

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS

SSP ESPAÑA

01.10.2022-30.09.2023

¿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	9
NUESTROS SERVICIOS.....	10
SECTOR AIRE.....	10
SECTOR FERROCARRIL.....	10
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	12
RESIDUOS	13
AGUA	14
MATERIAS PRIMAS	16
ENERGÍA	17
CAMBIO CLIMÁTICO	19
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	34
Salud y seguridad de los trabajadores	35
Relaciones sociales.....	37
Formación y desarrollo profesional	38
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	40
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	43

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL.....	43
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES.....	43
ATENCIÓN AL CLIENTE.....	44
INFORMACIÓN FISCAL.....	46
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	46
SOBRE ESTE INFORME.....	48
CONTACTO	48
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”	49
FIRMANTES.....	51

¿QUIÉNES SOMOS?

[Organización y estructura] “SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING, S.L.” (en adelante 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 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 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 1995, 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), 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.

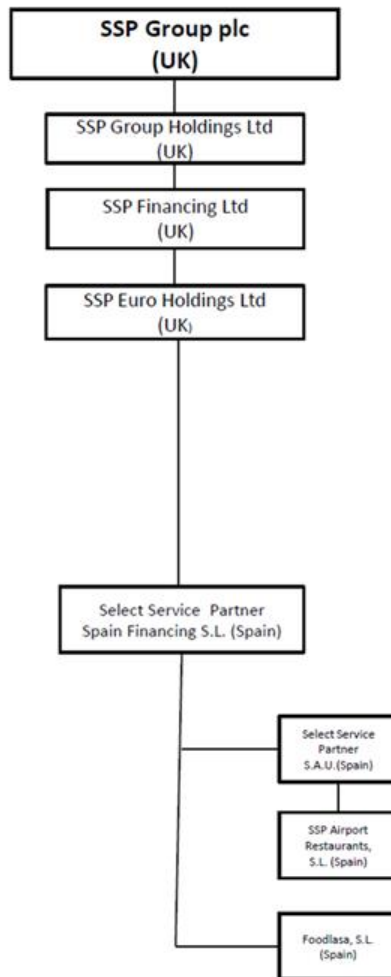
Quedan excluidas del objeto social todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales o de capital mínimo que no queden cumplidos por esta Sociedad. Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de algunas actividades comprendidas en el objeto social algún título 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 100 puntos de venta a 30 de septiembre de 2023 (13 más que el ejercicio anterior).

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, Enrique Tomás, 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 participe 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 Marcas de Restauración (la asociación empresarial nacional que representa a las principales cadenas de la restauración de marca que operan en España), SSP ha colaborado con distintas administraciones y organizaciones (Gobierno de España, Comunidad de Madrid, Ajuntament de Barcelona, Serving Europe, CEOE, Hostelería de España, AECOC, Agentes Sociales...), participando activamente en varias iniciativas y en el desarrollo normativo del sector en los ámbitos de la sostenibilidad, la seguridad alimentaria, la economía circular o el desperdicio alimentario, entre otros:

- Participación y seguimiento de la tramitación del Proyecto de Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.
- Participación en el futuro Reglamento europeo de envases y envases de residuos (PPWR), para que las medidas implementadas salvaguarden la seguridad y calidad de los productos agroalimentarios distribuidos y exportados en España, así como garantizar una mayor seguridad jurídica para que las empresas del sector agroalimentario español puedan adaptarse progresivamente a los objetivos de reutilización, recogida y reciclaje del futuro Reglamento Europeo de Envases.
- Jornada “desperdicio 0” en las empresas de restauración, en colaboración con CEOE.
- Colaboración entre MdR y la Comunidad de Madrid para la búsqueda de sinergias en materia de formación, empleo y retención de talento específico para la restauración de marca.
- Jornada en colaboración con el Ajuntament de Barcelona para analizar el presente y futuro de las cadenas de restauración en Cataluña.
- Participación en la jornada con CEOE sobre “Marcas de Restauración: compromiso con la sostenibilidad y el desperdicio”, en la que se analizó el impacto y la aplicación práctica de las leyes y la normativa vigente en materia de sostenibilidad, y cómo lo afrontan las grandes cadenas de restauración en España.
- Participación en la "Jornada sin gluten", un evento especial para destacar el compromiso de MdR y sus marcas asociadas con la temática del gluten y la atención a los celíacos.

PRINCIPALES ESTRATEGIAS

De forma general, nuestras principales estrategias son:

- Introducir nuevas líneas de negocio en el entorno del viaje.
- Crecimiento orgánico mediante la adjudicación de nuevas ubicaciones rentables.
- 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.
- Incrementos salariales superiores a los previstos.
- Mayor presión sindical tras ERTES Covid.
- Inflación desmesurada de las materias primas.
- Incrementos salariales por Convenio Colectivo superiores a lo previsto.
- Aumento del absentismo.

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, Canal de denuncias, 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 sexual y por razón de sexo.**
- 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 hemos tenido seis denuncias por este canal, todas ellas investigadas y cerradas.

En 2023 se ha puesto en marcha el nuevo **canal de denuncias** en cumplimiento de la Ley 2/23, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, a través del cual no se han registrado denuncias.

NUESTROS SERVICIOS

[Mercados] SSP, opera exclusivamente en España, y cuenta con cafeterías, bares, restaurantes y tiendas “delicatesen” y de conveniencia 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 2022/2023 de 186.750.604 €.

SECTOR FERROCARRIL

SSP tiene presencia en 3 estaciones de tren con un total de ventas en el ejercicio 2022/2023 de 4.626.051 €.

Datos de ventas consolidados			
	Ferrocarril	Aire	TOTAL
SA	4.626.050,79		4.626.050,79
		169.151.091,71	169.151.091,71
SL		16.728.788,85	16.728.788,85
FD		870.723,00	870.723,00
TOTAL	4.626.050,79	186.750.603,56	191.376.654,35

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 2023**, 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 cada una de nuestras sedes, si no del dato global anual de residuos gestionados.

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 2022 y Declaración Provisional 2023” se han contabilizado los siguientes residuos de envases¹:

RESIDUOS DE ENVASES (ECOEMBES)		
Descripción	Cantidad (kg)	
	2021-2022	2022-2023
Papel / Cartón	69.755,703	131.473,6
Plásticos compostables	5.345,463	15.685,1
Plásticos EPS	4,500	30
Plásticos HDPE (cuerpo rígido y bolsa reutilizable)	106,470	273,93
Plásticos LDPE		1.981,5
Plásticos PET	15.154,379	50.781,24
Plásticos PP	3.333,674	12.269,6
Plásticos PS	3.704,560	7.095,6
Plásticos PVC	29,700	73,2

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.

A continuación, se detallan las principales medidas implantadas por la organización para **la reducción de residuos y la promoción de 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.
- 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 “*Too good to go*”, que actualmente está operativo en 33 unidades. 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, durante el ejercicio 2022-2023 se han salvado 16.000 kg² de comida (muy por encima de los 461 kg del ejercicio anterior).
- En los aeropuertos de Tenerife Sur y Tenerife Norte se ha donado a Cruz Roja unos 1.340 kilos de comida (frente a los 3.426 kg del ejercicio anterior).

AGUA

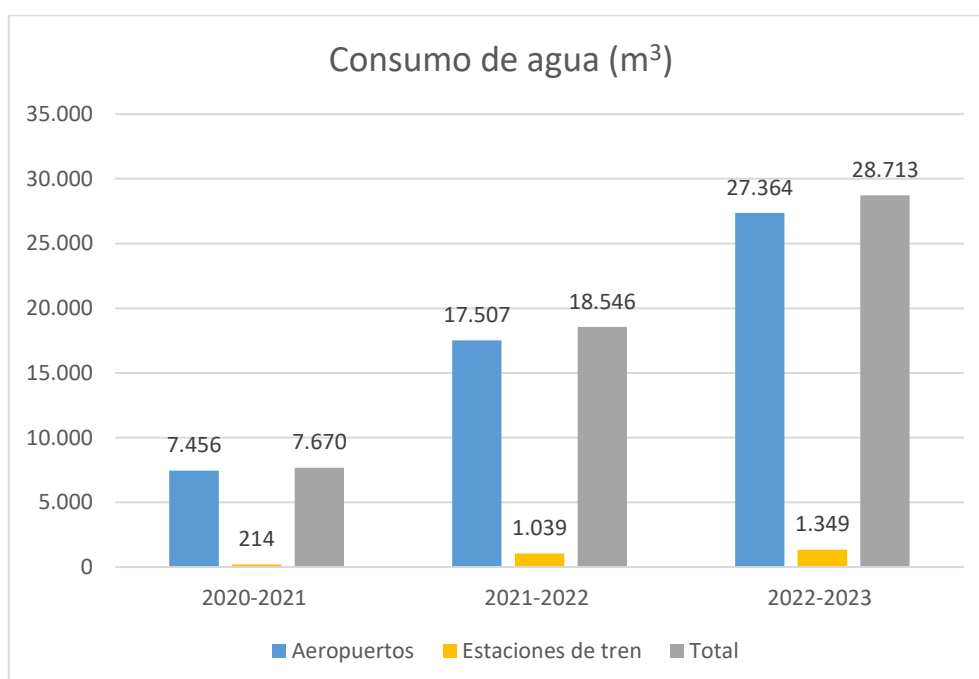
[Consumo de

] 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:

² Lo que supone 40 ton de CO₂ evitadas (es decir, 40 viajes en avión Madrid-Nueva York).

CONSUMO DE AGUA (m ³)			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Aeropuertos SSP S.A.	6.128	15.420	22.694
Aeropuerto SSP S.L.	1.328	1.836	3.757
Aeropuerto SSP FD	-	251	913
Estaciones de tren SSP S.A.	214	1.039	1.349
Total	7.670	18.546³	28.713



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 el correspondiente OCA.

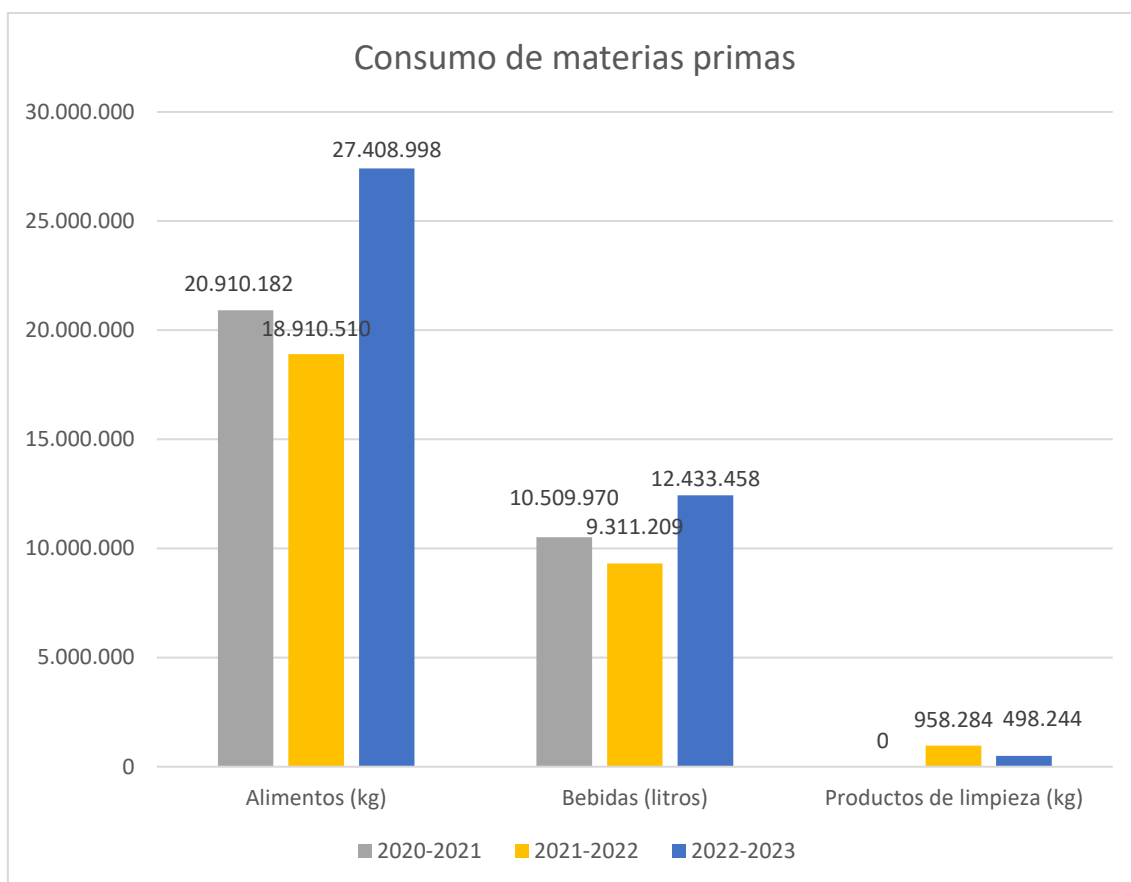
³ El aumento del consumo de agua se justifica con el crecimiento de la actividad productiva, así como por procesos de limpieza más exhaustivos derivados de la pandemia.

MATERIAS PRIMAS

[Consumo de materias primas]

CONSUMO DE PRINCIPALES MATERIAS PRIMAS			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Alimentos (kg)	20.910.182	18.910.510	SA: 12.349.798
			SL: 1.232.303
			FD: 13.826.897
			Total: 27.408.998
Bebidas (litros)	10.509.970	9.311.209	SA: 5.438.090
			SL: 777.774
			FD: 6.217.594
			Total: 12.433.458
Retail ⁴	524.776 ud	935.063 ud	SA: 2.445 kg
			SL: --
			FD: 2.445 kg
			Total: 4.900 kg
Productos de limpieza (kg)	--	958.284	SA: 221.427
			SL: 27.690
			FD: 249.127
			Total: 498.244
Envases y embalajes	58.687 kg	97.434 kg	219.916 kg

⁴ 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:

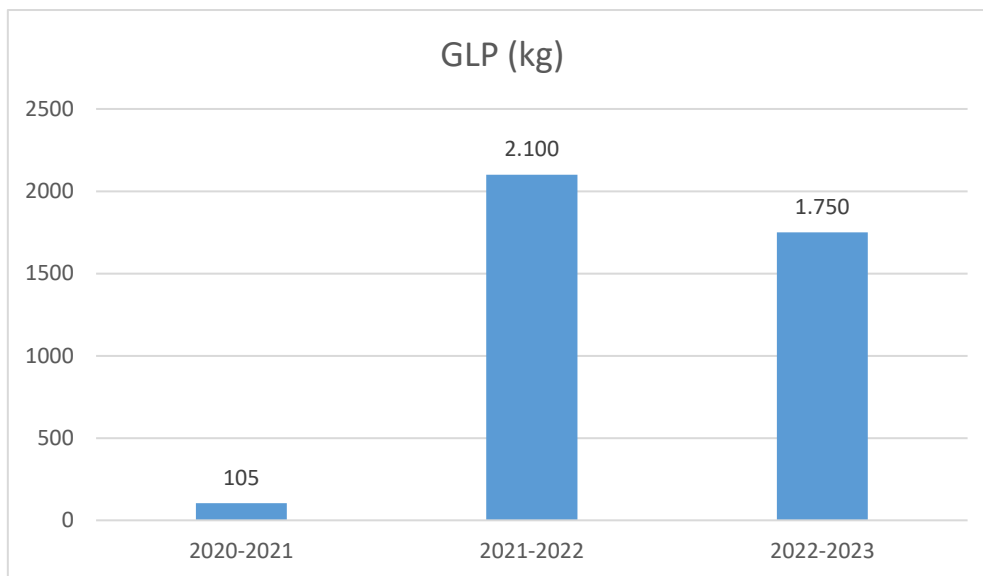
- Programa de control GAP.
- Compra de materias primas siguiendo las previsiones del número de pasajeros de cada vuelo.
- Control de stocks de los almacenes.
- Control del uso de materias primas siguiendo gramajes de las recetas.
- Uso de filtros de magnesio en las freidoras y medidores de compuestos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

ENERGÍA

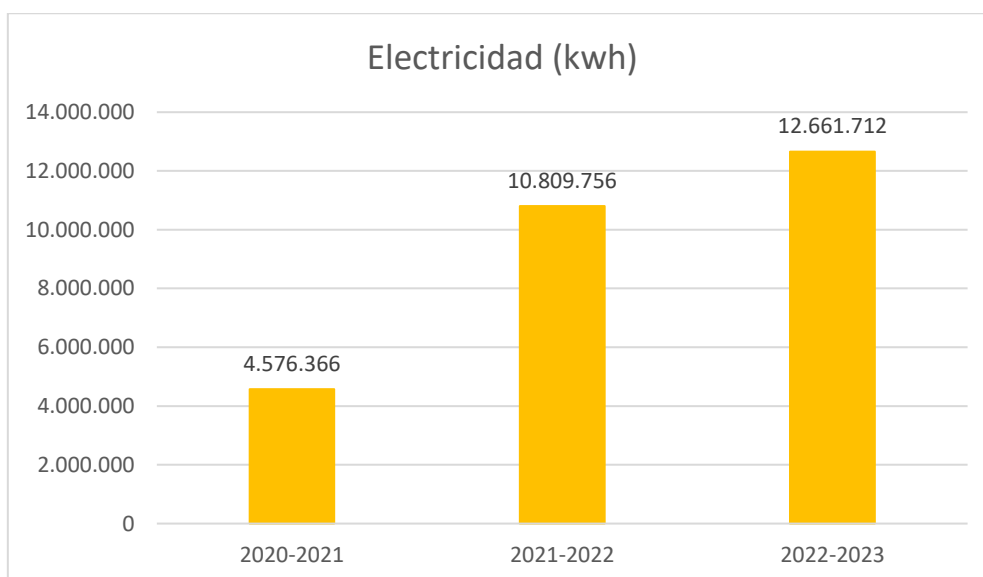
[Consumo de energía]

CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA DIRECTA (kg)			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
GLP ⁵	105	2.100	1.750

⁵ 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)			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Electricidad según facturas SSP S.A.	4.180.083	9.661.475	11.360.059
Electricidad SSP S.L.	311.998	928.611	1.054.895
Electricidad SSP FD	--	41.478	81.986
Climatización medida por contador en el aeropuerto de Alicante SSP S.A.	84.284	178.191	164.772
Total	4.576.366	10.809.756	12.661.712



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 “Veolia”. Se trata de un mantenimiento mensual, trimestral, semestral o anual según las correspondientes especificaciones técnicas y reglamentarias.

La realización, en años anteriores, de auditorías energéticas ha permitido 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.

En el presente ejercicio se ha trabajado fundamentalmente en la implantación de analizadores.

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 periódica 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, que tiene un factor de emisión de 0,267 kg CO₂/kwh para el año 2022⁶.

CAMBIO CLIMÁTICO

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

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

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 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:

⁶ El año anterior (2021) esta compañía comercializaba energía 100% renovable. Los valores del año 2023 aún no se han publicado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Alcance 1:**Emisiones asociadas con las fugas de gases refrigerantes:**

Tipo de gas	Recarga de gas (kg)	Factor de emisión (kg CO ₂ /kg gas)	Huella de carbono (ton CO ₂)
R134A	12,75	1.300	16,57
R290	1,11	3	0,003
R404A	4,8	3.943	18,92
R410A	1,5	1.924	2,89
R448A	18,49	1.387	25,65
R449A	46,08	1.282	59,08
R452A	18,9	1.945	36,76
R600	0,1	0,03	0,000003
RS50	9,3	1.754	16,31
Total			176,18

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	1.750	3.431	1,545	5,30

Alcance 2:**Emisiones asociadas con el consumo de energía eléctrica:**

Sociedad	Consumo (kwh)	Factor de emisión (kg CO ₂ /kwh) ⁸	Huella de carbono (ton CO ₂)
SA	11.360.059	0,273	3.101,30
SL	1.054.895	0,273	287,99
FD	81.986	0,273	22,38
Alicante	164.772	0,273	44,98
Total	12.661.712	0,273	3.456,65

⁷ Según calculadora de la Oficina Española de Cambio Climático del año 2022 y tomando como densidad del GLP 0,51 kg/l. Versión 23 de junio de 2023.

⁸ Según calculadora de la Oficina Española de Cambio Climático del año 2022, y tomando el mix nacional, pues se desconocen las compañías suministradoras de cada centro. Versión 23 de junio de 2023

Total:

HUELLA DE CARBONO SSP (ton CO₂)		
Alcance 1	Emisiones fugitivas	176,18
	Combustión fija	5,30
Alcance 2		3.456,65
Total		3.638,13

Comparativa de huella de carbono (ton CO₂)	
2021-2022	2022-2023
3.181,03	3.638,13

Controlamos y minimizamos estas emisiones mediante las siguientes actuaciones:

- Buenas prácticas de eficiencia energética.
- 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 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 m².

COMPROMISO CON LAS PERSONAS

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

[Empleo]¹⁰ La plantilla de SSP en España es de 1.986 trabajadores. De los cuales el 68% corresponde a mujeres y el 32% restante a hombres.

PLANTILLA-CONSOLIDADO			
	Total	Mujeres	Hombres
2020-2021	994	646	348
2021-2022	1.595	1.070	525
2022-2023	1.986	1.343	643

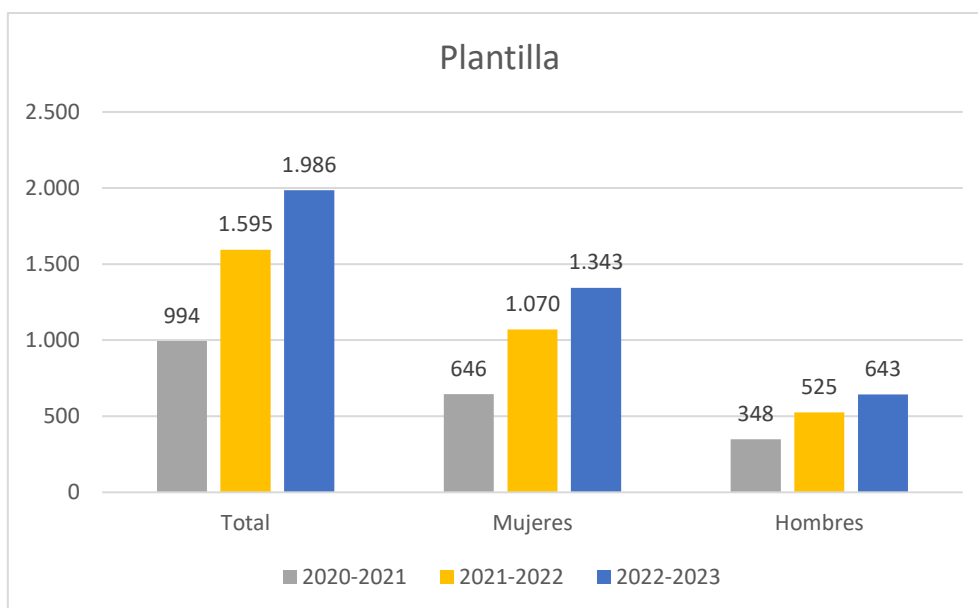
COMPARATIVA DE PLANTILLA			
SA	Total	Mujeres	Hombres
2020-2021	877	576	301
2021-2022	1.414	963	451
2022-2023	1.785	1.222	563

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
SL	Total	Mujeres	Hombres
2020-2021	98	58	40
2021-2022	144	83	61
2022-2023	162	96	66

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
FINANCING	Total	Mujeres	Hombres
2020-2021	19	12	7
2021-2022	27	19	8
2022-2023	29	21	8

COMPARATIVA DE PLANTILLA			
FD	Total	Mujeres	Hombres
2021-2022	10	5	5
2022-2023	10	4	6

¹⁰ Todos los datos reportados corresponden a fecha 30/09/2023, 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	411	30,60%
	Entre 30 y 50 años	696	51,82%
	Mayores de 50 años	236	17,57%
	Total	1.343	100%
Hombres	Menores 30 años	238	37,01%
	Entre 30 y 50 años	301	46,81%
	Mayores de 50 años	104	16,17%
	Total	643	100%
Total	Menores 30 años	649	32,68%
	Entre 30 y 50 años	997	50,20%
	Mayores de 50 años	340	17,12%
	Total	1.986	100%

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD		SA		SL		FINANCING		FD	
Mujeres	Menores 30 años	371	30,36%	33	34,38%	4	19,05%	3	75,00%
	Entre 30 y 50 años	626	51,23%	52	51,85%	17	80,95%	1	25,00%
	Mayores de 50 años	225	18,41%	11	12,35%	0	0%	0	0%
	Total	1.222	100%	96	100%	21	100%	4	100%
Hombres	Menores 30 años	206	36,59%	25	37,88%	3	37,50%	4	66,67%
	Entre 30 y 50 años	262	46,54%	32	48,48%	5	62,50%	2	33,33%

	Mayores de 50 años	95	16,87%	9	13,64%	0	0%	0	0%
	Total	563	100%	66	100%	8	100%	6	100%
Total	Menores 30 años	577	32,32%	58	35,80%	7	24,14%	7	70,00%
	Entre 30 y 50 años	888	49,75%	84	51,85%	22	75,86%	3	30,00%
	Mayores de 50 años	320	17,93%	20	12,35%	0	0%	0	0%
	Total	1.785	100%	162	100%	29	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	4	0,30%
	Mando intermedio	17	1,27%
	Personal técnico	41	3,05%
	Personal cualificado	70	5,21%
	Personal auxiliar	1.211	90,17%
	Total	1.343	100%
Hombres	Personal directivo	5	0,78%
	Mando intermedio	16	2,49%
	Personal técnico	14	2,18%
	Personal cualificado	48	7,47%
	Personal auxiliar	560	87,09%
	Total	643	100%
Total	Personal directivo	9	0,45%
	Mando intermedio	33	1,66%
	Personal técnico	55	2,77%
	Personal cualificado	118	5,94%
	Personal auxiliar	1.771	89,17%
	Total	1.986	100%

PLANTILLA POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL		SA		SL		FINANCING		FD	
Mujeres	Personal directivo	3	0,25%	0	0%	1	4,76%	0	0%
	Mando intermedio	14	1,15%	0	0%	3	14,29%	0	0%
	Personal técnico	22	1,80%	2	2,08%	17	80,95%	0	0%
	Personal cualificado	64	5,24%	6	6,25%	0	0%	0	0%

	Personal auxiliar	1.119	91,57%	88	91,67%	0	0%	4	100%
	Total	1.222	100%	96	100%	21	100%	4	100%
Hombres	Personal directivo	4	0,71%	0	0%	1	12,50%	0	0%
	Mando intermedio	11	1,95%	1	1,52%	4	50,00%	0	0%
	Personal técnico	11	1,95%	0	0%	3	37,50%	0	0%
	Personal cualificado	41	7,28%	6	9,09%	0	0%	1	16,67%
	Personal auxiliar	496	88,10%	59	89,39%	0	0%	5	83,33%
	Total	563	100%	66	100%	8	100%	6	100%
Total	Personal directivo	7	0,39%	0	0%	2	6,90%	0	0%
	Mando intermedio	25	1,40%	1	0,62%	7	24,14%	0	0%
	Personal técnico	33	1,85%	2	1,23%	20	68,97%	0	0%
	Personal cualificado	105	5,88%	12	7,41%	0	0%	1	10,00%
	Personal auxiliar	1.615	90,48%	147	90,74%	0	0%	9	90,00%
	Total	1.785	100%	162	100%	29	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	612	32,06%
	Mujer	1.297	67,94%
	Total	1.909	96,12%
Contratos temporales	Hombre	31	40,26%
	Mujer	46	59,74%
	Total	77	3,88%
Jornada completa	Hombre	466	33,31%
	Mujer	933	66,69%
	Total	1.399	70,44%
Jornada parcial	Hombre	177	30,15%
	Mujer	410	69,85%
	Total	587	29,56%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / SEXO		SA		SL		FINANCING		FD	
Contrato indefinido	Hombre	533	94,67%	65	98,48%	8	100%	6	100%
	Mujer	1.179	96,48%	94	97,92%	20	95,24%	4	100%
	Total	1.712	95,91%	159	98,15%	28	96,55%	10	100%
Contrato temporal	Hombre	30	5,33%	1	1,52%	0	0%	0	0%
	Mujer	43	3,52%	2	2,08%	1	4,76%	0	0%
	Total	73	4,09%	3	1,85%	1	3,45%	0	0%
Jornada completa	Hombre	406	72,11%	49	74,24%	8	100%	3	50%
	Mujer	850	69,56%	63	65,63%	19	90,48%	1	25%
	Total	1.256	70,36%	112	69,14%	27	93,10%	4	40%
Jornada parcial	Hombre	157	27,89%	17	25,76%	0	0%	3	50%
	Mujer	372	30,44%	33	34,38%	2	9,52%	3	75%
	Total	529	29,64%	50	30,86%	2	6,90%	6	60%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD- CONSOLIDADO			
Contratos indefinidos	Menores 30 años	605	31,69%
	Entre 30 y 50 años	970	50,81%
	Mayores de 50 años	334	17,50%
	Total	1.909	100%
Contratos temporales	Menores 30 años	44	57,14%
	Entre 30 y 50 años	27	35,06%
	Mayores de 50 años	6	7,79%
	Total	77	100%
Jornada completa	Menores 30 años	412	29,45%
	Entre 30 y 50 años	714	51,04%
	Mayores de 50 años	273	19,51%
	Total	1.399	100%
Jornada parcial	Menores 30 años	237	40,37%
	Entre 30 y 50 años	283	48,21%
	Mayores de 50 años	67	11,41%
	Total	587	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / EDAD		SA		SL		FINANCING		FD	
Contrato indefinido	Menores 30 años	536	31,31%	56	35,22%	6	21,43%	7	70,00%
	Entre 30 y 50 años	861	50,29%	84	52,83%	22	78,57%	3	30,00%
	Mayores de 50 años	315	18,40%	19	11,95%	0	0%	0	0%
	Total	1.712	100%	159	100%	28	100%	10	100%

Contrato temporal	Menores 30 años	41	56,16%	2	66,67%	1	100%	0	0%
	Entre 30 y 50 años	27	36,99%	0	0%	0	0%	0	0%
	Mayores de 50 años	5	6,85%	1	33,33%	0	0%	0	0%
	Total	73	100%	3	100%	1	100%	0	0%
Jornada completa	Menores 30 años	372	29,62%	31	27,68%	7	25,93%	2	50,00%
	Entre 30 y 50 años	626	49,84%	66	58,93%	20	74,07%	2	50,00%
	Mayores de 50 años	258	20,54%	15	13,39%	0	0%	0	0%
	Total	1.256	100%	112	100%	27	100%	4	100%
Jornada parcial	Menores 30 años	205	38,75%	27	54,00%	0	0%	5	83,33%
	Entre 30 y 50 años	262	49,53%	18	36,00%	2	100%	1	16,67%
	Mayores de 50 años	62	11,72%	5	10,00%	0	0%	0	0%
	Total	529	100%	50	100%	2	100%	6	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL-CONSOLIDADO			
Contratos indefinidos	Personal directivo	9	0,47%
	Mando intermedio	33	1,73%
	Personal técnico	51	2,67%
	Personal cualificado	118	6,18%
	Personal auxiliar	1.698	88,95%
	Total	1.909	100%
Contratos temporales	Personal directivo	0	0%
	Mando intermedio	0	0%
	Personal técnico	4	5,19%
	Personal cualificado	0	0%
	Personal auxiliar	73	94,81%
	Total	77	100%
Jornada completa	Personal directivo	9	0,64%
	Mando intermedio	33	2,36%
	Personal técnico	50	3,57%
	Personal cualificado	114	8,15%
	Personal auxiliar	1.193	85,28%
	Total	1.399	100%
	Personal directivo	0	0%

Jornada parcial	Mando intermedio	0	0%
	Personal técnico	5	0,85%
	Personal cualificado	4	0,68%
	Personal auxiliar	578	98,47%
	Total	587	100%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA / CATEGORÍA PROFESIONAL		SA		SL		FINANCING		FD	
Contrato indefinido	Personal directivo	7	0,41%	0	0%	2	7,14%	0	0%
	Mando intermedio	25	1,46%	1	0,63%	7	25,00%	0	0%
	Personal técnico	31	1,81%	1	0,63%	19	67,86%	0	0%
	Personal cualificado	105	6,13%	12	7,55%	0	0%	1	10,00%
	Personal auxiliar	1.544	90,19%	145	91,19%	0	0,00%	9	90,00%
	Total	1.712	100%	159	100%	28	100%	10	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	2	2,74%	1	33,33%	1	100%	0	0%
	Personal cualificado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Personal auxiliar	71	97,26%	2	66,67%	0	0%	0	0%
	Total	73	100%	3	100%	1	100%	0	0%
Jornada completa	Personal directivo	7	0,56%	0	0%	2	7,41%	0	0%
	Mando intermedio	25	1,99%	1	0,89%	7	25,93%	0	0%
	Personal técnico	30	2,39%	2	1,79%	18	66,67%	0	0%
	Personal cualificado	101	8,04%	12	10,71%	0	0%	1	25,00%
	Personal auxiliar	1.093	87,02%	97	86,61%	0	0%	3	75,00%
	Total	1.256	100%	112	100%	27	100%	4	100%
Jornada parcial	Personal directivo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Mando intermedio	0	0,00%	0	0%	0	0%	0	0%
	Personal técnico	3	0,57%	0	0%	2	100%	0	0%

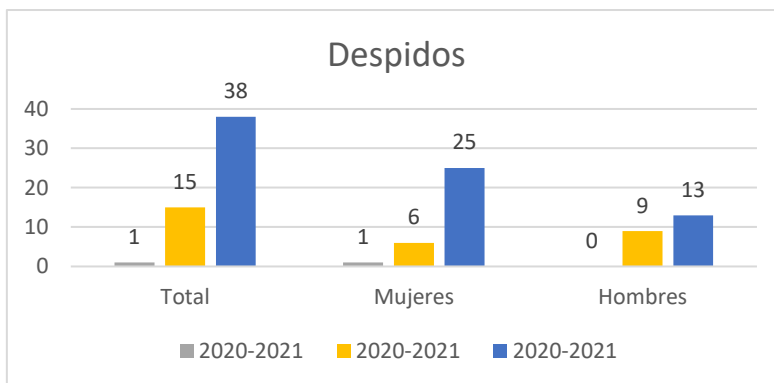
	Personal cualificado	4	0,76%	0	0%	0	0%	0	0%
	Personal auxiliar	522	98,68%	50	100%	0	0%	6	100%
	Total	529	100%	50	100%	2	100%	6	100%

En relación con los despidos, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional. La información referenciada es únicamente de las sociedades SSP S.A. y SSP S.L., dado que en el periodo objeto de reporte no ha habido ningún despido en el resto de las sociedades que consolidan.

DESPIDOS POR EDAD Y SEXO												
	SA				SL				TOTAL			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Menores 30 años	4	36,36%	13	59,09%	2	100%	3	100%	6	46,15%	16	64,00%
Entre 30 y 50 años	6	54,55%	8	36,36%	0	0%	0	0%	6	46,15%	8	32,00%
Mayores de 50 años	1	9,09%	1	4,55%	0	0%	0	0%	1	7,69%	1	4,00%
Total	11	100%	22	100%	2	100%	3	100%	13	100%	25	100%

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL												
	SA				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	11	100%	22	100%	2	100%	3	100%	13	100%	25	100%
Total	11	100%	22	100%	2	100%	3	100%	13	100%	25	100%

COMPARATIVA DE DESPIDOS - CONSOLIDADO			
	Total	Hombres	Mujeres
2020-2021	1	0	1
2021-2022	15	9	6
2022-2023	38	13	25



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 S.A. y SSP S.L. 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:

- a) 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.

- b) Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- c) 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.
- d) Difundir y visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- e) 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 cuando así se requiere.

Adicionalmente a lo expuesto, desde hace aproximadamente 2 años, el Grupo está destinando una gran cantidad de esfuerzos y recursos para marcar las pautas en aras de Inclusión, Diversidad e Igualdad. Una vez establecidas las pautas a nivel grupo, desde SSP España redactamos y pusimos en acción nuestro plan de acción para 2023 a través de medidas para celebrar: “Días de familia”, participación en “Jornadas de inclusión para empresas”, colaboraciones con distintas fundaciones, o formaciones para acometer un liderazgo de proximidad, un liderazgo para todas las personas trabajadoras.

Además, durante el ejercicio 22-23 el “*Leadership Team*” ha alcanzado la paridad, con un 50% de cada género, del cual, además, la dirección general es mujer.

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 sexual y por razón de sexo**, 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 categoría profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO (€)											
	2020-2021			2021-2022				2022-2023			
	SA	SL	FINANCING	SA	SL	FINANCING	FD	SA	SL	FINANCING	FD
Hombre	2.013	1.766	3.561	2.056	1.775	3.401	1.940	2.062	1.860	3.122 €	2.177
Mujer	1.795	1.640	2.074	1.840	1.701	2.156	1.735	1.870	1.841	2.513	1.643
Total	1.905	1.691	2.570	1.910	1.733	2.525	1.852	1.928	1.850	2.681	1.977

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO (€) - CONSOLIDADO			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Hombre	2.017	2.047	2.053
Mujer	1.787	1.835	1.880
Total	1.868	1.907	1.939

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD (€)											
	2020-2021			2021-2022				2022-2023			
	SA	SL	FINANCING	SA	SL	FINANCING	FD	SA	SL	FINANCING	FD
Menores 30 años	1.664	1.595	2.500	1.628	1.639	2.038	1.777	1.673	1.776	2.074	1.880
Entre 30 y 50 años	1.855	1.727	2.581	1.888	1.775	2.636	1.953	1.908	1.895	2.875	2.138
Mayores de 50 años	2.022	1.693	-	2.214	1.731	-	-	2.289	1.849	-	-

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD (€) - CONSOLIDADO			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Menores 30 años	1.671	1.639	1.697
Entre 30 y 50 años	1.864	1.900	1.933
Mayores de 50 años	1.997	2.180	2.257

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	2022-2023
Personal directivo	5.110	5.869	6.458
Mando intermedio	3.771	3.996	3.803
Personal técnico	1.930	2.053	2.173
Personal cualificado	2.166	2.289	2.289
Personal auxiliar	1.713	1.752	1.778

¹¹ Para obtener el salario medio, se ha pasado el salario de todo el personal de alta a fecha de 30 de septiembre de 2023 a jornada completa, y se ha mensualizado, indicando el importe bruto mensual resultante en cada caso.

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%
2022-2023	2.053	1.880	-8,42%

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 cualquier caso, se ha conseguido reducir la brecha salarial respecto a ejercicios anteriores.

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		2022-2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Retribución fija	66.363	68.856	66.361	72.913	74.439	76.752
Retribución variable	0	0	12.869	16.352	22.111	17.438
Retribuciones en especie	1.112	818	1.859	1.532	186	120
Indemnizaciones	0	0	0	0	0	0
Otras	0	0	0	0	0	0
Total	67.475	69.674	81.088	90.796	96.736	94.311

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 2023 la realización de ninguna adaptación de puesto de trabajo.

El número de trabajadores con discapacidad durante el año 2023 ha sido superior al 2%, de esta manera se cumple de forma directa con el porcentaje 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.

PERSONAL CON DISCAPACIDAD ¹²								
2021-2022					2022-2023			
	Total	Hombres	Mujeres	%	Total	Hombres	Mujeres	%
SA	30	14	16	2,50%	32	19	13	2,29%
SL	3	2	1	2,26%	4	3	1	2,76%
CONSOLIDADO	33	16	17	--	36	22	14	--

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 2022-2023						
CONSOLIDADOS	Hombres		Mujeres		Total	
Reducción jornada cuidado de familiares	5	16,67%	56	38,36%	61	34,66%
Adaptación jornada Cuidado de Hijos y Familiar	9	30,00%	21	14,38%	30	17,05%
Excedencia cuidado familiares	6	20,00%	20	13,70%	26	14,77%
Maternidad / Paternidad	8	26,67%	32	21,92%	40	22,73%
Permiso lactancia	2	6,67%	17	11,64%	19	10,80%
Licencias no retribuidas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	30	17,05%	146	82,95%	176	100%

¹² A cierre de año natural.

DATOS DE CONCILIACIÓN	SSP SA						SSP SL					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reducción jornada cuidado de familiares	4	19%	51	38%	55	35%	1	13%	5	56%	6	35%
Adaptación jornada Cuidado de Hijos y Familiar	6	29%	21	15%	27	17%	3	38%	0	0%	3	18%
Excedencia cuidado familiares	6	29%	20	15%	26	17%	0	0%	0	0%	0	0%
Maternidad / Paternidad	4	19%	29	21%	33	21%	3	38%	2	22%	5	29%
Permiso lactancia	1	5%	15	11%	16	10%	1	13%	2	22%	3	18%
Total	21	13,38%	136	86,62%	157	100,00%	8	47,06%	9	52,94%	17	100,00%

DATOS DE CONCILIACIÓN	FINANCIING						FD					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reducción jornada cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adaptación jornada Cuidado de Hijos y Familiar	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Excedencia cuidado familiares	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Maternidad / Paternidad	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Permiso lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%

En relación con la **política de desconexión digital**, actualmente está elaborada, aprobada, previa audiencia a la RLT de los distintos centros de trabajo, y difundida a todos los trabajadores, y publicada.

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 2022-2023			
SA	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	13	51	64
Enfermedades profesionales	3	3	6
Índice de frecuencia de accidentes	--	--	267,56
Índice de gravedad de accidentes	--	--	3,7
Índice de enfermedades profesionales	--	--	41,28

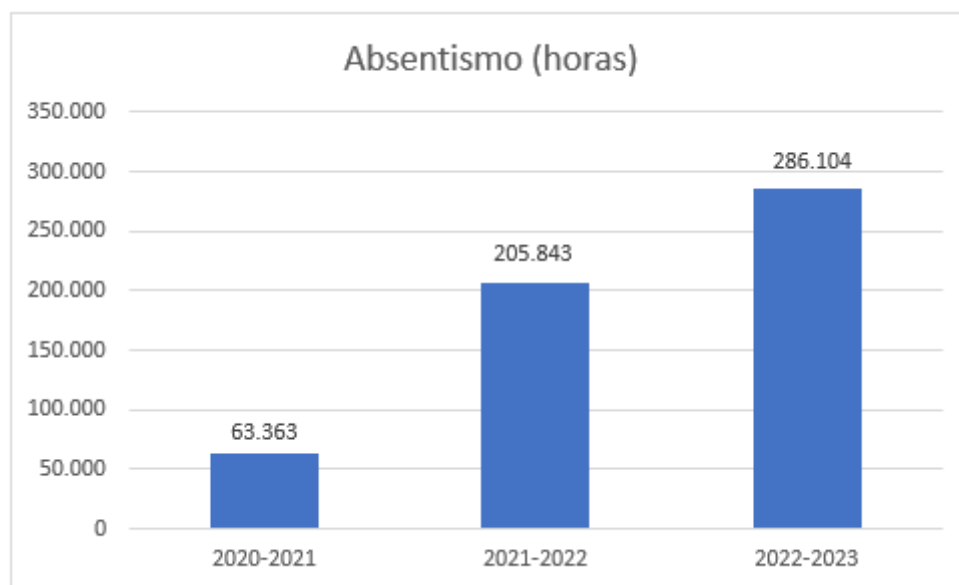
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2022-2023			
SL	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	3	6	9
Enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	--	--	374,57
Índice de gravedad de accidentes	--	--	10,15
Índice de enfermedades profesionales	--	--	58,06

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2022-2023			
FOODLASA	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	--	--	0
Índice de gravedad de accidentes	--	--	0
Índice de enfermedades profesionales	--	--	0

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - CONSOLIDADA						
	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	SA	SL	SA	SL	SA	SL
Accidentes de trabajo	14	1	47	1	64	9
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	6	0
Índice de frecuencia de accidentes	13,1	16,53	21,46	4,34	267,56	374,57
Índice de gravedad de accidentes	0,34	0,11	0,30	0,07	3,7	10,15
Índice de incidencia	20,61	31,25	39,76	8,06	41,93	58,06

A continuación, se proporciona el número de horas de absentismo:

HORAS DE ABSENTISMO					
	Consolidado	SA	SL	FINANCING	FD
2020-2021	63.363	52.510	10.773	80	0
2021-2022	205.843	183.848	20.275	30	1.690
2022-2023	286.104	255.650	29.224	0	1.230



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 Rail	Sí	No
BCN	Sí	Sí
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 tienen como objetivo 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. Así como en cuestiones clave a nivel corporativo como son la gestión del talento, y con ello, el aumento del compromiso y el desarrollo profesional. Con todas las acciones formativas que acometemos nos alineamos con nuestros cinco valores corporativos: “Somos un equipo”, “Estamos orientados a resultados”, “Celebramos los éxitos”, “Marcamos la diferencia” y “Somos audaces”.

Por otro lado, al inicio de todas y cada una de las relaciones laborales, partimos de la base de acometer una buena **formación de acogida** en la que la persona trabajadora conozca cuáles son los valores, la cultura corporativa, y lo que nosotros denominamos “*Service Essentials*”, compuesto por las pautas fundamentales de servicio y por nuestra política de atención al cliente (High Five). Es a todas luces necesario a nivel corporativo, que todas las personas que conforman SSP conozcan y apliquen en su totalidad el protocolo establecido de atención al cliente.

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:** el pasado año se han celebrado numerosos talleres formativos, en los que se ha impartido formación relativa a: productos, marcas, aperturas, liderazgo, comunicación, ventas, estrategias de marketing, atención al cliente, elaboración de presentaciones en público, talleres posturales y talleres también dirigidos al coaching de equipos.
- **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. A finales del 2023, comenzamos con la migración a un sistema formativo llamado “Learning Management System”, dentro del sistema de gestión integral de recursos humanos, y enfocado sobre todo a mejorar el acceso, la eficiencia y efectividad de los usuarios para realizar la formación.
- **Cursos virtuales/presenciales:** desde 2023 se está fomentando la realización de cursos virtuales, debido a nuestras características territoriales, puesto que los aeropuertos y estaciones de tren están ubicados en distintas ciudades. En el ejercicio objeto de reporte se han realizado cursos en esta modalidad sobre “High Five”, pautas fundamentales de atención al cliente y pautas para la aplicación de los principios básicos de inclusión, diversidad y equidad. Y Para el próximo ejercicio están previstos en esta modalidad un curso de comunicación, y otro de técnicas de selección por competencias.

- **Píldoras virtuales/presenciales:** durante todo el año 2023, se han ido enviando píldoras virtuales a toda la plantilla sobre todo relacionadas con el bienestar emocional, la gestión del estrés y cómo llevar una vida saludable.

Anualmente diseñamos un plan de formación tras estudiar nuestras necesidades, surgidas por ejemplo del balance de la Encuesta Global de Empleados, de la consulta a los centros, y de las evaluaciones de desempeño, así como de distintas reuniones celebradas con los miembros del Comité de Dirección.

Si bien, para marcar las pautas formativas en España, nos basamos también en la estrategia que desde la central del Grupo se marca a nivel internacional. Con ello seguimos las líneas maestras para, sobre ellas, trazar el que será el recorrido formativo a nivel general en el país, adaptándolo, si es necesario, a cada centro de trabajo.

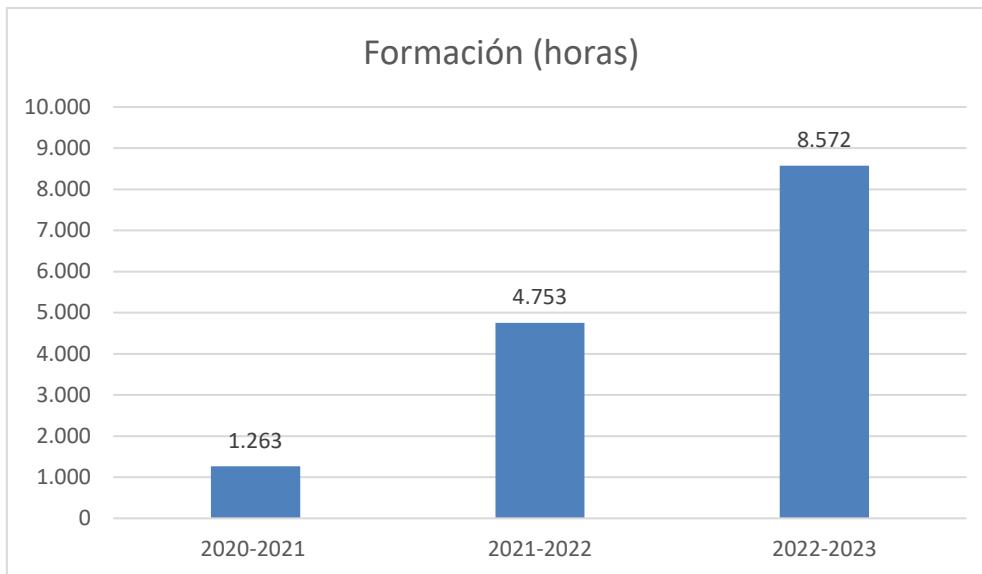
Existen distintos **contextos** en el área de formación:

- **Legal:** formaciones obligatorias como prevención de riesgos laborales, ley de igualdad, regulación de políticas y procedimientos antisoborno, así como procedimientos para cumplir con las pautas de seguridad cibernética 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, políticas y protocolos de las marcas.
- **Formación para el desarrollo:** programas de liderazgo, elaboración mejora de ventas, comunicación, elaboración de presentaciones, formaciones técnicas, formaciones en producto, etc.

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

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL¹³					
	CONSOLIDADO	SA	SL	FINANCING	FD
Personal directivo	313	264	0	50	0
Mando intermedio	924	555	5	364	0
Personal técnico	1.206	644	5	557	0
Personal cualificado	1.321	1.255	34	0	30
Personal auxiliar	4.841	4.678	163	0	0
Total	8.604	7.394	207	971	30

¹³ 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 17 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 Rail	Convenio Colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Alicante
BCN	Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Cataluña
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 de Madrid
PMI	Convenio Colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears
SEV	Convenio Colectivo del Sector de Hostelería para Sevilla y su provincia
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
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.

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	2021		2022		2023	
		Starting Date	%	Starting Date	%	Starting Date	%
AEROPUERTO	ACE	01/01/2021	0	01/01/2022	3,00	01/01/2023	2,50
	AGP	01/01/2021	0	01/01/2022	1,00	01/01/2023	3,10
	ALC	01/01/2021	0	01/01/2022	4,50	01/01/2023	4,00
	LPA	01/01/2021	0	01/01/2022	3,30	01/01/2023	2,50
	TFN	01/04/2021	4,50	01/07/2022	3,00	01/07/2023	2,75
	TFS	01/01/2021	1,50	01/01/2022	4,70	01/01/2023	3,00
	GRX	01/01/2021	0	01/01/2022	0	01/01/2023	5,70
	MAD	01/01/2021	0	01/01/2022	1,00	01/01/2023	Sin negociar
	PMI	01/06/2021	3,50	01/04/2022	3,50	01/04/2023	5,00
	VLC	01/01/2021	0	01/01/2022	3,50	01/01/2023	2,50
	IBZ	01/06/2021	3,50	01/04/2022	3,50	01/04/2023	5,00
	SEV	01/01/2021	0	01/01/2022	4,04	01/01/2023	2,50
	BCN	01/01/2021	0	01/01/2022	4,00	01/01/2023	3,00

RAIL	GRX Rail	01/01/2021	0	01/01/2022	0	01/01/2023	5,70
	ALC Rail	01/01/2021	0	01/01/2022	4,50	01/01/2023	4,00
	ZAR	01/01/2021	0	01/01/2022	0,60	01/01/2023	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 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.

La selección de los envases de packaging se hace teniendo en cuenta la sostenibilidad del mismo, priorizando los envases más sostenibles como papel, cartón y rpet así como reduciendo en lo posible el consumo de envases de plástico de un solo uso, por ejemplo con la compra de pajitas de papel o cubiertos de madera.

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 con la 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.

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.

- 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, establecemos el **compromiso anti “Modern slavery” (Código ético y cláusula 28)** con los proveedores del sector primario. El objetivo es 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.

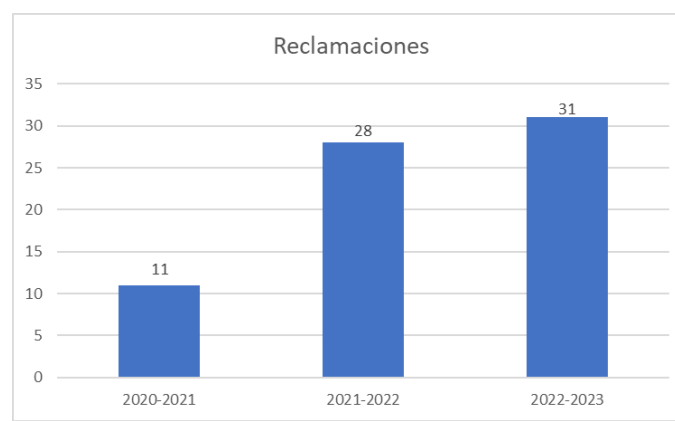
II. Elaboración e implantación de un sistema APPCC:

- 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 31 reclamaciones:



Entre los motivos de las quejas destacamos el servicio o instalaciones inapropiados, precio diferente a mercado y errores al cobrar. 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.

En el siguiente cuadro se muestra, la ratio de reclamaciones en relación con el número de unidades abiertas a fin de ejercicios.

	Nº Unidades	Nº Reclamaciones	%
2020-2021	69	11	16%
2021-2022	87	28	32%
2022-2023	100	31	31%

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	11.341.869,10 €
Impuestos sobre beneficios pagados¹⁵	- 2.536.365,42 €
Subvenciones públicas¹⁶	197.874,31 €

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.
- Cualquier caso o sospecha de negligencia o cualquier acción que pueda ser interpretada como un soborno o pueda suponer un incumplimiento de esta Política.

¹⁵ Impuestos pagados por SSP Spain Financing, S.L. en el periodo que comprende del 1 de octubre de 2021 a septiembre de 2022. El pago efectivo a la Agencia Tributaria lo realiza la sociedad dominante del Grupo sometida a la legislación española, SELECT SERVICE PARTNER SPAIN FINANCING, S.L.U., la cual consolida a nivel fiscal en España. La presentación del Impuesto 21/22 fue realizada el día 24 de abril de 2023.

¹⁶ Bonificaciones para formación continua y subvenciones oficiales REA del Gobierno de Canarias, así como bonificaciones para contratos específicos de discapacidad y riesgo, maternidad y paternidad.

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 han realizado dos aportaciones económicas por un importe total de 660 € a la Fundación Adecco, con motivo del Día Internacional de la Mujer y de la Semana de la Discapacidad.

SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2022-2023 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 2022 y el 30 de septiembre de 2023.

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, han formulado el 29 de diciembre de 2023 las Cuentas Anuales, así como el Informe de Gestión, del ejercicio 2022-2023. 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	12	3-3
Certificación ambiental		12	
Principio de precaución		12	2-23 / 3-3
Riesgos ambientales		21	
Emisiones de carbono		19	201-2 305
Ruido		21	
Contaminación lumínica		21	
Economía circular y gestión de residuos		13	306
Consumo de agua		14	303
Consumo de materias primas		16	301
Consumo de energía		17	302
Cambio climático		19	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		34	401-3
Salud y seguridad		35	403
Relaciones sociales		37, 41	2-30
Formación		38	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		33	

Igualdad		30	405
Respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	40, 44	410 412
Libertad de asociación y negociación colectiva		41	407
No discriminación		30	406
Trabajo forzoso		41	409
Trabajo infantil		41	408
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	46	205 415
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		46	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		47	201-1
Sociedad			
Compromiso con el desarrollo local	Compromiso con la sociedad	43	2-28 204-1 413
Subcontratación y proveedores		43	308 414
Consumidores		44	416 417 418
Información fiscal		46	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	11	2-6
Objetivos y estrategias	Toda la memoria		
Tendencias	¿Quiénes somos?	9	
Políticas	Toda la memoria		3-3
Resultados			
Indicadores clave			
Riesgos relacionados	¿Quiénes somos?	9	2-12

FIRMANTES

Blanca Ripoll Pérez-Curiel

Eduardo Prieto Romero

Fernando Cabrera Bilbao