (4 años) que persigue alcanzar el plan estratégico de SSP “**Medium Term Review**”, y anualmente revisamos nuestro plan de formación para hacer los ajustes necesarios.

Existen **distintos contextos en el área de formación:**

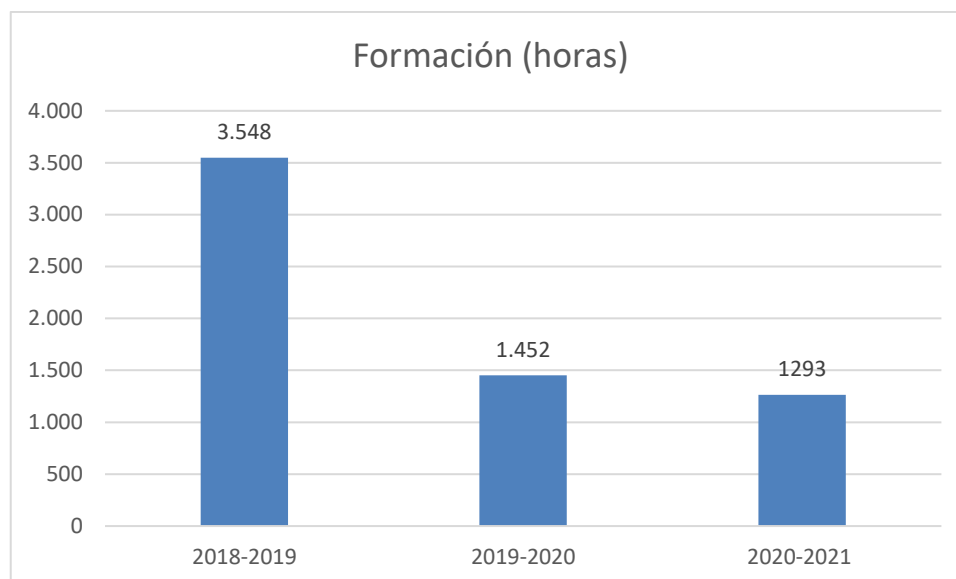
- **Legal:** formaciones obligatorias como Prevención de Riesgos Labores, Ley de Igualdad, anti soborno etc.
- **Corporativo:** formaciones acerca de la misión y valores de la compañía.
- **Marcas:** para que los empleados reciban la formación adecuada para ejecutar con éxito los procedimientos de las marcas.
- Formación para el **desarrollo:** programas de liderazgo, mejora de ventas, formaciones técnicas, etc.

En relación con las horas de formación desglosadas por categoría profesional:

FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
Personal directivo	31h
Mando intermedio	88 h
Personal técnico	18 h
Personal cualificado	342 h
Personal auxiliar	814 h
Total	1.293 h

Para la formación “E-Learning” se ha tomado como estimación 0,5 horas por empleado y curso, excepto para el curso sobre COVID que se ha estimado en 1 hora por empleado y curso.

COMPARATIVA DE HORAS DE FORMACIÓN	
2018-2019	3.548
2019-2020	1.452
2020-2021	1.293



El descenso en las horas de formación en los dos últimos ejercicios se debe a la aplicación del ERTE y a la reducción de costes en formación.

RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

[Derechos humanos] El procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos es nuestro **Código de conducta**. Todos los empleados de SSP deben declarar haber recibido, leído y comprendido este código.

El Código de Conducta de SSP, en su versión revisada de 2016, incluye una descripción de los comportamientos esperados en relación con los principales principios del grupo:

- Seguridad y salud.
- Medio ambiente.
- Entorno laboral libre de acoso.
- Información personal.
- Protección y uso adecuado de los bienes.
- Uso de equipos informáticos.
- Información de la empresa.
- Información de marcas y negocios asociados.
- Informes precisos.
- Regalos e invitaciones corporativos.
- Relación con los proveedores.
- Conflictos de intereses.
- Blanqueo de dinero.
- Soborno y corrupción.
- Pagos de facilitación.
- Actividad política.
- Libre competencia.

No se ha producido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos o por infracción del código de conducta. En caso de producirse, estas quejas serían tratadas por el responsable de RRHH.

[Libertad de asociación y negociación colectiva] [Relaciones sociales] Existen varios convenios de aplicación para los trabajadores de SSP, de manera que el 100% de nuestros empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva:

CENTRO DE TRABAJO	CONVENIO COLECTIVO
ACE	Convenio Colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas
AGP	Convenio Colectivo del sector hostelería para la provincia de Málaga
ALC	Convenio Colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Alicante
ALC Petramora	Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia
ALC Rail	Convenio Colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Alicante
GRX	Convenio Colectivo del sector de la hostelería de la provincia de Granada
GRX Rail	
IBZ	Convenio Colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears
LPA	Convenio Colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas
MAD	Convenio Colectivo del sector de hostelería y actividades turísticas
PMI	Convenio Colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears
SEV	Convenio Colectivo del Sector de Hostelería para Sevilla
TFN	Convenio Colectivo provincial de hostelería de Santa Cruz de Tenerife
TFS	Convenio Colectivo de la Empresa SSP S.A.U. para el aeropuerto Reina Sofía
VLC	Convenio Colectivo intersectorial de hostelería de Valencia y su provincia
ZAR	Convenio Colectivo del sector hostelería de Zaragoza

Todos son Convenios Colectivos provinciales de hostelería, en cuya negociación SSP no participa, con excepción del Convenio Colectivo de empresa que rige las relaciones laborales en el centro de trabajo del aeropuerto de Tenerife Sur.

Hay que destacar la fluida relación con los comités de empresa de los distintos centros y la ausencia de conflictividad durante el ejercicio.

Con respecto a la evolución de los incrementos salariales por centro de trabajo, y de acuerdo con lo que marcan los convenios de aplicación por provincias para los años 2020 y 2021:

		2020		2021	
SITE		Starting Date	%	Starting Date	%
AEROPUERTO	ACE	01/01/2020	*	01/01/2021	*
	AGP	01/01/2020	3,00	01/01/2021	0,00
	ALC	01/01/2020	1,50	01/01/2021	0,00
	LPA	01/01/2020	*	01/01/2021	*
	TFN	01/07/2020	0,00	01/04/2021	4,50
	TFS	01/01/2020	0,80	01/01/2021	*
	GRX	01/01/2020	*	01/01/2021	*
	MAD	01/01/2020	2,75	01/01/2021	0,00
	PMI	01/04/2020	0,00	01/06/2021	3,50
	VLC	01/01/2020	*	01/01/2021	*
	IBZ	01/04/2020	0,00	01/06/2021	3,50
	SEV			01/01/2021	*
	RAIL	GRX Rail	01/01/2020	*	01/01/2021
ALC RAIL		01/01/2020	1,50	01/01/2021	0,00
ZAR		01/01/2020	2,10	01/01/2021	*

* Convenio sin negociar

[Trabajo forzoso] [Trabajo infantil] En el caso de proveedores de frutas y verduras (sector primario), establecemos con ellos el **compromiso anti "Modern slavery"** que incluye:

- Firma del código de conducta de comercio ético de SSP.
- Se valora que el proveedor haya superado una auditoría SEDEX u otra auditoría comercial ética de terceros.
- Controles y formación llevada a cabo por el proveedor para evitar riesgos en relación con la esclavitud, el trabajo forzoso o la trata de personas (se valora que el proveedor haya realizado una evaluación de riesgos al respecto).
- En caso de que el proveedor opere en, o alguno de sus productos proceda de: Corea del Norte, Uzbekistán, India, Tailandia, Camboya, Qatar, Pakistán, Bangladesh o China, debe proporcionar información detallada de dichos productos.
- Información sobre los controles de diligencia debida del proveedor en su cadena de suministro.
- Compromiso de reporte de incidentes de esclavitud, trabajo forzoso o tráfico de personas.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

[Compromiso con el desarrollo local] Mantenemos un acuerdo con Cruz Roja en Tenerife y Málaga para la retirada de sándwich y bocadillos sobrantes, que son guardados en nevera durante la noche para su retirada al inicio de la jornada siguiente, destinándose a comedores sociales.

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

[Subcontratación y proveedores] SSP dispone de un **procedimiento de compras**, en el que se incluyen los criterios para la homologación y evaluación de nuestros proveedores, así como el seguimiento de las incidencias; incluyendo en la política de compras el código de conducta para asegurar el cumplimiento de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Dicho código ético se tiene en consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas, valorándose su compromiso con la responsabilidad social y ambiental con la posibilidad de realizar auditorías, según se contempla en nuestros acuerdos, en función de los recursos que tengamos disponibles.

Se está solicitando tanto a los proveedores de packaging, como a los que venden su producto con envase, que nos reporten sus medidas de sostenibilidad. En la actualidad los proveedores de agua y packaging deben emplear embalajes con al menos un 50% rPET, y la previsión es alcanzar el 100% en el medio plazo.

Dentro de las políticas de autorización del grupo, existe “**Purchasing**”, que regula las autorizaciones necesarias para la firma de contratos en función de sus importes y características.

Existen también un **procedimiento de creación de nuevo producto** y un **procedimiento de cambio de ingredientes**, en los que se establecen la necesidad, en ambos casos, de la aprobación por parte de NPD (New Product Development).

En los **contratos** con los proveedores, se establecen, entre otras, las condiciones estándar de compra que el proveedor debe respetar, incluyendo:

- La posibilidad de ser sometidos a auditorías con un preaviso de 10 días (si bien durante el periodo de reporte no se ha realizado ninguna auditoría a proveedores¹⁶). Las auditorías pueden ser tanto relativas a facturación, como en relación con seguridad alimentaria, cargando dicho coste al proveedor.
- Compromiso de ética profesional y conflicto de intereses.
- Compromiso de cumplir nuestra política anti-soborno y anti-corrupción.
- Compromiso con la seguridad alimentaria y la calidad: Se exige la inscripción en el registro sanitario, así como las fichas técnicas de los productos suministrados; se valoran las certificaciones en calidad y/o seguridad alimentaria.

¹⁶ Por la ausencia de incidencias relevantes de facturación o seguridad alimentaria. Cuando ha existido alguna incidencia de facturación se ha podido solucionar entre el equipo administrativo de SSP y el proveedor, sin necesidad de auditar sus cuentas. Del mismo modo, en las incidencias de seguridad alimentaria, ha podido hacerse el seguimiento con nuestros laboratorios y nuestra responsable de seguridad e higiene, con la colaboración del proveedor y sin necesidad de hacer auditorías a sus instalaciones al ser incidencias leves y de solución no compleja.

- Adhesión a nuestro código de conducta, que incluye un compromiso ambiental, de bienestar animal y de abastecimiento responsable.

[Derechos humanos] Además, como ya hemos comentado, con los proveedores del sector primario, establecemos el **compromiso anti “Modern slavery”**, con el fin de que se aplique la legislación laboral vigente, respetando los derechos de los trabajadores y evitando abusos, especialmente a la población más vulnerable como son los inmigrantes, actualmente no se identifican riesgos relevantes (ver apartado “Respeto a los derechos humanos”).

ATENCIÓN AL CLIENTE

[Consumidores] La salud y seguridad de nuestros clientes es un tema central de nuestra gestión. Fruto de ello y para asegurar la seguridad alimentaria de nuestros productos, hemos implantado un **plan de análisis de peligros y puntos de control críticos (APPCC)**, que consta de dos etapas principales:

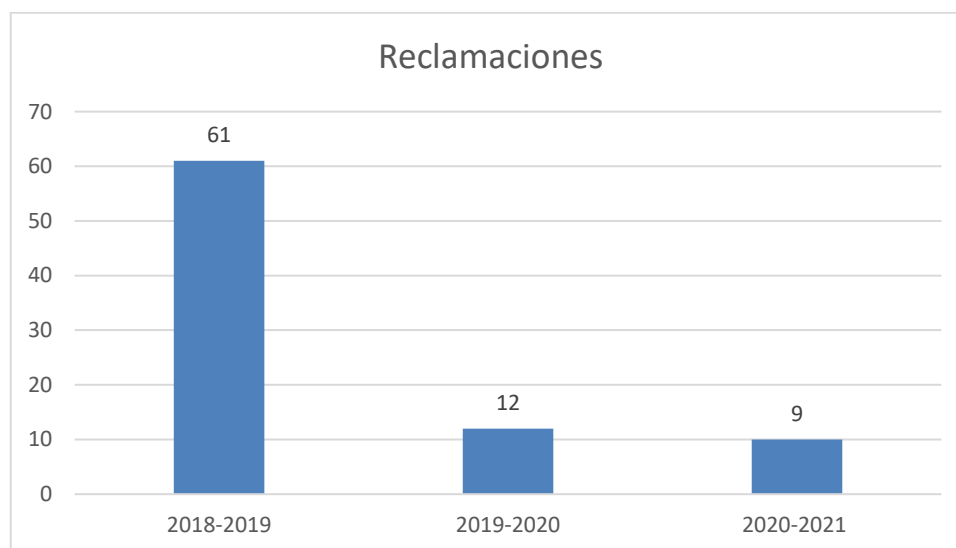
- I. Implantación de prerrequisitos:
 - Formación de trabajadores, inicial y continuada sobre la manipulación higiénica de los alimentos.
 - Mantenimiento de locales, instalaciones y equipos, demostrada documentalmente con un plan de mantenimiento.
 - Limpieza y desinfección, con registros de aplicación del programa de limpieza y desinfección.
 - Desinsectación y desratización, asegurando un adecuado control de plagas.
 - Programa de control de agua de abastecimiento.
 - Trazabilidad, identificando el producto final y las materias primas utilizados, asociados al proceso productivo, para localizar e identificar las causas de un posible problema alimenticio y poder adoptar medidas correctoras.
 - Buenas prácticas de manipulación, con instrucciones concretas de fabricación y manipulación de los alimentos, con registros de los controles realizados y registros de las incidencias y medidas correctoras tomadas.
 - Diseño higiénico de locales, instalaciones y equipos.
 - Plan de control de proveedores, de forma que los suministros respondan a unas características y especificaciones establecidas.

II. Elaboración e implantación de un sistema APPCC:

- Descripción de producto.
- Elaboración de un diagrama de flujo del proceso, identificando los peligros potenciales y sus causas.
- Evaluar estos peligros determinando los puntos de control críticos (PCC).
- Establecer límites para cada PCC.
- Establecer un sistema de vigilancia para cada PCC.
- Establecer planes de acciones correctoras.
- Procedimientos de verificación: control analítico de alimentos, superficies y ambientes, programa trimestral de inspecciones o auditorías, y calibración de equipos.
- Registros: Documentación y archivo.

Además, SSP cuenta con un **procedimiento de gestión de reclamaciones y quejas** que marca la metodología a seguir para la resolución de este tipo de comunicaciones por parte de nuestros grupos de interés, tanto si son formuladas en el punto de venta (verbalmente o mediante hoja de reclamaciones), como si se son recibidas posteriormente vía correo o vía email (que aparece en el ticket de caja).

En el periodo de reporte se han recibido 9 reclamaciones. Entre los motivos de las quejas destacamos el servicio inapropiado, producto caducado o en mal estado, alérgenos, pasaporte COVID y precio diferente a pliegos. Todas las quejas han sido contestadas, y en los casos en los que procede se ha realizado el reembolso de la compra al cliente. Se realiza un seguimiento centralizado de todas las reclamaciones, incluyendo la vía por la que se han realizado.



INFORMACIÓN FISCAL

[Información fiscal] En el siguiente cuadro se resume la información relativa a los beneficios obtenidos, así como los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas:

INFORMACIÓN FISCAL¹⁷	
Beneficios obtenidos	-20.174.418 €
Impuestos sobre beneficios pagados¹⁸	-2.892.357 €
Subvenciones públicas¹⁹	20.272

¹⁷ Datos pendientes de finalizar la auditoría de cuentas.

¹⁸ Impuestos pagados por SELECT SERVICE PARTNER, S.A.U. en el periodo que comprende del 1 de octubre de 2020 a 30 septiembre de 2021. El pago efectivo a la Agencia Tributaria lo realiza la sociedad dominante del Grupo sometida a la legislación española, SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING, S.L.U., la cual consolida a nivel fiscal en España. En el presente ejercicio, el signo negativo indica que se trata de un ingreso por impuesto de sociedades al estar la empresa en pérdidas.

¹⁹ Bonificaciones INEM para formación continua, así como bonificaciones de contratos específicos de discapacidad y riesgo, maternidad y paternidad.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

[Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales]

Además del **Código de Conducta**, las medidas específicas para prevenir la corrupción y el soborno, así como para luchar contra el blanqueo de capitales se recogen en la **Política anti-soborno y anti-corrupción** que actualmente se encuentra en su 4ª edición, y que, además de la política propiamente dicha, incluye información sobre:

- Su alcance.
- Seguimiento y revisión.
- Responsabilidad y oficiales anti-soborno.

En dicha política se recoge la prohibición de realizar donaciones políticas como forma de obtener una ventaja para el grupo en las transacciones comerciales. Tampoco deben realizarse contribuciones caritativas o de patrocinio si pueden ser interpretadas como un medio de compra de influencia.

[Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] En el periodo objeto de reporte no se ha realizado ninguna aportación económica ni a fundaciones, ni a entidades sin ánimo de lucro.

SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2020-2021 de SELECT SERVICE PARTNER S.A.U. reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización y los resultados alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021.

Sus contenidos han sido determinados de acuerdo con lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

Los miembros del Consejo de Administración de SSP, formulan el 30 de diciembre de 2021 las Cuentas Anuales, así como el Informe de Gestión, del ejercicio 2020-2021. Este Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión, firmando todos ellos en la hoja final de este documento en señal de conformidad.

La información incluida en este informe será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

A continuación, el informe será depositado en el Registro Mercantil y publicado en la página web de SSP, donde quedará disponible para su consulta por los grupos de interés durante al menos cinco años.

CONTACTO

Nombre: Fernando Cabrera Bilbao.

Dirección: Camino de la Zarzuela nº19-21 2º 28023 Aravaca (Madrid).

Teléfono: 91 729 97 77.

Email de contacto: fernando.cabrera@ssp.es.

ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Cuestiones ambientales			
Efectos actuales y previsibles	Compromiso con el medio ambiente	12	103-1
Certificación ambiental		12	
Principio de precaución		12	102-11
Riesgos ambientales		19	
Emisiones de carbono		18	201-2 305
Ruido		19	
Contaminación lumínica		19	
Economía circular y gestión de residuos		13	306
Consumo de agua		14	303
Consumo de materias primas		15	301
Consumo de energía		16	302
Cambio climático		18	201-2 305
Protección de la biodiversidad		19	304
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Cuestiones sociales y relativas al personal	21	401 402
Organización del trabajo		27	401-3
Salud y seguridad		28	403
Relaciones sociales		31, 34	102-41
Formación		31	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		27	

Igualdad		22	405
Respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	33, 37	410 412
Libertad de asociación y negociación colectiva		34	407
No discriminación		24	406
Trabajo forzoso		35	409
Trabajo infantil		35	408
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	38	205 415
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		38	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		39	201-1
Sociedad			
Compromiso con el desarrollo local	Compromiso con la sociedad	36	102-13 204-1 413
Subcontratación y proveedores		36	308 414
Consumidores		37	416 417 418
Información fiscal		38	201-1 201-4
Modelo de negocio			
Entorno empresarial	¿Quiénes somos?	3, 6	102-13

Organización y estructura	¿Quiénes somos?	3	102-18
Mercados	Nuestros servicios	11	102-6
Objetivos y estrategias	Toda la memoria		
Tendencias	¿Quiénes somos?	7	
Políticas	Toda la memoria		103-2
Resultados			103-3
Indicadores clave			103-2
Riesgos relacionados	¿Quiénes somos?	7	102-15 102-30 102-31

FIRMANTES

Blanca Ripoll Pérez-Curiel

Eduardo Prieto Romero

Fernando Cabrera Bilbao