

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS

SSP ESPAÑA

01.10.2021-30.09.2022

¿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
NUESTROS SERVICIOS.....	10
SECTOR AIRE	10
SECTOR FERROCARRIL	10
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	11
RESIDUOS	12
AGUA	13
MATERIAS PRIMAS	14
ENERGÍA	15
CAMBIO CLIMÁTICO	17
RIESGOS AMBIENTALES	21
COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	22
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	22
Empleo	22
Igualdad y diversidad	30
Conciliación de la vida personal y profesional	33
Salud y seguridad de los trabajadores	34
Relaciones sociales	37
Formación y desarrollo profesional	37
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	38
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	41

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL	41
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	41
ATENCIÓN AL CLIENTE	42
INFORMACIÓN FISCAL	43
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	44
SOBRE ESTE INFORME	46
CONTACTO	46
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”	47
FIRMANTES	49

¿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.” (en adelante SSP SA), 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 SL), 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.

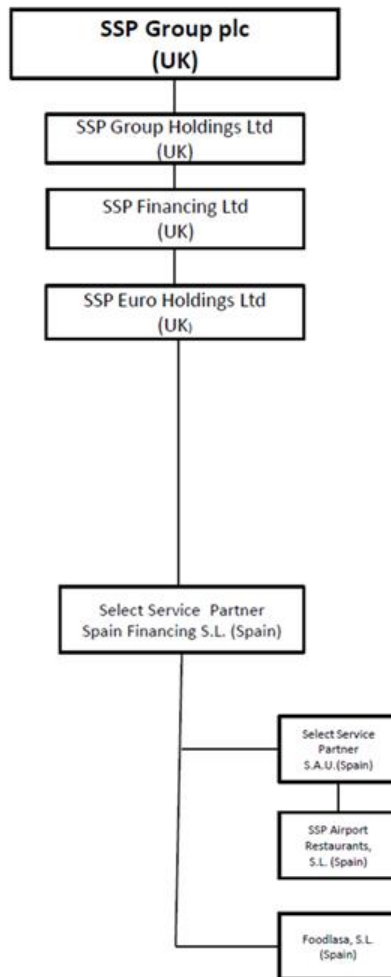
Quedan excluidas del objeto social todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales o de capital mínimo que no queden cumplidos por esta Sociedad. Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas actividades comprendidas en el objeto social algún título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

El presente informe corresponde al reporte de datos consolidados de las cuatro sociedades de SSP España, según el siguiente organigrama.



ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD

SSP en España opera en 13 aeropuertos y 3 estaciones de tren, contando con 87 puntos de venta a 30 de septiembre de 2022.

SSP opera dichos puntos de venta mediante la utilización de 35 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, a través de MdR SSP ha colaborado activamente con distintos organismos: Serving Europe, CEOE, Hostelería de EspañaOPSA, AECOC, Agentes Sociales e Instituciones públicas y el Ejecutivo en la regulación, alegaciones, reforma e implantación de la normativa del sector referente a:

- Nuevos niveles de referencia para el contenido de acrilamidas.
- Etiquetado nutricional
- Sistema alimentario sostenible,
- Normativa en residuos y envases.
- Normativa de plásticos de un solo uso.
- Bienestar animal.
- Flexibilización del uso de aceites vegetales derivada de la guerra en Ucrania.
- Desperdicio alimentario.
- Ley 7/2022 de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

PRINCIPALES ESTRATEGIAS

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:

- Entorno del negocio y geopolítico incierto.
- 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.
- Pérdida de flexibilidad laboral por restricciones a contratación temporal (nuevo)
- Incrementos salariales superiores a los previstos (nuevo)
- Mayor presión sindical tras ERTES Covid (nuevo)

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 protección de datos, privacidad y seguridad de la información personal de las personas trabajadoras y contratistas: **Política de privacidad**.
- 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 marzo de 2022, 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.

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 35 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 2021/2022 de 141.141.065 €.

SECTOR FERROCARRIL

SSP tiene presencia en 3 estaciones de tren con un total de ventas en el ejercicio 2021/2022 de 3.230.571 €.

Datos de ventas consolidados			
	Ferrocarril	Aire	TOTAL
SA	3.230.570,60		3.230.570,60
		127.696.232,54	127.696.232,54
SL		13.016.232,58	13.016.232,58
Foodlasa		428.600,31	428.600,31
TOTAL	3.230.570,60	141.141.065,43	144.371.636,03

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 2022**, 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 2019.

- 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 2021 y Declaración Provisional 2022” se han contabilizado los siguientes residuos de envases¹:

RESIDUOS DE ENVASES (ECOEMBES)	
Descripción	Cantidad (kg)
Papel / Cartón	69.755,703
Plásticos compostables	5.345,463
Plásticos EPS	4,500
Plásticos HDPE (cuerpo rígido y bolsa reutilizable)	106,470
Plásticos PET	15.154,379
Plásticos PP	3.333,674
Plásticos PS	3.704,560
Plásticos PVC	29,700

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.

¹ Estos datos corresponden a todas las sociedades de SSP en España: Select Service Parter S.A., SSP Airport Restaurants S.L. Foodlasa S.L.

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.
- 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”).
- Desde el 30 de septiembre de 2021 formamos parte del proyecto “To good to go” en las estaciones de tren de Alicante, Granada y Zaragoza, y los aeropuertos de Madrid y Barcelona. El objetivo es reducir el desperdicio de alimentos y 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. En total, se han salvado 460.5 kg de comida.
- En los aeropuertos de Tenerife Sur y Tenerife Norte se ha donado a Cruz Roja unos 3.426 kilos de comida aproximados.

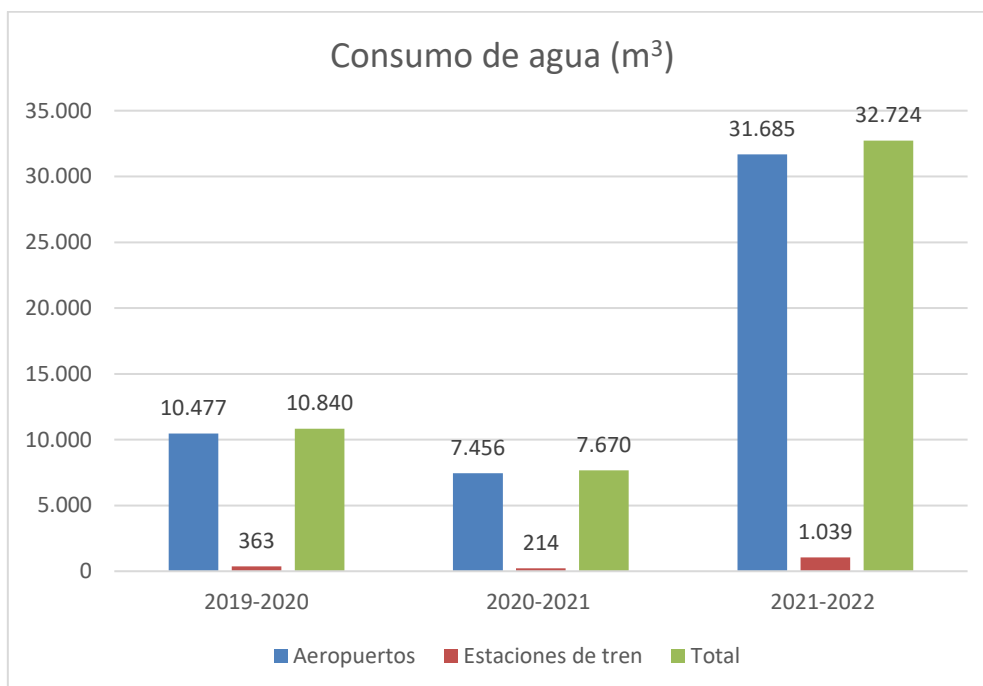
AGUA

[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. En los aeropuertos, AENA actúa como intermediario entre la empresa suministradora y nuestros centros de trabajo. En las estaciones de tren, el suministro proviene directamente de la red municipal.

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

CONSUMO DE AGUA (m³)			
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aeropuertos SSP SAU	7.801	6.128	15.420
Aeropuerto SSP SL	2.676	1.328	16.014
Aeropuerto SSP FD	-	-	251
Estaciones de tren SSP SAU	363	214	1.039

Total	10.840	7.670	32.724²
--------------	---------------	--------------	---------------------------



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.

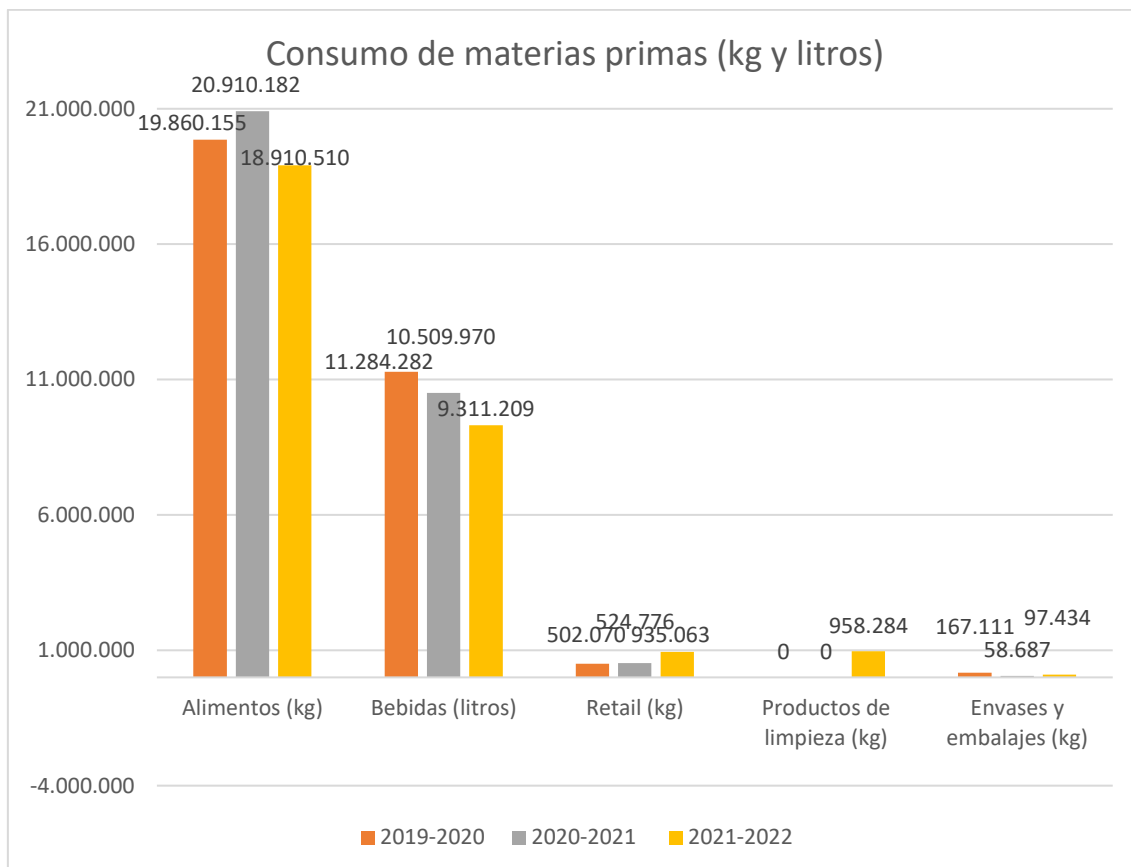
MATERIAS PRIMAS

[Consumo de materias primas]

CONSUMO DE PRINCIPALES MATERIAS PRIMAS			
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Alimentos (kg)	19.860.155	20.910.182	18.910.510
Bebidas (litros)	11.284.282	10.509.970	9.311.209
Retail3 (kg)	502.070	524.776	935.063
Productos de limpieza (kg)	--	--	958.284
Envases y embalajes (kg)	167.111	58.687	97.434

² El aumento del consumo de agua se justifica con el crecimiento de la actividad productiva, así como procesos de limpieza más exhaustivos derivados de la pandemia.

³ Se trata de artículos de impulso: patatas fritas, chocolatinas, snacks y algunos artículos envasados.



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

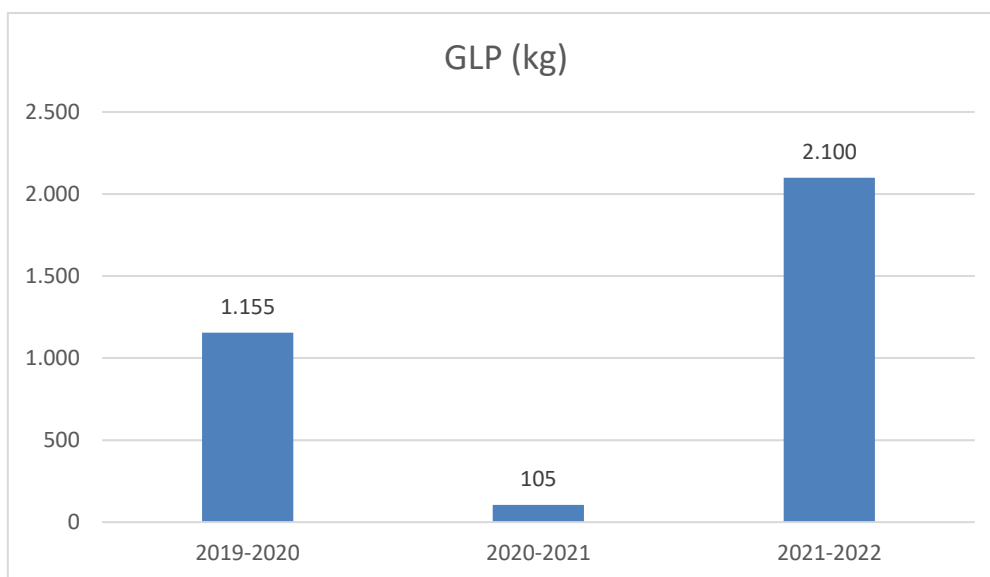
- Programa de control GAP.
- Compra de materias primas siguiendo las previsiones del número de pasajeros de cada vuelo.
- Control de stocks de los almacenes.
- Control del uso de materias primas siguiendo gramajes de las recetas.
- Uso de filtros de magnesio en las freidoras y medidores de compuestos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

ENERGÍA

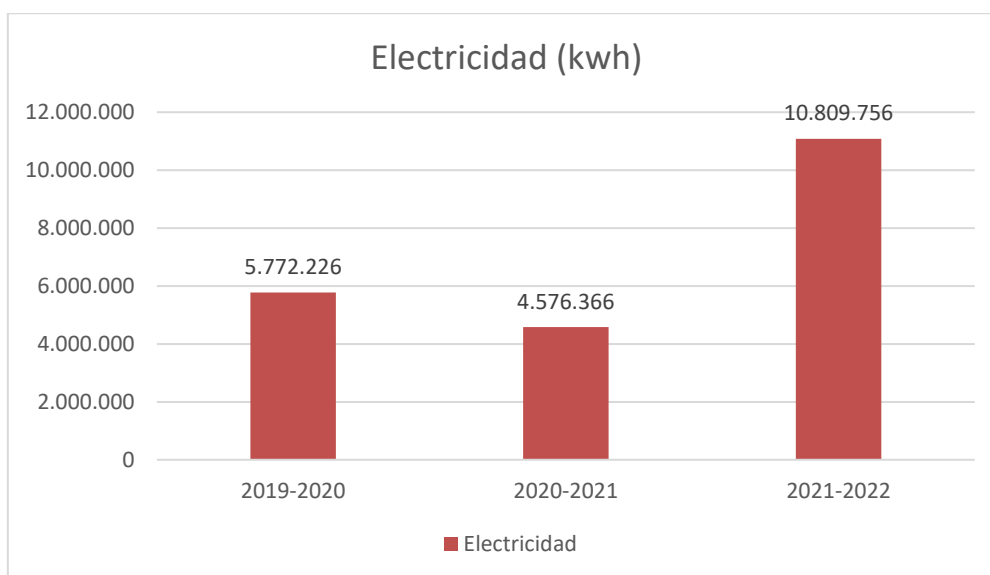
[Consumo de energía]

CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA DIRECTA (kg)			
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
GLP ⁴	1.155	105	2.100

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).



CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA (kwh)			
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Electricidad según facturas SSP SAU	5.648.316	4.180.083	9.661.475
Electricidad SSP SL	--	311.998	928.611
Electricidad SSP FD	--	--	41.478
Climatización medida por contador en el aeropuerto de Alicante SSP SAU	123.910	84.284	178.191
Total	5.772.226	4.576.366	10.809.756



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 realización en otros periodos 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.
- 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 la estación de tren de Granada, SSP tiene contrato directamente con la compañía eléctrica Fenie Energía. En este caso, Fenie Energía certifica un porcentaje de energía renovable del 100% para el año 2021⁵.

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.

⁵ Los valores del año 2022 aún no se han publicado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

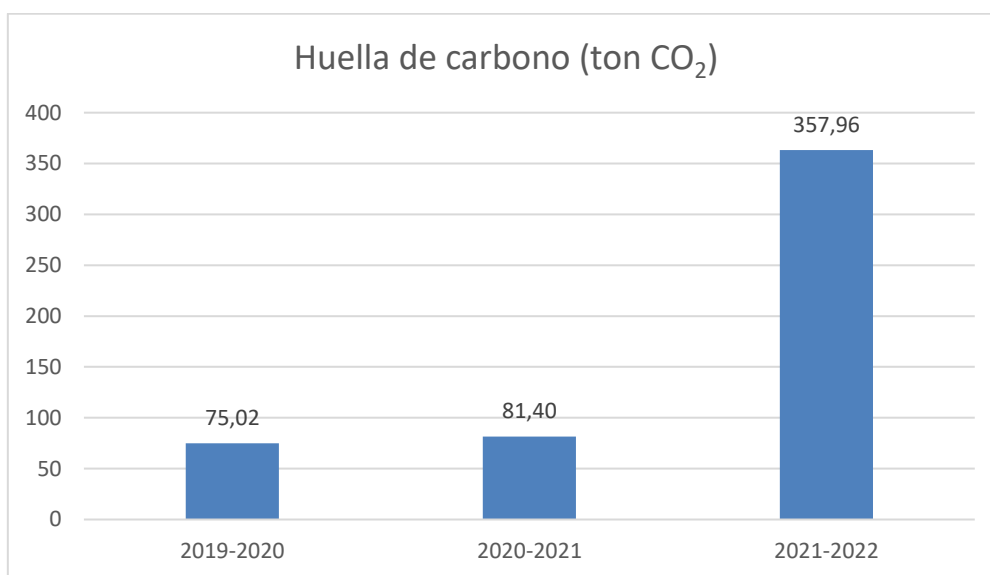
La compañía es consciente del impacto que tiene su actividad en el cambio climático, por lo que recopila información sobre sus principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero, y ha procedido a calcular su huella de carbono de alcance 1 y 2 del presente periodo de reporte:

Emisiones asociadas con las fugas de gases refrigerantes:

Sede	Recarga de gas (kg)	Factor de emisión (kg CO₂/kg gas)	Huella de carbono (ton CO₂)
Málaga	32,18 R-442A	1754,21	56,45
	0,3 R-134A	1120	0,34
	1 R-134A	1300	1,30
	1 R-404A	3942,8	3,94
	1,2 RS51	746	0,90
Alicante	0,3 R-449A	1281,601	0,38
Granada	7,9 R-404A	3942,8	31,15
	2,5 R-410A	1923,5	4,81
Madrid	1 R-404A	3942,8	3,94
	1 R-134A	1300	1,30
Sevilla	13,5 R-404A	3942,8	53,23
	1,2 R-134A	1300	1,56
Valencia	1 R-134A	1300	1,30
Las Palmas de Gran Canaria	7,6 R-134A	1300	9,88
	3,8 R-404A	3942,8	14,98
	57 R-410A	1923,5	109,64
	2,5 R-449A	1281,601	3,20
Lanzarote	4,5 R-449A	1281,601	5,77
Tenerife Norte	2 R-134A	1300	2,60
Tenerife Sur	6 R-449A	1281,601	7,69
	5 R-410A	1923,5	9,62

Ibiza	24 N40	1387	33,29
Palma de Mallorca	0,5 R-448A	1387	0,69
Total SSP SA			357,96
Barcelona	3,8 R449A	1281,601	4,87
	1 R134A	1300	1,30
Total Foodlasa			6,17
Total SSP			364,13

Comparativa de huella de carbono asociada a emisiones fugitivas (ton CO₂) SSP SA		
2019-2020	2020-2021	2021-2022
75,02	81,40	357,96 ⁶



⁶ El incremento en emisiones fugitivas se debe a un mayor control, pues se están registrando ya las fugas de todos los gases refrigerantes, de todas las máquinas y de todas las sedes.

Emisiones asociadas con el consumo de GLP:

Sede	Consumo (kg)	Consumo (litros)	Factor de emisión (kg CO ₂ /litro gas) ⁷	Huella de carbono (ton CO ₂)
Tenerife Norte	2.100	4.118	1,545	6,36

Emisiones asociadas con el consumo de energía eléctrica (alcance 2):

Sociedad	Consumo (kwh)	Factor de emisión (kg CO ₂ /kwh) ⁸	Huella de carbono (ton CO ₂)
SSP SAU	9.839.666	0,26	2.558,31
SSP SL	928.611	0,26	241,44
SSP FD	41.478	0,26	10,78
Total	10.809.755	0,26	2.810,54

Por tanto, el resumen de los resultados del cálculo de huella de carbono es:

HUELLA DE CARBONO SSP (ton CO₂)		
Alcance 1	Emisiones fugitivas	364,13
	Combustión fija	6,36
Alcance 2		2.810,54
Total		3.181,03

Controlamos y minimizamos estas emisiones mediante las siguientes actuaciones:

- Buenas prácticas en el uso de la energía.
- Mantenimiento preventivo de los equipos.

⁷ Según calculadora de la Oficina Española de Cambio Climático del año 2021 y tomando como densidad del GLP 0,51 kg/l.

⁸ Según calculadora de la Oficina Española de Cambio Climático del año 2021, y tomando el mix nacional, pues se desconocen las compañías suministradoras de cada centro.

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 lumínica⁹ 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.

⁹ 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]¹⁰ La plantilla de SSP en España es de 1595 trabajadores. De los cuales el 67% corresponde a mujeres y el 33% restante a hombres.

PLANTILLA-CONSOLIDADO			
	Total	Mujeres	Hombres
2019-2020	893	581	312
2020-2021	994	646	348
2021-2022	1595	1070	525

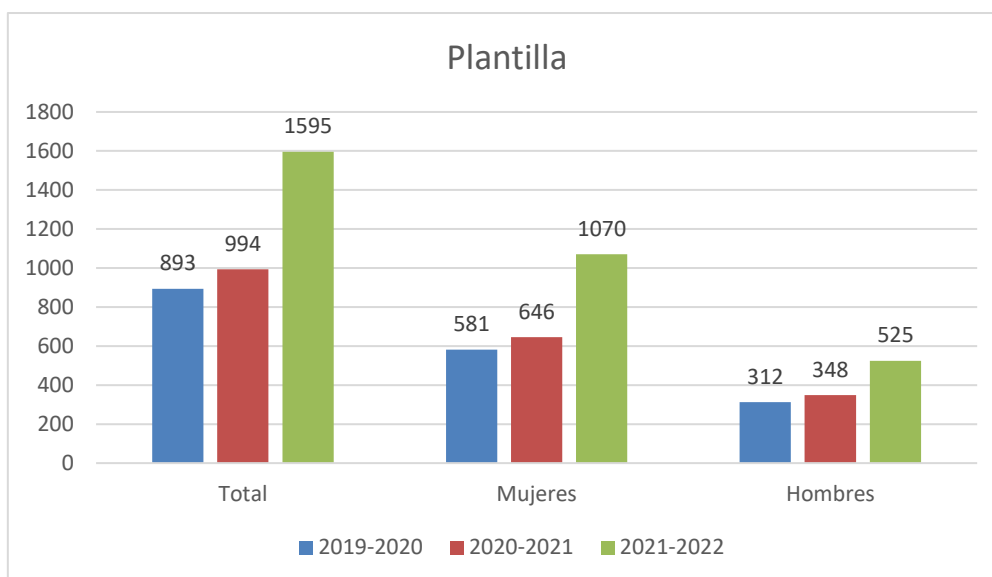
COMPARATIVA DE PLANTILLA			
SSP SA	Total	Mujeres	Hombres
2019-2020	893	581	312
2020-2021	877	576	301
2021-2022	1414	963	451

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
SSP SL	Total	Mujeres	Hombres
2020-2021	98	58	40
2021-2022	144	83	61

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
FINANCING SL	Total	Mujeres	Hombres
2020-2021	19	12	7
2021-2022	27	19	8

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
SSP FD	Total	Mujeres	Hombres
2021-2022	10	5	5

¹⁰ Todos los datos reportados corresponden a fecha 30/09/2022, 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	296	28%
	Entre 30 y 50 años	564	53%
	Mayores de 50 años	210	20%
	Total	1070	100%
Hombres	Menores 30 años	171	33%
	Entre 30 y 50 años	250	48%
	Mayores de 50 años	104	20%
	Total	525	100%
Total	Menores 30 años	467	29%
	Entre 30 y 50 años	814	51%
	Mayores de 50 años	314	20%
	Total	1595	100%

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD		SSP SA		SSP SL		FINANCING		FD	
Mujeres	Menores 30 años	263	27%	26	31%	3	16%	4	80%
	Entre 30 y 50 años	501	52%	46	55%	16	84%	1	20%
	Mayores de 50 años	199	21%	11	13%	0	0%	0	0%
	Total	963	100%	83	100%	19	100%	5	100%
Hombres	Menores 30 años	140	31%	24	39%	3	38%	4	80%
	Entre 30 y 50 años	216	48%	28	46%	5	63%	1	20%
	Mayores de 50 años	95	21%	9	15%	0	0%	0	0%

	Total	451	100%	61	100%	8	100%	5	100%
Total	Menores 30 años	403	29%	50	35%	6	22%	8	80%
	Entre 30 y 50 años	717	51%	74	51%	21	78%	2	20%
	Mayores de 50 años	294	21%	20	14%	0	0%	0	0%
	Total	1414	100%	144	100%	27	100%	10	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	3	0%
	Mando intermedio	12	1%
	Personal técnico	33	3%
	Personal cualificado	57	5%
	Personal auxiliar	965	90%
	Total	1070	100%
Hombres	Personal directivo	5	1%
	Mando intermedio	16	3%
	Personal técnico	10	2%
	Personal cualificado	48	9%
	Personal auxiliar	446	85%
	Total	525	100%
Total	Personal directivo	8	1%
	Mando intermedio	28	2%
	Personal técnico	43	3%
	Personal cualificado	105	7%
	Personal auxiliar	1411	88%
	Total	1595	100%

PLANTILLA POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL		SSP SA		SSP SL		FINANCING		FD	
Mujeres	Personal directivo	2	0%	0	0%	1	5%	0	0%
	Mando intermedio	11	1%	0	0%	1	5%	0	0%
	Personal técnico	14	1%	2	2%	17	89%	0	0%
	Personal cualificado	51	5%	5	6%	0	0%	1	20%
	Personal auxiliar	885	92%	76	92%	0	0%	4	80%

	Total	963	100%	83	100%	19	100%	5	100%
Hombres	Personal directivo	4	1%	0	0%	1	13%	0	0%
	Mando intermedio	11	2%	1	2%	4	50%	0	0%
	Personal técnico	7	2%	0	0%	3	38%	0	0%
	Personal cualificado	43	10%	4	7%	0	0%	1	20%
	Personal auxiliar	386	86%	56	92%	0	0%	4	80%
	Total	451	100%	61	100%	8	100%	5	100%
Total	Personal directivo	6	0%	0	0%	2	7%	0	0%
	Mando intermedio	22	2%	1	1%	5	19%	0	0%
	Personal técnico	21	1%	2	1%	20	74%	0	0%
	Personal cualificado	94	7%	9	6%	0	0%	2	20%
	Personal auxiliar	1271	90%	132	92%	0	0%	8	80%
	Total	1414	100%	144	100%	27	100%	10	100%

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	502	33%
	Mujer	1022	67%
	Total	1524	100%
Contratos temporales	Hombre	23	32%
	Mujer	48	68%
	Total	71	100%
Jornada completa	Hombre	357	34%
	Mujer	687	66%
	Total	1044	100%
Jornada parcial	Hombre	168	31%
	Mujer	383	69%
	Total	551	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / SEXO		SSP SA		SSP SL		FINANCING		FD	
Contrato indefinido	Hombre	431	32%	59	42%	8	31%	4	44%
	Mujer	916	68%	83	58%	18	69%	5	56%
	Total	1347	100%	142	100%	26	100%	9	100%

Contrato temporal	Hombre	20	30%	2	100%	0	0%	1	100%
	Mujer	47	70%	0	0%	1	100%	0	0%
	Total	67	100%	2	100%	1	100%	1	100%
Jornada completa	Hombre	300	33%	46	44%	8	32%	3	75%
	Mujer	611	67%	58	56%	17	68%	1	25%
	Total	911	100%	104	100%	25	100%	4	100%
Jornada parcial	Hombre	121	30%	15	38%	0	0%	2	33%
	Mujer	352	70%	25	62%	2	100%	4	67%
	Total	503	100%	40	100%	2	100%	6	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD-CONSOLIDADO			
Contratos indefinidos	Menores 30 años	435	29%
	Entre 30 y 50 años	781	51%
	Mayores de 50 años	308	20%
	Total	1524	100%
Contratos temporales	Menores 30 años	32	45%
	Entre 30 y 50 años	33	46%
	Mayores de 50 años	6	8%
	Total	71	100%
Jornada completa	Menores 30 años	268	26%
	Entre 30 y 50 años	531	51%
	Mayores de 50 años	245	23%
	Total	1044	100%
Jornada parcial	Menores 30 años	199	36%
	Entre 30 y 50 años	283	51%
	Mayores de 50 años	69	13%
	Total	551	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD		SSP SA		SSP SL		FINANCING		FD	
Contrato indefinido	Menores 30 años	372	28%	50	35%	6	23%	7	78%
	Entre 30 y 50 años	686	51%	73	51%	20	77%	2	22%
	Mayores de 50 años	289	21%	19	13%	0	0%	0	0%
	Total	1347	100%	142	100%	26	100%	9	100%
Contrato temporal	Menores 30 años	31	46%	0	0%	0	0%	1	100%
	Entre 30 y 50 años	31	46%	1	50%	1	100%	0	0%

	Mayores de 50 años	5	7%	1	50%	0	0%	0	0%
	Total	67	100%	2	100%	1	100%	1	100%
Jornada completa	Menores 30 años	230	25%	29	28%	6	24%	3	75%
	Entre 30 y 50 años	453	50%	58	56%	19	76%	1	25%
	Mayores de 50 años	228	25%	17	16%	0	0%	0	0%
	Total	911	100%	104	100%	25	100%	4	100%
Jornada parcial	Menores 30 años	173	34%	21	53%	0	0%	5	83%
	Entre 30 y 50 años	264	52%	16	40%	2	100%	1	17%
	Mayores de 50 años	66	13%	3	8%	0	0%	0	0%
	Total	503	100%	40	100%	2	100%	6	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL-CONSOLIDADO			
Contratos indefinidos	Personal directivo	8	1%
	Mando intermedio	28	2%
	Personal técnico	42	3%
	Personal cualificado	105	7%
	Personal auxiliar	1341	88%
	Total	1524	100%
Contratos temporales	Personal directivo	0	0%
	Mando intermedio	0	0%
	Personal técnico	1	1%
	Personal cualificado	0	0%
	Personal auxiliar	70	99%
	Total	71	100%
Jornada completa	Personal directivo	8	1%
	Mando intermedio	25	2%
	Personal técnico	39	4%
	Personal cualificado	96	9%
	Personal auxiliar	876	84%
	Total	1044	100%
Jornada parcial	Personal directivo	0	0%
	Mando intermedio	3	1%
	Personal técnico	4	1%
	Personal cualificado	9	2%
	Personal auxiliar	535	97%
	Total	551	100%

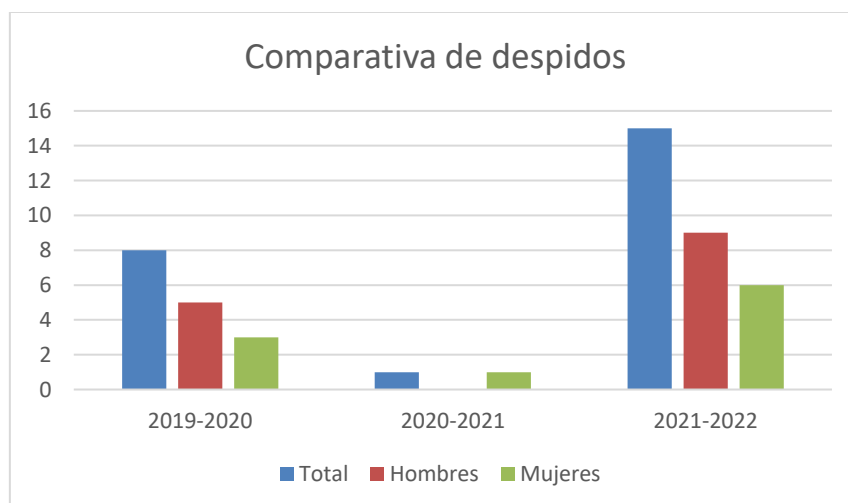
PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL		SSP SA		SSP SL		FINANCING		FD	
Contrato indefinido	Personal directivo	6	0%	0	0%	2	8%	0	0%
	Mando intermedio	22	2%	1	1%	5	19%	0	0%
	Personal técnico	21	2%	2	1%	19	73%	0	0%
	Personal cualificado	94	7%	9	6%	0	0%	2	22%
	Personal auxiliar	1204	89%	130	92%	0	0%	7	78%
	Total	1347	100%	142	100%	26	100%	9	100%
Contrato temporal	Personal directivo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Mando intermedio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Personal técnico	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
	Personal cualificado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Personal auxiliar	67	100%	2	100%	0	0%	1	100%
	Total	67	100%	2	100%	1	100%	1	100%
Jornada completa	Personal directivo	6	1%	0	0%	2	8%	0	0%
	Mando intermedio	19	2%	1	1%	5	20%	0	0%
	Personal técnico	19	2%	2	2%	18	72%	0	0%
	Personal cualificado	85	9%	9	9%	0	0%	2	50%
	Personal auxiliar	782	86%	92	88%	0	0%	2	50%
	Total	911	100%	104	100%	25	100%	4	100%
Jornada parcial	Personal directivo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Mando intermedio	3	1%	0	0%	0	0%	0	0%
	Personal técnico	2	0%	0	0%	2	100%	0	0%
	Personal cualificado	9	2%	0	0%	0	0%	6	100%
	Personal auxiliar	489	97%	40	100%	0	0%	6	100%
	Total	503	100%	40	100%	2	100%	0	0%

En relación con los despidos, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional. La información referenciada es únicamente de las sociedades SSP SA y SSP SL, dado que en año 2021/2022 no ha habido ningún despido en resto de las sociedades que consolidan.

DESPIDOS POR EDAD Y SEXO												
	SSP SA				SSP SL				TOTAL			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Menores 30 años	8	89%	4	80%	0	0%	0	0%	8	89%	4	67%
Entre 30 y 50 años	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	1	17%
Mayores de 50 años	1	11%	0	0%	0	0%	1	100%	1	11%	1	17%
Total	9	100%	5	100%	0	0%	1	100%	9	100%	6	100%

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL												
	SSP SA				SSP SL				TOTAL			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Personal directivo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mando intermedio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personal técnico	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personal cualificado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personal auxiliar	9	100%	5	100%	0	0%	1	100%	9	100%	6	100%
Total	9	100%	5	100%	0	0%	1	100%	9	100%	6	100%

COMPARATIVA DE DESPIDOS - CONSOLIDADO			
	Total	Hombres	Mujeres
2019-2020	8	5	3
2020-2021	1	0	1
2021-2022	15	9	6



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 SA y SSP SL 2022-2025 se firmó en diciembre de 2021, actualmente se encuentran ambos planes registrados y aceptados por la Dirección General de Trabajo. Continuamos trabajando para cumplir los 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”). En noviembre de 2022, el Protocolo **de prevención y actuación frente al acoso** ha sido revisado y firmado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

En esta tabla se reflejan las remuneraciones medias¹¹ desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO								
	2019-2020	2020-2021			2021-2022			
	SSP SA	SSP SA	SSP SL	FINANCING SL	SSP SA	SSP SL	FINANCING SL	FD
Hombre	2.106€	2.013€	1.766€	3.561€	2.056€	1.775€	3.401€	1.940€
Mujer	1.840€	1.795€	1.640€	2.074€	1.840€	1.701€	2.156€	1.735€
Total	1.979€	1.905€	1.691€	2.570€	1.910€	1.733€	2.525€	1.852€

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO - CONSOLIDADO		
	2020-2021	2021-2022
Hombre	2.017€	2.046,56€
Mujer	1.787€	1.835,40€
Total	1.868€	1.906,51€

¹¹ Para obtener el salario medio, se ha pasado el salario de todo el personal de alta a fecha de 30 de septiembre de 2022 a jornada completa, y se ha mensualizado, indicando el importe bruto mensual resultante en cada caso.

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD								
	2019-2020	2020-2021			2021-2022			
	SSP SA	SSP SA	SSP SL	FINANCI NG SL	SSP SA	SSP SL	FINANCI NG SL	FD
Menores 30 años	1.642€	1.664€	1.595€	2.500€	1.628€	1.639€	2.038€	1.777€
Entre 30 y 50 años	1.869€	1.855€	1.727€	2.581€	1.888€	1.775€	2.636€	1.953€
Mayores de 50 años	2.282€	2.022€	1.693€	-	2.214€	1.731€	-	-

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD - CONSOLIDADO		
	2020-2021	2021-2022
Menores 30 años	1.671€	1.639,38€
Entre 30 y 50 años	1.864€	1.899,86€
Mayores de 50 años	1.997€	2.179,64€

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.

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL - CONSOLIDADO		
	2020-2021	2021-2022
Personal directivo	5.110€	5.869€
Mando intermedio	3.771€	3.996€
Personal técnico	1.930€	2.053€
Personal cualificado	2.166€	2.289€
Personal auxiliar	1.713€	1.752€

La brecha salarial de nuestra organización es la siguiente:

COMPARATIVA BRECHA SALARIAL-CONSOLIDADO			
	Hombres	Mujeres	%
2020-2021	2.017	1.787	-11,43%
2021-2022	2.047	1.835	-10,32%

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). Por motivos de confidencialidad, no se incluyen las aportaciones al sistema de previsión de ahorro a largo plazo.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL DIRECTIVO - CONSOLIDADO				
	2020-2021		2021-2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Retribución fija	66.363 €	68.856 €	66.361€	72.913€
Retribución variable	0 €	0 €	12.869€	16.352€
Retribuciones en especie	1.112 €	818 €	1.859€	1.532€
Indemnizaciones	0 €	0 €	0€	0€
Otras	0 €	0 €	0€	0 €
Total	67.475 €	69.674 €	81.088€	90.796€

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 2022 la realización de ninguna adaptación de puesto de trabajo.

La media de trabajadores con discapacidad durante el año 2022 ha sido superior al 2%, tal y como establece la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005. A fecha 31/12/2022 SSP SA contaba con 1.195 trabajadores en plantilla, de los cuales 30 personas (12 mujeres y 18 hombres) presentaban algún tipo de discapacidad, lo que supone un 2,50% de su personal en plantilla y SSP SL contaba con 133 personas trabajadoras en la plantilla, de las cuales 3 personas (1 mujer y 2 hombres) presentaban algún tipo de discapacidad, lo que supone un 2,26% 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.

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

DATOS DE CONCILIACIÓN 2021-2022						
CONSOLIDADOS	Hombres		Mujeres		Total	
Reducción jornada cuidado de familiares	7	7%	63	21%	70	18%
Excedencia cuidado familiares	1	1%	9	3%	10	3%
Maternidad / Paternidad	12	12%	19	6%	31	8%
Permiso lactancia	2	2%	19	6%	21	5%
Permiso enfermedad familiares	81	79%	186	63%	267	67%
Licencias no retribuidas	0	0%	0	0%	0	0%
Total	103	26%	296	43%	399	100%

DATOS DE CONCILIACIÓN 2021-2022												
	SSP SA						SSP SL					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
Reducción jornada cuidado de familiares	6	7%	57	20%	63	17%	1	8%	6	38%	7	25%
Excedencia cuidado familiares	0	0%	7	3%	7	2%	1	8%	2	13%	3	11%
Maternidad / Paternidad	9	10%	17	6%	26	7%	3	25%	2	13%	5	18%
Permiso lactancia	2	2%	17	6%	19	5%	0	0%	2	13%	2	7%
Permiso enfermedad familiares	74	81%	182	65%	256	69%	7	58%	4	25%	11	39%
Licencias no retribuidas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Permiso exámenes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	91	25%	280	43%	371	100%	12	43%	16	36%	28	100%

En relación con la **política de desconexión digital**, actualmente está elaborada y aprobada, previa audiencia a la RLT de los distintos centros de trabajo, y se está trabajando en su difusión y puesta en práctica.

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:

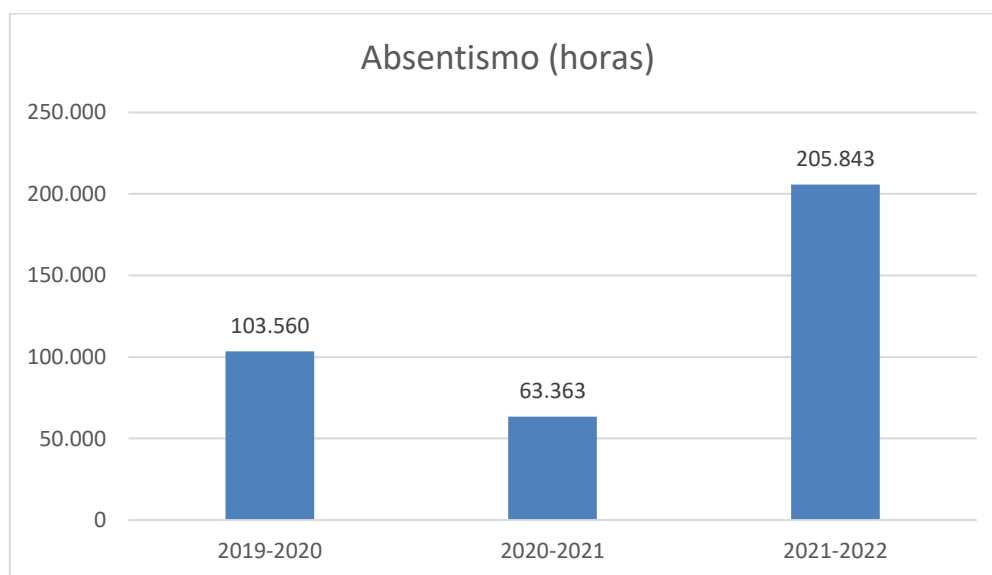
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
SSP SA 2021-2022	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	13	34	47
Enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	--	--	21,46
Índice de gravedad de accidentes	--	--	0,30
Índice de enfermedades profesionales	--	--	0

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL			
SSP SL 2021-2022	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	0	1	1
Enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	--	--	4,34
Índice de gravedad de accidentes	--	--	0,07
Índice de enfermedades profesionales	--	--	0

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - CONSOLIDADA						
	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	SA	SL	SA	SL	SA	SL
Accidentes de trabajo	25	--	14	1	47	1
Enfermedades profesionales	0	--	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	298,1	--	13,1	16,53	21,46	4,34
Índice de gravedad de accidentes	4,6	--	0,34	0,11	0,30	0,07
Índice de enfermedades profesionales	25,83	--	20,61	31,25	0	0

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

HORAS DE ABSENTISMO					
	Consolidado	SA	SL	FINANCING	FD
2019-2020	103.560	103.560			
2020-2021	63.363	52.510	10.773	80	0
2021-2022	205.843	183.848	20.275	30	1.690



Relaciones sociales

[Relaciones sociales] El diálogo social se articula a través de los Comités 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:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	CONSOLIDADO	SSP SA	SSP SL	FINANCING	FD
Personal directivo	285	147	0	138	0
Mando intermedio	830	530	10	290	0
Personal técnico	607	211	4	393	0
Personal cualificado	1.081	1.000	52	26	3
Personal auxiliar	1.951	1.737	203	0	12
Total	4.753	3.624	268	846	15

Para la formación “E-Learning” se ha tomado como estimación 0,5 horas por empleado y curso.

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	Convenio Colectivo del sector de la hostelería de la provincia de Granada
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. para el aeropuerto Reina Sofía
VLC	Convenio Colectivo intersectorial de hostelería de Valencia y su provincia
SEV	Convenio Colectivo de Hostelería de Sevilla y su provincia
ZAR	Convenio Colectivo del sector hostelería de Zaragoza
BCN	Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Cataluña

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:

	SITE	2020		2021		2022	
		Starting Date	%	Starting Date	%	Starting Date	%
AEROPUERTO	ACE	01/01/2020	*	01/01/2021	*	01/01/2022	*
	AGP	01/01/2020	3,00	01/01/2021	0,00	01/01/2022	1,00
	ALC	01/01/2020	1,50	01/01/2021	0,00	01/01/2022	4,50
	LPA	01/01/2020	*	01/01/2021	*	01/01/2022	*
	TFN	01/07/2020	0,00	01/04/2021	4,50	01/04/2022	3,00
	TFS	01/01/2020	0,80	01/01/2021	*	01/01/2022	4,70
	GRX	01/01/2020	*	01/01/2021	*	01/01/2022	*
	MAD	01/01/2020	2,75	01/01/2021	0,00	01/01/2022	1,00
	PMI	01/04/2020	0,00	01/06/2021	3,50	01/06/2022	3,50
	VLC	01/01/2020	*	01/01/2021	*	01/01/2022	*
	IBZ	01/04/2020	0,00	01/06/2021	3,50	01/06/2022	3,50
	SEV			01/01/2021	*	01/01/2022	*
	BCN	01/01/2020	*	01/01/2021	0,00	01/01/2022	*
RAIL	GRX Rail	01/01/2020	*	01/01/2021	*	01/01/2022	*
	ALC RAIL	01/01/2020	1,50	01/01/2021	0,00	01/01/2022	4,50
	ZAR	01/01/2020	2,10	01/01/2021	*	01/01/2022	0,60

[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 a nivel nacional 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. Durante el ejercicio objeto de este informe, se han realizado donaciones en Tenerife Norte y Tenerife Sur.

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 proveedores¹²). Las auditorías pueden ser tanto relativas a facturación, como en relación a seguridad alimentaria, cargando dicho coste al proveedor.
- Compromiso de ética profesional y código de conducta (cláusula 27).
- 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.

¹² 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.

- La firma de nuestro acuerdo de condiciones comerciales incluye, bajo el título políticas de responsabilidad corporativa de la cadena de suministro de SSP (cláusula 24), los siguientes documentos:
 - o Código de conducta comercial ética y política de derechos humanos
 - o Política de bienestar de los animales de granja
 - o Política de abastecimiento responsable
 - o Política de medio ambiente

[Derechos humanos] Además, como ya hemos comentado, con los proveedores del sector primario, establecemos el **compromiso anti “Modern slavery” (Código ético y cláusula 28)**, 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:

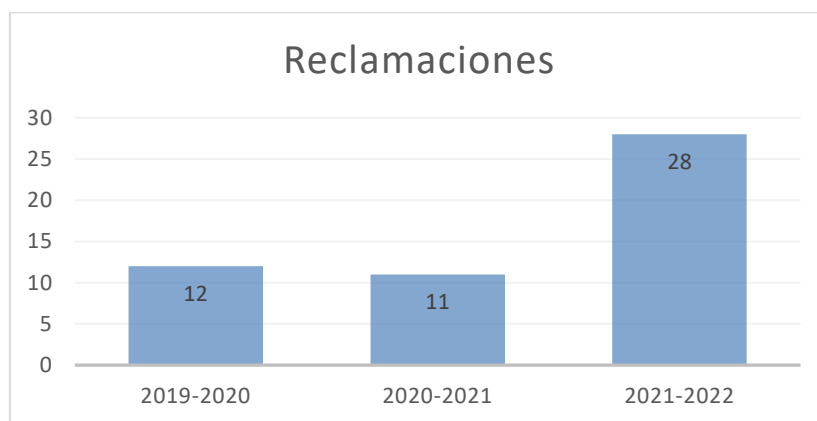
- I. Implantación de prerrequisitos:
 - Formación de trabajadores, inicial y continuada sobre la manipulación higiénica de los alimentos.
 - Mantenimiento de locales, instalaciones y equipos, demostrada documentalmente con un plan de mantenimiento.
 - Limpieza y desinfección, con registros de aplicación 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 28 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 FISCAL	
Beneficios obtenidos	-24.230.930,97 €
Impuestos sobre beneficios pagados	- 1.693.810,04 €
Subvenciones públicas¹³	103.172€

El signo negativo quiere decir que este año ha sido un ingreso por impuesto de sociedades al estar la empresa en pérdidas.

¹³ Bonificaciones INEM para formación continua y subvenciones oficiales REA del Gobierno de Canarias, 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 5ª edición, y que, además de la política propiamente dicha, incluye información sobre:

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

La política del Grupo es no tolerar ninguna forma de soborno o corrupción dentro de su negocio. SSP investigará activamente todos los incumplimientos o sospechas de incumplimiento de esta Política y, en su caso, aplicará medidas disciplinarias contra cualquier persona que se encuentre involucrado en sobornos y tomará medidas inmediatas para remediar el incumplimiento y prevenir cualquier repetición. SSP también aplicará sanciones contractuales contra cualquier socio comercial que se considere que ha cometido delitos relacionados con el soborno.

Se anima a las personas trabajadoras a plantear preguntas o preocupaciones lo antes posible sobre:

- El alcance y la aplicación de la Ley y de esta Política
- La identidad de los Asociados Clave
- Si algún pago en particular, u otro acto, puede ser interpretado como un soborno o puede suponer una violación a esta Política, o
- Cualquier caso o sospecha de negligencia o cualquier acción que pueda ser interpretada como un soborno o pueda suponer un incumplimiento de esta Política.

Tales preocupaciones serán tratadas con la máxima confidencialidad, y deben ser planteadas en primer lugar con el Oficial Anti-Corrupción del país.

Alternativamente, la Línea de Ayuda Telefónica del Grupo SSP también está disponible y las preocupaciones se pueden reportar anónimamente, si fuera necesario.

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.

Igualmente, la política recoge un apartado especial sobre el ofrecimiento y recepción de hospitalidad y regalos, como gestionarlo, autorizaciones oportunas, etc.

Además, desde el país se informa semestralmente al Grupo, mediante un formulario ad hoc, de cualquier posible caso de corrupción detectado, así como de la justificación de las donaciones

realizadas, hospitalidad o regalos recibidos u ofrecidos, formación en anticorrupción a nuevos empleados, etc.

[Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] En el periodo objeto de reporte se ha realizado una donación económica a Cruz Roja para la campaña de ayuda con motivo de la guerra de Ucrania.

SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2021-2022 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 2021 y el 30 de septiembre de 2022.

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 2022 las Cuentas Anuales, así como el Informe de Gestión, del ejercicio 2021-2022. 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 (Madrid).

Teléfono: 91 729 97 77 // 677 59 89 02

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	11	3-3
Certificación ambiental		11	
Principio de precaución		11	2-23 / 3-3
Riesgos ambientales		21	
Emisiones de carbono		17	201-2 305
Ruido		21	
Contaminación lumínica		21	
Economía circular y gestión de residuos		12	306
Consumo de agua		13	303
Consumo de materias primas		14	301
Consumo de energía		15	302
Cambio climático		17	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		33	401-3
Salud y seguridad		34	403
Relaciones sociales		37, 39	2-30
Formación		37	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		33	

Igualdad		30	405
Respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	38, 42	410 412
Libertad de asociación y negociación colectiva		39	407
No discriminación		30	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	44	205 415
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		44	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		45	201-1
Sociedad			
Compromiso con el desarrollo local	Compromiso con la sociedad	41	2-28 204-1 413
Subcontratación y proveedores		41	308 414
Consumidores		42	416 417 418
Información fiscal		43	201-1 201-4
Modelo de negocio			
Entorno empresarial	¿Quiénes somos?	3, 7	2-28
Organización y estructura	¿Quiénes somos?	3	2-9

Mercados	Nuestros servicios	10	2-6
Objetivos y estrategias	Toda la memoria		
Tendencias	¿Quiénes somos?	8	
Políticas	Toda la memoria		3-3
Resultados			
Indicadores clave			
Riesgos relacionados	¿Quiénes somos?	8	2-12

FIRMANTES

Blanca Ripoll Pérez-Curiel

Eduardo Prieto Romero

Fernando Cabrera Bilbao