

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS

SSP ESPAÑA

01.10.2020-30.09.2021

| | |
|---|----|
| ¿QUIÉNES SOMOS? | 3 |
| ACTIVIDAD, MERCADOS Y LÍNEAS DE NEGOCIO | 4 |
| ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD | 5 |
| MISIÓN, VISIÓN, VALORES | 6 |
| GRUPOS DE INTERÉS | 7 |
| PRINCIPALES ESTRATEGIAS | 8 |
| GESTIÓN DE RIESGOS | 8 |
| GESTIÓN DEL COVID | 10 |
| MEDIDAS PARA PROTEGER A NUESTROS EMPLEADOS Y CLIENTES | 11 |
| NUESTROS SERVICIOS..... | 12 |
| SECTOR AIRE..... | 12 |
| SECTOR FERROCARRIL..... | 12 |
| COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE | 13 |
| RESIDUOS | 14 |
| AGUA | 15 |
| MATERIAS PRIMAS | 16 |
| ENERGÍA | 17 |
| CAMBIO CLIMÁTICO | 20 |
| RIESGOS AMBIENTALES..... | 21 |
| COMPROMISO CON LAS PERSONAS..... | 22 |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL..... | 22 |
| Empleo..... | 22 |
| Igualdad y diversidad | 28 |
| Conciliación de la vida personal y profesional | 31 |
| Salud y seguridad de los trabajadores | 32 |
| Relaciones sociales | 35 |
| Formación y desarrollo profesional | 36 |

| | |
|---|----|
| RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS..... | 37 |
| COMPROMISO CON LA SOCIEDAD | 40 |
| COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL..... | 40 |
| RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES | 40 |
| ATENCIÓN AL CLIENTE..... | 41 |
| INFORMACIÓN FISCAL..... | 42 |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 42 |
| SOBRE ESTE INFORME..... | 44 |
| CONTACTO | 44 |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA” | 45 |
| FIRMANTES..... | 47 |

¿QUIÉNES SOMOS?

[Organización y estructura] “SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING, S.L.” (en adelante SSP FINANCING), es una sociedad unipersonal, con (N.I.F. número B84622828), domiciliada en 28023 Madrid, Camino de la Zarzuela 19-21 Aravaca; constituida con la denominación de “HABAT GESTION EMPRESARIAL, S.L.”, mediante escritura otorgada ante el Notario de Madrid, Don Fernando Fernández Medina, el día 16 de Marzo de 2006, con el número 770 de su protocolo; cambiada su denominación a la actual, mediante escritura autorizada por el Notario de Madrid, Don Manuel Richi Alberti, el día 12 de Junio de 2006, con el número 2.219 de su protocolo; inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al Tomo 22580, Folio 43, Hoja número M-403658, inscripción 1a.

“SELECT SERVICE PARTNER, S.A.U.” (en adelante SSP SAU), 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. Trasladó 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.

“S.S.P. AIRPORT RESTAURANTS, S.L.” (en adelante SSP SLU), es una sociedad unipersonal, (C.I.F. número B38403309), domiciliada en 28023 Madrid, Camino de la Zarzuela 19-21 Aravaca; constituida por tiempo indefinido mediante escritura autorizada por el Notario de Madrid, Don Carlos Pérez Baudin, el día 15 de diciembre de 1 995, con el número 1.520 de su protocolo; inscrita en el Registro Mercantil de Santa Cruz de Tenerife, al Tomo 1.278, Folio 75, Sección General, Hoja número TF-1 1.673, inscripción 1ª.

“FOODLASA, S.L.” (en adelante FD SL), es una sociedad unipersonal, (C.I.F. número B82694233), domiciliada en 28023 Madrid, Camino de la Zarzuela 19-21 Aravaca, constituida por tiempo indefinido mediante escritura autorizada por el Notario de Madrid, Doña María de los Angeles Escribano Romero, el día 6 de junio de 2000, con el número 1.221 de orden de su protocolo; inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al Tomo 1 5.458, libro 0, Sección 8a, Folio 143, Hoja número M-259716, inscripción 1a.

[Entorno empresarial] SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING, SL., a través de sus tres filiales en España, opera distintos contratos de arrendamiento en 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

"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.

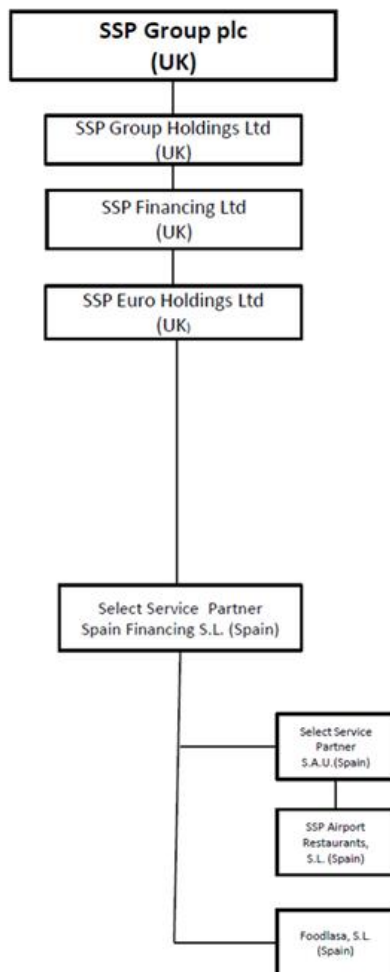
Quedan excluidas del objeto social todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales o de capital mínimo que no queden cumplidos por esta Sociedad. Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas actividades comprendidas en el objeto social algún título 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 SPAIN FINANCING, S.L., es propietaria en España del 100% de las acciones de las sociedades Foodlasa S.L.U. y Select Service Partner S.A.U., y ésta última, a su vez, de SSP Airport Restaurants S.L.U.

El presente informe corresponde al reporte de datos consolidados de las cuatro sociedades de SSP España, según el siguiente organigrama (tégase en cuenta que Foodlasa, S.L.U, no ha tenido actividad durante el ejercicio 2020/2021).



ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD

SSP en España opera en 13 aeropuertos y 3 estaciones de tren, contando con 76 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, Café y té, 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 los mismos, 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 los clientes 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 Calidad de productos/servicios 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:

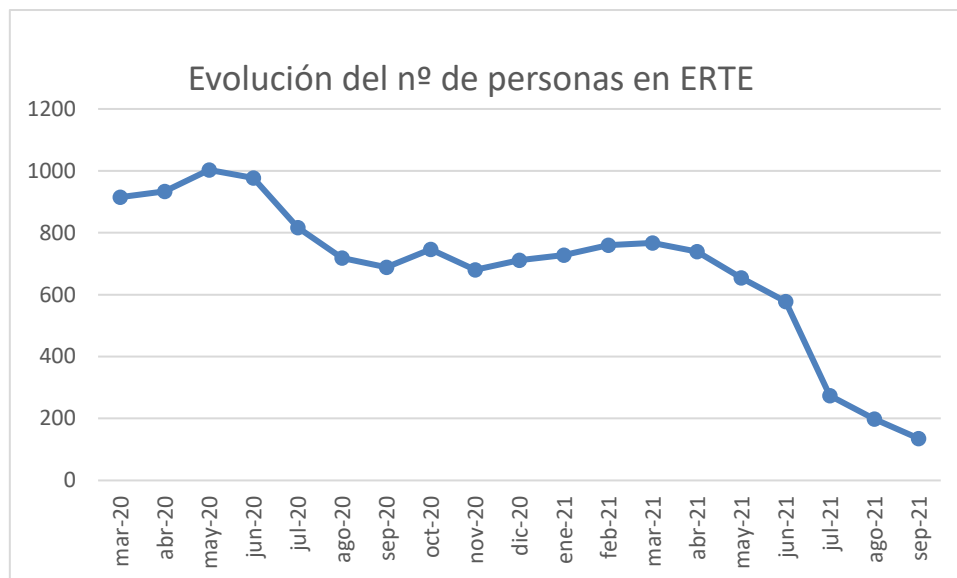
- La declaración del estado de alarma (Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo de 2020) y la obligación de cierre de establecimientos, límites a la libertad ambulatoria y restricciones en la prestación de actividades comerciales, entre ellas las relacionadas con restaurantes, cafeterías y bares.
- La publicación 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, ha 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 76 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] SSP, 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 37 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 13 aeropuertos nacionales con un total de ventas en el ejercicio 2020/2021 de 34.972.714 €.

SECTOR FERROCARRIL

SSP tiene presencia en 3 estaciones de tren con un total de ventas en el ejercicio 2020/2021 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 | 16.125,174 |

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 de SSP en España.

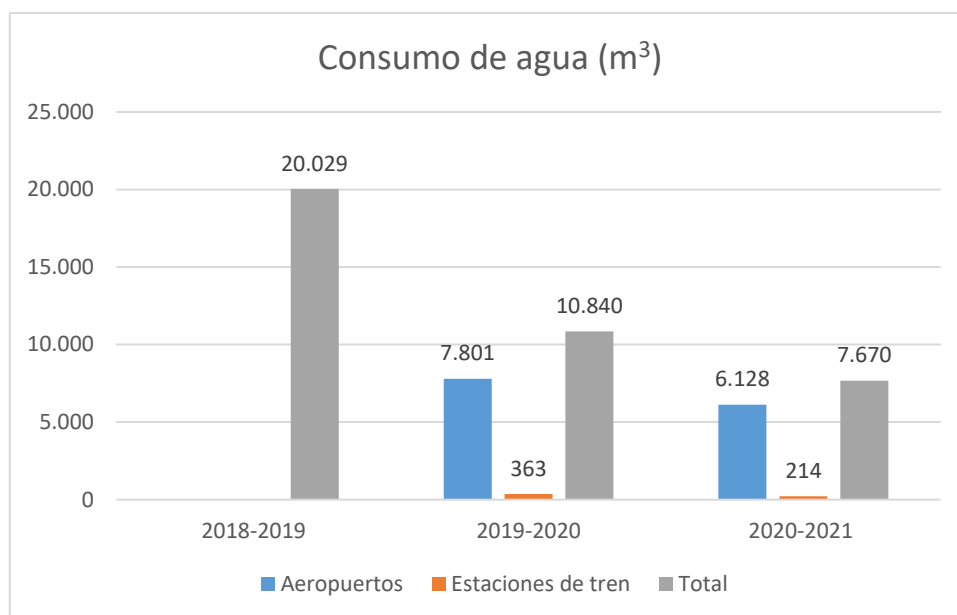
- Mediante un programa de control GAP se optimiza el uso de materias primas y se reducen los valores de desperdicio de alimentos al mínimo posible. Además, disponemos de indicadores de nuestro desperdicio alimentario desglosados por grupos de producto, tanto en kilos, como en coste económico.
En la actualidad, 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 (m³) | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 |
| Aeropuertos SSP SAU | | 7.801 | 6.128 |
| Aeropuerto SSP SL | | 2.676 | 1.328 |
| Estaciones de tren SSP SAU | | 363 | 214 |
| Total consolidado | 20.029 | 10.840 | 7.670 |



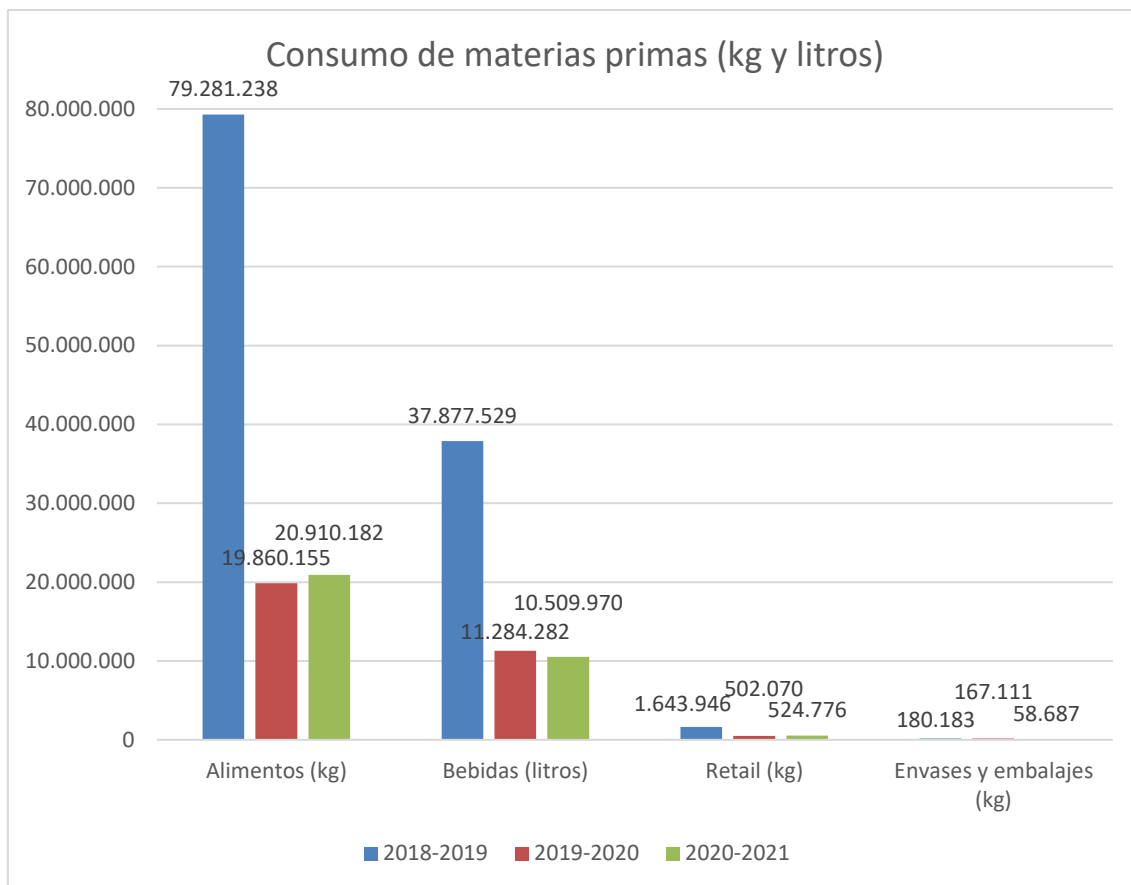
En todos los centros de trabajo se vierte a colector municipal (aguas de limpieza y desinfección, y agua sanitaria), si bien, para la mejora de la calidad de agua de vertido se han instalado decantadores de grasas en todos ellos. Siempre que es necesario se retira la grasa acumulada, y se trata siguiendo 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 | 58.687 |

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.



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

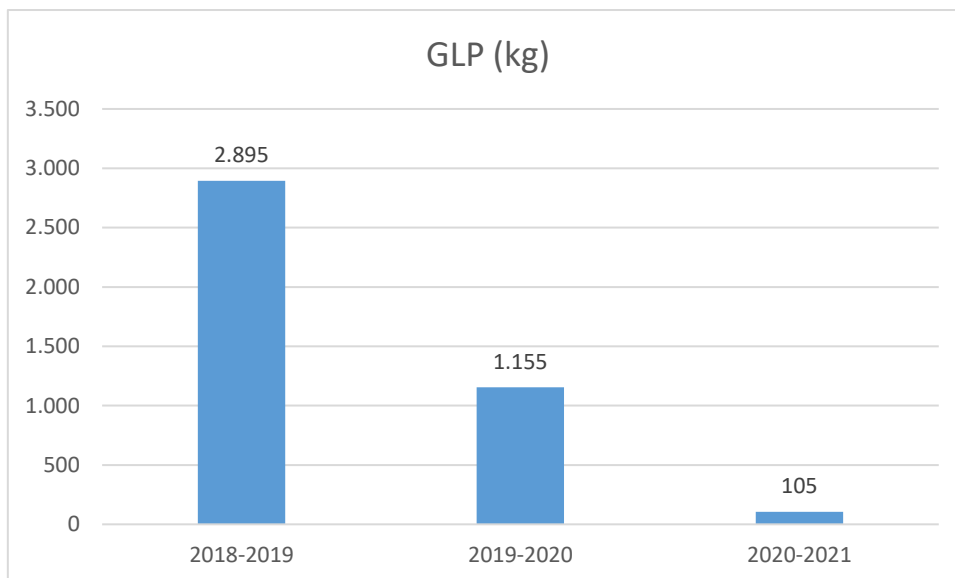
- Programa de control GAP.
- Compra de materias primas siguiendo las previsiones del número de pasajeros de cada vuelo.
- Control de stocks de los almacenes.
- Control del uso de materias primas siguiendo gramajes de las recetas.
- Uso de filtros de magnesio en las freidoras y medidores de compuestos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

ENERGÍA

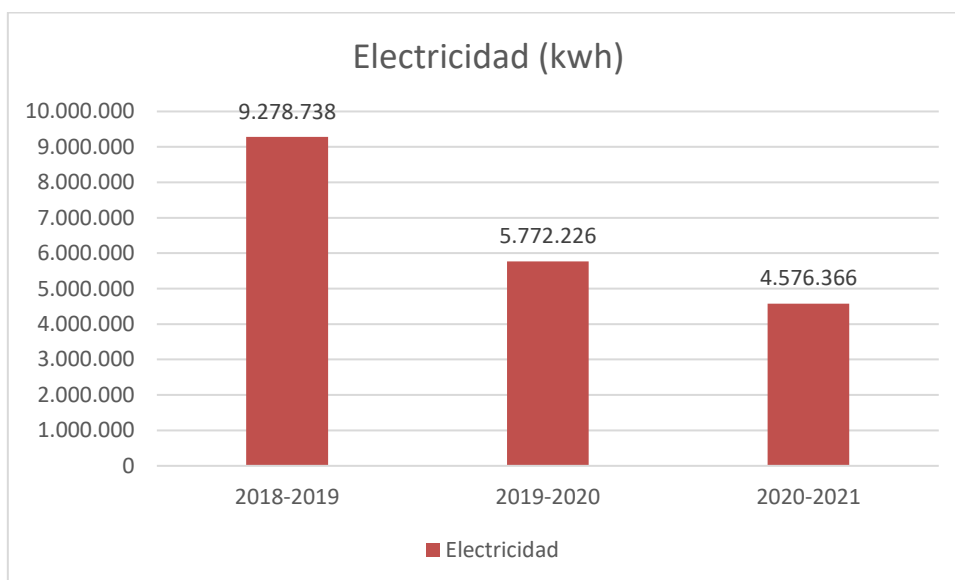
[Consumo de energía]

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

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), que pertenece a la sociedad SSP SAU.



| CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA INDIRECTA (kwh) | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 |
| Electricidad según facturas SSP SAU | 9.202.804 | 5.648.316 | 4.180.083 |
| Electricidad BCN SSP SL | | | 311.998 |
| Climatización medida por contador en el aeropuerto de Alicante SSP SAU | 75.934 | 123.910 | 84.284,72 |
| Total consolidado | 9.278.738 | 5.772.226 | 4.576.366 |



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.

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

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.

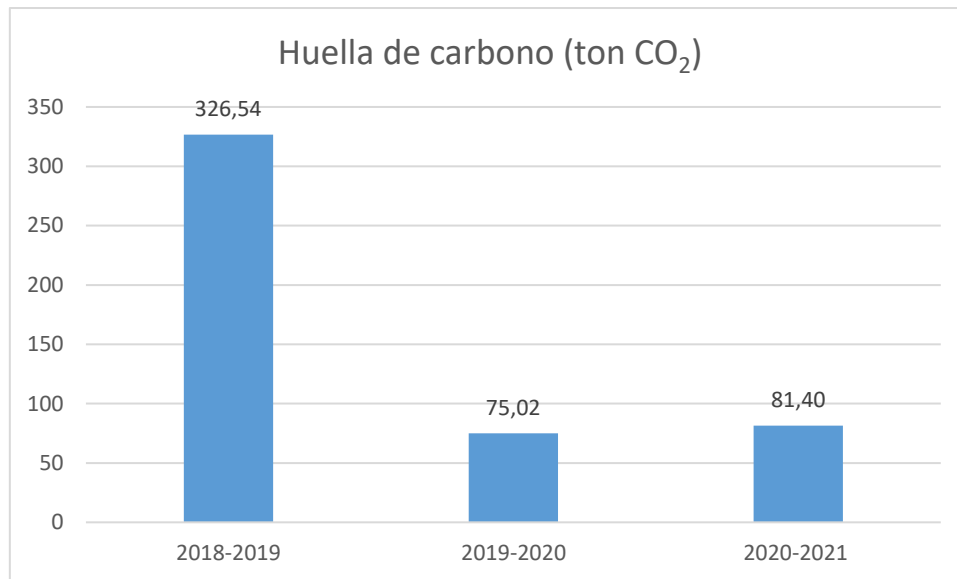
En la actualidad, no se está aplicando ninguna medida de adaptación al cambio climático en la organización.

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 |
| Lanzarote | 4,5 kg R410A | 2.088 | 9,40 |
| Total SSP SAU | | | 81,40 |

| Huella de carbono asociada a emisiones fugitivas (ton CO ₂) SSP SAU | | |
|--|-----------|-----------|
| 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 la biodiversidad; motivo por el que no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos en el presente informe.

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

COMPROMISO CON LAS PERSONAS

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

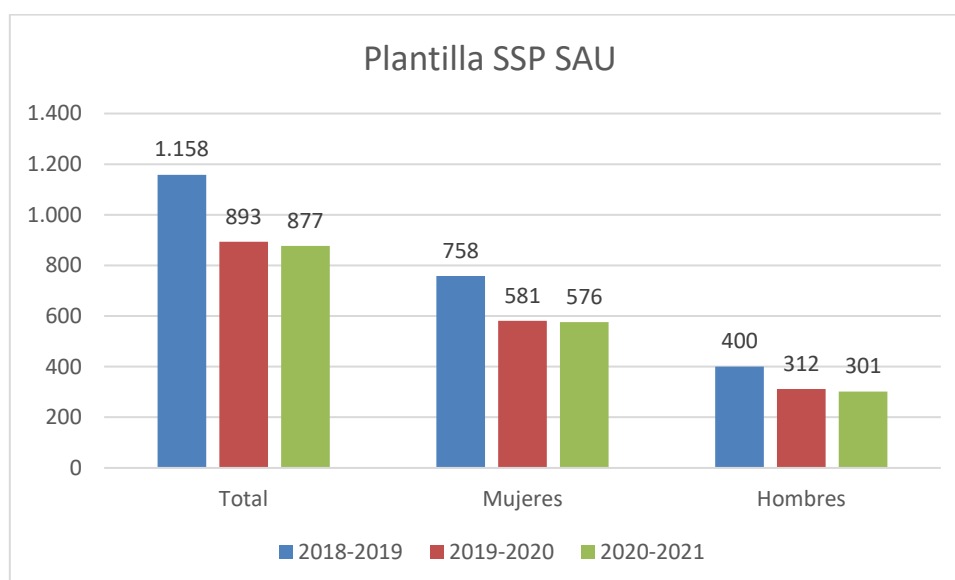
[Empleo]⁷ La plantilla de SSP en España es de 994 trabajadores. De los cuales el 65% corresponde a mujeres y el 35% restante a hombres.

| PLANTILLA-CONSOLIDADO | | | |
|-----------------------|-------|---------|---------|
| | Total | Mujeres | Hombres |
| 2020-2021 | 994 | 646 | 348 |

| COMPARATIVA DE PLANTILLA | | | |
|--------------------------|-------|---------|---------|
| SSP SLU | Total | Mujeres | Hombres |
| 2020-2021 | 98 | 58 | 40 |

| COMPARATIVA DE PLANTILLA | | | |
|--------------------------|-------|---------|---------|
| FINANCING SL | Total | Mujeres | Hombres |
| 2020-2021 | 19 | 12 | 7 |

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



⁷ Todos los datos reportados corresponden a fecha 30/09/2020, considerándose significativos del periodo de reporte.

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

| PLANTILLA POR SEXO Y EDAD-CONSOLIDADO | | | |
|--|---------------------------|-----|------|
| Mujeres | Menores 30 años | 82 | 12% |
| | Entre 30 y 50 años | 409 | 63% |
| | Mayores de 50 años | 155 | 25% |
| | Total | 646 | 100% |
| Hombres | Menores 30 años | 57 | 15% |
| | Entre 30 y 50 años | 200 | 57% |
| | Mayores de 50 años | 91 | 28% |
| | Total | 348 | 100% |
| Total | Menores 30 años | 139 | 13% |
| | Entre 30 y 50 años | 609 | 61% |
| | Mayores de 50 años | 246 | 26% |
| | Total | 994 | 100% |

| PLANTILLA POR SEXO Y EDAD | | SSP SAU | | SSP SLU | | FINANCING SL | |
|----------------------------------|---------------------------|----------------|------|----------------|------|---------------------|------|
| Mujeres | Menores 30 años | 70 | 12% | 11 | 19% | 1 | 8% |
| | Entre 30 y 50 años | 363 | 63% | 35 | 60% | 11 | 92% |
| | Mayores de 50 años | 143 | 25% | 12 | 21% | 0 | 0% |
| | Total | 581 | 100% | 58 | 100% | 12 | 100% |
| Hombres | Menores 30 años | 44 | 15% | 12 | 30% | 1 | 14% |
| | Entre 30 y 50 años | 173 | 57% | 21 | 53% | 6 | 86% |
| | Mayores de 50 años | 84 | 28% | 7 | 18% | 0 | 0% |
| | Total | 301 | 100% | 40 | 100% | 7 | 100% |
| Total | Menores 30 años | 114 | 13% | 23 | 23% | 2 | 11% |
| | Entre 30 y 50 años | 536 | 61% | 56 | 57% | 17 | 89% |
| | Mayores de 50 años | 227 | 26% | 19 | 19% | 0 | 0% |
| | Total | 877 | 100% | 98 | 100% | 19 | 100% |

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

| PLANTILLA POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL-CONSOLIDADO | | | |
|---|-----------------------------|-----|--------|
| Mujeres | Personal directivo | 2 | 0,31% |
| | Mando intermedio | 15 | 2,32% |
| | Personal técnico | 18 | 2,79% |
| | Personal cualificado | 44 | 6,81% |
| | Personal auxiliar | 567 | 87,77% |
| | Total | 646 | 100,0% |
| Hombres | Personal directivo | 5 | 1,44% |
| | Mando intermedio | 15 | 4,31% |
| | Personal técnico | 8 | 2,30% |
| | Personal cualificado | 46 | 13,22% |
| | Personal auxiliar | 274 | 78,74% |

| | | | |
|--------------|-----------------------------|-----|--------|
| | Total | 348 | 100,0% |
| Total | Personal directivo | 7 | 0,70% |
| | Mando intermedio | 30 | 3,02% |
| | Personal técnico | 26 | 2,62% |
| | Personal cualificado | 90 | 9,05% |
| | Personal auxiliar | 841 | 84,61% |
| | Total | 994 | 100,0% |

| PLANTILLA POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL | | SSP SAU | | SSP SLU | | FINANCING SL | |
|--|----------------------|---------|--------|---------|--------|--------------|--------|
| Mujeres | Personal directivo | 1 | 0,17% | 0 | 0,00% | 1 | 8,33% |
| | Mando intermedio | 15 | 2,60% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Personal técnico | 6 | 1,04% | 2 | 3,45% | 10 | 83,33% |
| | Personal cualificado | 39 | 6,77% | 4 | 6,90% | 1 | 8,33% |
| | Personal auxiliar | 515 | 89,41% | 52 | 89,66% | 0 | 0,00% |
| | Total | 576 | 100,0% | 58 | 100,0% | 12 | 100,0% |
| Hombres | Personal directivo | 4 | 1,33% | 0 | 0,00% | 1 | 14,29% |
| | Mando intermedio | 10 | 3,32% | 1 | 2,50% | 4 | 57,14% |
| | Personal técnico | 7 | 2,33% | 0 | 0,00% | 1 | 14,29% |
| | Personal cualificado | 41 | 13,62% | 4 | 10,00% | 1 | 14,29% |
| | Personal auxiliar | 239 | 79,40% | 35 | 87,50% | 0 | 0,00% |
| | Total | 301 | 100,0% | 40 | 100,0% | 7 | 100,0% |
| Total | Personal directivo | 5 | 0,57% | 0 | 0,00% | 2 | 10,53% |
| | Mando intermedio | 25 | 2,85% | 1 | 1,02% | 4 | 21,05% |
| | Personal técnico | 13 | 1,48% | 2 | 2,04% | 11 | 57,89% |
| | Personal cualificado | 80 | 9,12% | 8 | 8,16% | 2 | 10,53% |
| | Personal auxiliar | 754 | 85,97% | 87 | 88,78% | 0 | 0,00% |
| | Total | 877 | 100,0% | 98 | 100,0% | 19 | 100,0% |

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-CONSOLIDADO | | | |
|---|---------------|-----|--------|
| Contratos indefinidos | Hombre | 319 | -- |
| | Mujer | 593 | -- |
| | Total | 912 | 91,75% |
| Contratos temporales | Hombre | 29 | -- |
| | Mujer | 53 | -- |
| | Total | 82 | 8,25% |
| Jornada completa | Hombre | 257 | -- |
| | Mujer | 418 | -- |
| | Total | 675 | 67,91% |
| Jornada parcial | Hombre | 91 | -- |
| | Mujer | 228 | -- |
| | Total | 319 | 32,09% |

| PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / SEXO | | SELECT SERVICE PARTNER SAU | | SELECT SERVICE PARTNER AIRPORT RESTAURANTS SLU | | SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING SL | |
|---|--------|----------------------------|--------|--|--------|---|---------|
| Contratos indefinidos | Hombre | 277 | -- | 35 | -- | 7 | -- |
| | Mujer | 529 | -- | 52 | -- | 12 | -- |
| | Total | 806 | 91,90% | 87 | 88,78% | 19 | 100,00% |
| Contratos temporales | Hombre | 24 | -- | 5 | -- | 0 | -- |
| | Mujer | 47 | -- | 6 | -- | 0 | -- |
| | Total | 71 | 8,10% | 11 | 11,22% | 0 | 0,00% |
| Jornada completa | Hombre | 220 | -- | 30 | -- | 7 | -- |
| | Mujer | 371 | -- | 37 | -- | 10 | -- |
| | Total | 591 | 67,39% | 67 | 68,37% | 17 | 89,47% |
| Jornada parcial | Hombre | 81 | -- | 10 | -- | 0 | -- |
| | Mujer | 205 | -- | 21 | -- | 2 | -- |
| | Total | 286 | 32,61% | 31 | 31,63% | 2 | 10,53% |

| PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD- CONSOLIDADO | | | |
|--|--------------------|-----|--------|
| Contratos indefinidos | Menores 30 años | 97 | 10,64% |
| | Entre 30 y 50 años | 577 | 63,27% |
| | Mayores de 50 años | 238 | 26,10% |
| Contratos temporales | Menores 30 años | 42 | 51,22% |
| | Entre 30 y 50 años | 32 | 39,02% |
| | Mayores de 50 años | 8 | 9,76% |
| Jornada completa | Menores 30 años | 83 | 12,30% |
| | Entre 30 y 50 años | 398 | 58,96% |
| | Mayores de 50 años | 194 | 28,74% |
| Jornada parcial | Menores 30 años | 56 | 17,55% |
| | Entre 30 y 50 años | 211 | 66,14% |
| | Mayores de 50 años | 52 | 16,30% |

| PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD | | SELECT SERVICE PARTNER SAU | | SELECT SERVICE PARTNER AIRPORT RESTAURANTS SLU | | SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING SL | |
|---|--------------------|----------------------------|--------|--|--------|---|---------|
| Contratos indefinidos | Menores 30 años | 78 | 9,68% | 17 | 19,54% | 2 | 10,53% |
| | Entre 30 y 50 años | 508 | 63,03% | 52 | 59,77% | 17 | 89,47% |
| | Mayores de 50 años | 220 | 27,30% | 18 | 20,69% | 0 | 0,00% |
| Contratos temporales | Menores 30 años | 36 | 50,70% | 6 | 54,55% | 0 | 0,00% |
| | Entre 30 y 50 años | 28 | 39,44% | 4 | 36,36% | 0 | 0,00% |
| | Mayores de 50 años | 7 | 9,86% | 1 | 9,09% | 0 | 0,00% |
| Jornada completa | Menores 30 años | 71 | 12,01% | 10 | 14,93% | 2 | 11,76% |
| | Entre 30 y 50 años | 341 | 57,70% | 42 | 62,69% | 15 | 88,24% |
| | Mayores de 50 años | 179 | 30,29% | 15 | 22,39% | 0 | 0,00% |
| Jornada parcial | Menores 30 años | 43 | 15,03% | 13 | 41,94% | 0 | 0,00% |
| | Entre 30 y 50 años | 195 | 68,18% | 14 | 45,16% | 2 | 100,00% |
| | Mayores de 50 años | 48 | 16,78% | 4 | 12,90% | 0 | 0,00% |

| PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL-CONSOLIDADO | | | |
|--|----------------------|-----|--------|
| Contratos indefinidos | Personal directivo | 7 | 0,77% |
| | Mando intermedio | 30 | 3,29% |
| | Personal técnico | 25 | 2,74% |
| | Personal cualificado | 90 | 9,87% |
| | Personal auxiliar | 760 | 83,33% |
| Contratos temporales | Personal directivo | 0 | 0,00% |
| | Mando intermedio | 0 | 0,00% |
| | Personal técnico | 1 | 1,22% |
| | Personal cualificado | 0 | 0,00% |
| | Personal auxiliar | 81 | 98,78% |
| Jornada completa | Personal directivo | 7 | 1,04% |
| | Mando intermedio | 26 | 3,85% |
| | Personal técnico | 21 | 3,11% |
| | Personal cualificado | 85 | 12,59% |
| | Personal auxiliar | 536 | 79,41% |
| Jornada parcial | Personal directivo | 0 | 0,00% |
| | Mando intermedio | 4 | 1,25% |
| | Personal técnico | 5 | 1,57% |
| | Personal cualificado | 5 | 1,57% |
| | Personal auxiliar | 305 | 95,61% |

| PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL | SELECT SERVICE PARTNER SAU | | SELECT SERVICE PARTNER AIRPORT RESTAURANTS SLU | | SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING SL | | |
|--|----------------------------|-----|--|----|---|----|---------|
| | | | | | | | |
| Contratos indefinidos | Personal directivo | 5 | 0,62% | 0 | 0,00% | 2 | 10,53% |
| | Mando intermedio | 25 | 3,10% | 1 | 1,15% | 4 | 21,05% |
| | Personal técnico | 13 | 1,61% | 1 | 1,15% | 11 | 57,89% |
| | Personal cualificado | 80 | 9,93% | 8 | 9,20% | 2 | 10,53% |
| | Personal auxiliar | 683 | 84,74% | 77 | 88,51% | 0 | 0,00% |
| Contratos temporales | Personal directivo | 0 | 0% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Mando intermedio | 0 | 0% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Personal técnico | 0 | 0% | 1 | 9,09% | 0 | 0,00% |
| | Personal cualificado | 0 | 0% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Personal auxiliar | 71 | 100% | 10 | 90,91% | 0 | 0,00% |
| Jornada completa | Personal directivo | 5 | 0,85% | 0 | 0,00% | 2 | 11,76% |
| | Mando intermedio | 21 | 3,55% | 1 | 1,49% | 4 | 23,53% |
| | Personal técnico | 10 | 1,69% | 2 | 2,99% | 9 | 52,94% |
| | Personal cualificado | 75 | 12,69% | 8 | 11,94% | 2 | 11,76% |
| | Personal auxiliar | 480 | 81,22% | 56 | 83,58% | 0 | 0,00% |
| Jornada parcial | Personal directivo | 0 | 0% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Mando intermedio | 4 | 1,40% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Personal técnico | 3 | 1,05% | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% |
| | Personal cualificado | 5 | 1,75% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | Personal auxiliar | 274 | 95,80% | 31 | 100,00% | 0 | 0,00% |

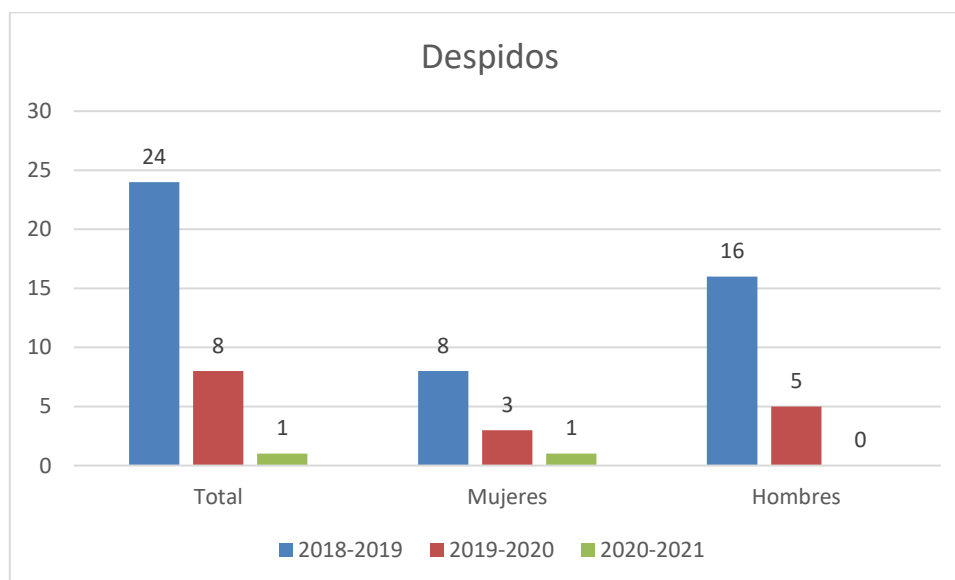
En relación con los despidos, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional. La información referenciada es únicamente de la sociedad SSP SAU, dado que en año 2020/2021 no ha habido ningún despidos del resto de las sociedades que consolidan.

| 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 para las sociedades SSP SAU y SSP SLU 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 | | | | | | 2020-2021 | |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|--|
| | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | | | Dato Consolidado | |
| | SSP SAU | SSP SAU | SSP SAU | SSP SLU | FINANCING SL | | |
| Hombre | 1.983 € | 2.106 € | 2.013 € | 1.766 € | 3.561 € | 2.017 € | |
| Mujer | 1.751 € | 1.840 € | 1.795 € | 1.640 € | 2.074 € | 1.787 € | |
| Total | 1.867 € | 1.979 € | 1.905 € | 1.691 € | 2.570 € | 1.868 € | |

| REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD | | | | | | 2020-2021 | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------|--------------|------------------|--|
| | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | | | Dato Consolidado | |
| | SSP SAU | SSP SAU | SSP SAU | SSP SLU | FINANCING SL | | |
| Menores 30 años | 1.599 € | 1.642 € | 1.664 € | 1.595 € | 2.500 € | 1.671 € | |
| Entre 30 y 50 años | 1.810 € | 1.869 € | 1.855 € | 1.727 € | 2.581 € | 1.864 € | |
| Mayores de 50 años | 2.208 € | 2.282 € | 2.022 € | 1.693 € | ---- | 1.997 € | |

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.

⁸ Para obtener el salario medio, se ha pasado el salario de todo el personal de alta a fecha de 30 de septiembre de 2021 a jornada completa, y se ha mensualizado.

| REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------|--------------|
| | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | | |
| | SSP SAU | SSP SAU | SSP SAU | SSP SLU | FINANCING SL |
| Personal directivo | 5.958 € | 5.912 € | 5.253 € | * | 4.614 € |
| Mando intermedio | 4.079 € | 4.233 € | 4.186 € | ---- | 2.939 € |
| Personal técnico | 2.166 € | 2.085 € | 2.031 € | 1.591 € | 1.826 € |
| Personal cualificado | 2.204 € | 2.261 € | 2.146 € | 2.281 € | 2.953 € |
| Personal auxiliar | 1.696 € | 1.736 € | 1.726 € | 1.612 € | ---- |

| 2020-2021 | |
|------------------|---------|
| Dato Consolidado | |
| | 5.110 € |
| | 3.771 € |
| | 1.930 € |
| | 2.166 € |
| | 1.713 € |

* No se declara la remuneración del personal directivo de la SL por confidencialidad de los datos

La brecha salarial de nuestra organización es la siguiente:

| COMPARATIVA BRECHA SALARIAL-CONSOLIDADO | | | |
|---|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | % |
| 2020-2021 | 2.017 | 1.787 | -11,43% |

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 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 DIRECTIVO-CONSOLIDADO | | |
|---|-----------------|-----------------|
| | 2020-2021 | |
| | Hombres | Mujeres |
| Retribución fija | 66.363 € | 68.856 € |
| Retribución variable | 0 € | 0 € |
| Retribuciones en especie | 1.112 € | 818 € |
| Total | 67.475 € | 69.674 € |

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.

[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 994 trabajadores en plantilla, de los cuales 21 personas⁹ presentaban algún tipo de discapacidad, lo que supone un 2,11% 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.
- Adaptaciones de jornada por cuidado de hijo menos de 12 años.
- Compensación de bolsa de horas.

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

| CONCILIACIÓN | SELECT SERVICE PARTNER SAU | | | | SSP AIRPORT RESTAURANTS SLU | | | | SELECT SERVICE PARTNER SPAIN | | | | Dato Consolidado | | | |
|--|----------------------------|-----------|---------|-----------|-----------------------------|-----------|---------|-----------|------------------------------|-----------|---------|-----------|------------------|-----------|---------|-----------|
| | Hombres | % Hombres | Mujeres | % Mujeres | Hombres | % Hombres | Mujeres | % Mujeres | Hombres | % Hombres | Mujeres | % Mujeres | Hombres | % Hombres | Mujeres | % Mujeres |
| Reducción de jornada por cuidado de familiares a 30.09.2021 | 4 | 8,20% | 45 | 91,80% | 0 | 0,00% | 6 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 7% | 51 | 93% |
| Excedencia por cuidado de familiares a 30.09.2021 | 0 | 0% | 4 | 100% | 0 | 0% | 1 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 100% |
| Maternidad / Paternidad (periodo 2020-2021) | 5 | 50% | 5 | 50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 100% | 5 | 45% | 6 | 55% |
| Permiso de lactancia (periodo 2020-2021) | 0 | 0% | 6 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 100% | 0 | 0% | 7 | 100% |
| Permiso por enfermedad y fallecimiento de familiares (periodo 2020-2021) | 10 | 20,80% | 38 | 79,20% | 0 | 0,00% | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 | 100% | 10 | 20% | 40 | 80% |

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

⁹ Nueve mujeres y nueve hombres en SSP SAU. Una mujer y dos hombres en SSP SLU. Ninguna persona en FINANCING SL

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:

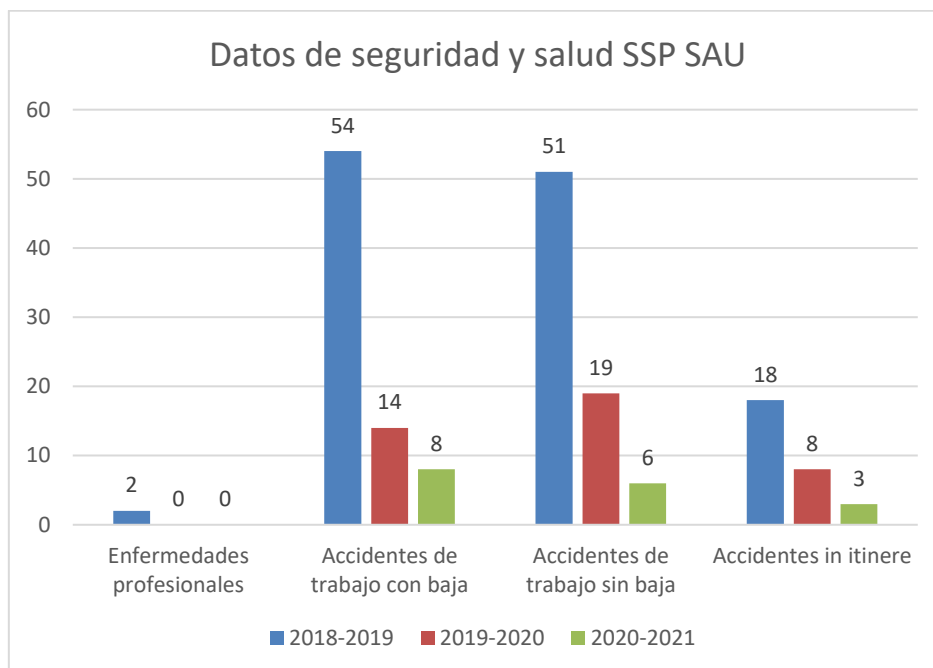
| DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD | Hombres | Mujeres | Total 20-21 | Total 19-20 | Total 18-19 |
|--|---------|---------|-------------|-------------|-------------|
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Accidentes de trabajo con baja ¹⁰ | 1 | 7 | 8 | 14 | 54 |
| Accidentes de trabajo sin baja | 3 | 3 | 6 | 19 | 51 |
| Accidentes in itinere ¹¹ | 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 |

| DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD SSP SLU | Hombres | Mujeres | Total 20-21 |
|------------------------------------|---------|---------|-------------|
|------------------------------------|---------|---------|-------------|

¹⁰ Todos leves.

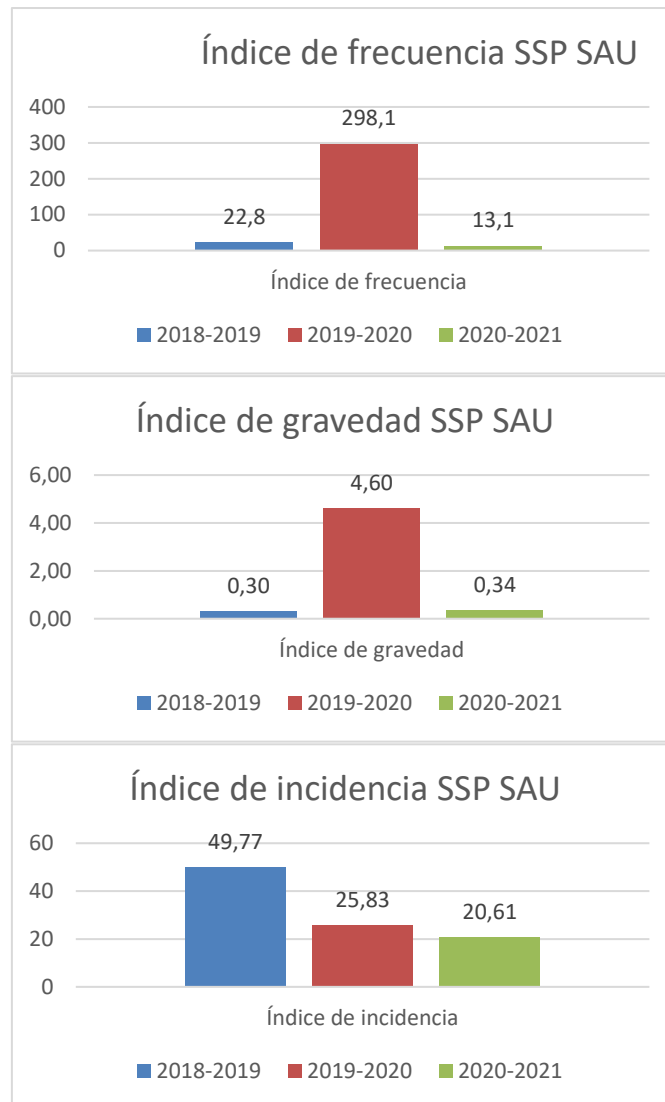
¹¹ Cinco con baja.

| | | | |
|--|---|---|--------------|
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 |
| Accidentes de trabajo con baja¹² | 0 | 1 | 1 |
| Accidentes de trabajo sin baja | 0 | 0 | 0 |
| Accidentes in itinere¹³ | 0 | 1 | 1 |
| Índice de frecuencia | | | 16,53 |
| Índice de gravedad | | | 0,11 |
| Índice de incidencia | | | 31,25 |



¹² Todos leves.

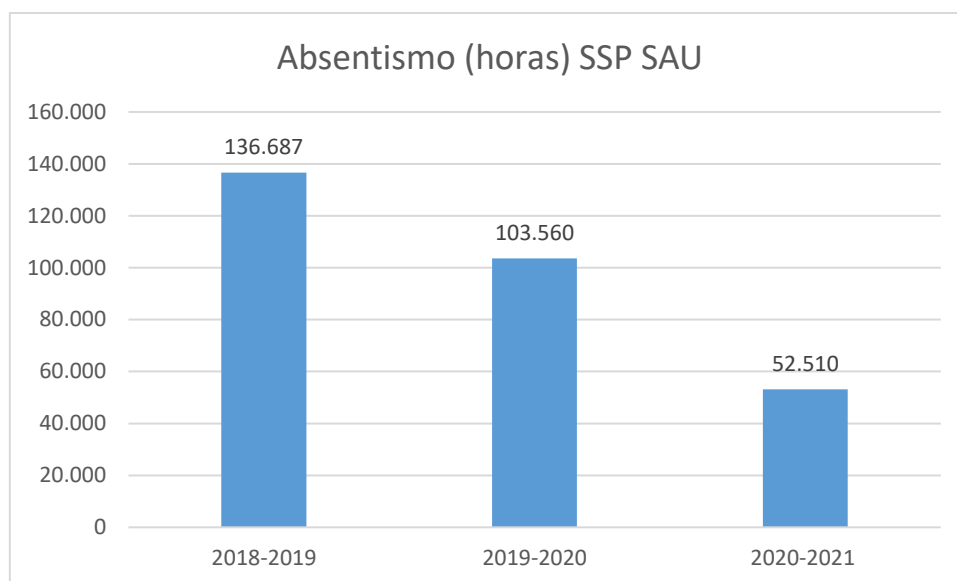
¹³ Con baja.



A continuación, se proporciona el número de horas de absentismo de la organización para cada una de las sociedades:

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.

| COMPARATIVA DE ABSENTISMO | | |
|---------------------------|--------------|-----------|
| 2018-2019 | SSP SAU | 136.687 h |
| 2019-2020 | SSP SAU | 103.560 h |
| 2020-2021 | SSP SAU | 52.510 h |
| | SSP SLU | 10.773 h |
| | FINANCING SL | 80 h |



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 |
| BCN | Sí | Sí |
| 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 | | | | Datos Consolidado |
|-------------------------------------|-------------|-----------|--------------|-------------------|
| | SSP SAU | SSP SLU | FINANCING SL | |
| Personal directivo | 31 | 0 | 9 | 40 |
| Mando intermedio | 88 | 4 | 9 | 101 |
| Personal técnico | 18 | 1 | 4 | 23 |
| Personal cualificado | 342 | 20 | 0 | 362 |
| Personal auxiliar | 814 | 45 | 0 | 859 |
| Total | 1293 | 70 | 22 | 1385 |

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.

RESPECTO 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 |
| BCN | Convenio Colectivo de Hostelería para la comunidad de Cataluña |
| 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 | * |
| | BCN | 01/01/2020 | * | 01/01/2021 | 0,00 | |
| 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 proveedores¹⁴). Las auditorías pueden ser tanto relativas a facturación, como en relación a seguridad alimentaria, cargando dicho coste al proveedor.
- Compromiso de ética profesional y conflicto de intereses (cláusula 20).
- Compromiso de cumplir nuestra política anti-soborno y anti-corrupción (cláusula 21).
- Compromiso con la seguridad alimentaria y la calidad (cláusula 23): 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.

¹⁴ 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 (cláusula 24).

[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 prerequisites:

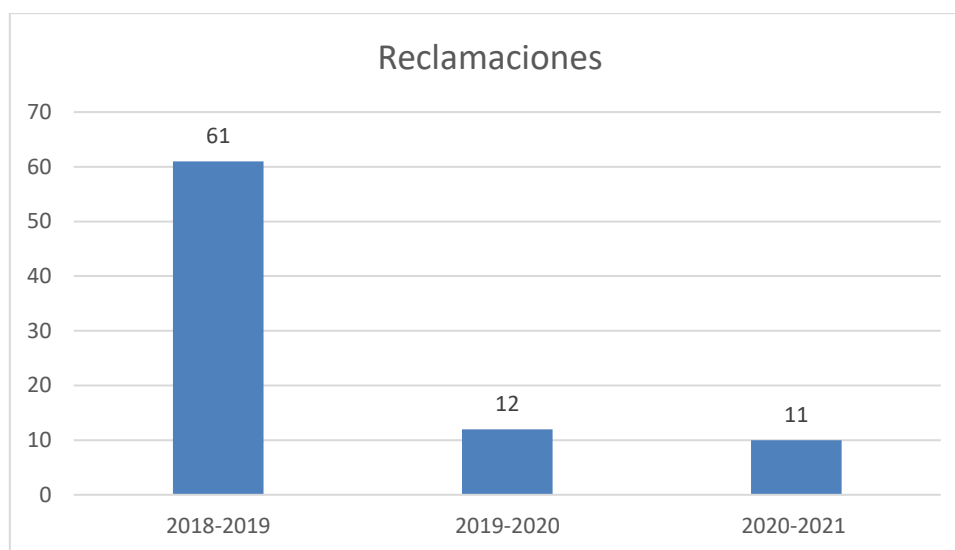
- Formación de trabajadores, inicial y continuada sobre la manipulación higiénica de los alimentos.
- Mantenimiento de locales, instalaciones y equipos, demostrada documentalmente con un plan de mantenimiento.
- Limpieza y desinfección, con registros de aplicación del programa de limpieza y desinfección.
- 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 11 reclamaciones, todas correspondientes a la sociedad SSP SAU. 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 FISCAL-CONSOLIDADO | |
|---|--------------|
| Beneficios obtenidos | -25.619.572€ |
| Impuestos sobre beneficios pagados | -6.367.357€ |
| Subvenciones públicas | 21.040 € |

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 las sociedades de SSP en España 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 | 13 | 103-1 |
| Certificación ambiental | | 13 | |
| Principio de precaución | | 13 | 102-11 |
| Riesgos ambientales | | 21 | |
| Emisiones de carbono | | 20 | 201-2 305 |
| Ruido | | 21 | |
| Contaminación lumínica | | 21 | |
| Economía circular y gestión de residuos | | 14 | 306 |
| Consumo de agua | | 15 | 303 |
| Consumo de materias primas | | 16 | 301 |
| Consumo de energía | | 17 | 302 |
| Cambio climático | | 20 | 201-2 305 |
| Protección de la biodiversidad | | 21 | 304 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | | |
| Empleo | Cuestiones sociales y relativas al personal | 22 | 401 402 |
| Organización del trabajo | | 32 | 401-3 |
| Salud y seguridad | | 33 | 403 |
| Relaciones sociales | | 36, 39 | 102-41 |
| Formación | | 37 | 404 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | 32 | |

| | | | |
|---|---|--------|------------------------|
| Igualdad | | 28 | 405 |
| Respeto a los derechos humanos | | | |
| Derechos humanos | Respeto a los derechos humanos | 38, 43 | 410 412 |
| Libertad de asociación y negociación colectiva | | 39 | 407 |
| No discriminación | | 28 | 406 |
| Trabajo forzoso | | 40 | 409 |
| Trabajo infantil | | 40 | 408 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | | |
| Medidas para prevenir la corrupción y el soborno | Lucha contra la corrupción y el soborno | 45 | 205 415 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | | 45 | |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | | 45 | 201-1 |
| Sociedad | | | |
| Compromiso con el desarrollo local | Compromiso con la sociedad | 42 | 102-13 204-1 413 |
| Subcontratación y proveedores | | 42 | 308 414 |
| Consumidores | | 43 | 416 417 418 |
| Información fiscal | | 44 | 201-1 201-4 |
| Modelo de negocio | | | |
| Entorno empresarial | ¿Quiénes somos? | 3, 7 | 102-13 |
| Organización y estructura | ¿Quiénes somos? | 3 | 102-18 |

| | | | |
|-----------------------------|--------------------|----|----------------------------|
| Mercados | Nuestros servicios | 12 | 102-6 |
| Objetivos y estrategias | Toda la memoria | | |
| Tendencias | ¿Quiénes somos? | 8 | |
| Políticas | Toda la memoria | | 103-2 |
| Resultados | | | 103-3 |
| Indicadores clave | | | 103-2 |
| Riesgos relacionados | ¿Quiénes somos? | 8 | 102-15 102-30 102-31 |

FIRMANTES

Blanca Ripoll Pérez-Curiel

Eduardo Prieto Romero

Fernando Cabrera Bilbao