



LUIS PIÑA S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2021



ÍNDICE

- Información General

- Modelo de negocio
- Buen gobierno
- Riesgos y políticas
- Objetivos y estrategias

- Cuestiones medioambientales

- Información general
- Consumo de recursos
- Residuos
- Economía circular y Protección a la biodiversidad
- Lucha contra el cambio climático
- Desperdicio alimentario

- Cuestiones Sociales y de personal

- Información general
- Empleo
- Organización del trabajo
- Diversidad e igualdad
- Formación
- Accesibilidad
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales

- Información sobre el respeto de los derechos humanos

- Información general
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

- Corrupción y Soborno

- Corrupción, Soborno y prevención del blanqueo de capitales

- Información sobre la sociedad

- Comunidad
- Subcontratación y proveedores
- Clientes
- Calidad
- Seguridad Alimentaria
- Compromisos con el desarrollo sostenible
- Información fiscal

- Anexo I. Listado de establecimientos

- Anexo II. Ley 11/2018 y Estándares GRI

MARCO LEGAL Y CONTENIDO

MARCO LEGAL

Este documento se ha elaborado aplicando los requisitos establecidos en las siguientes Reales Decretos y Leyes:

- **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.
- **Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre**, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- **Estándares del Global Reporting Initiative (GRI Standards)**.
- **Real Decreto de 22 de agosto de 1885** por el que se publica el Código de Comercio.
- **Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- **Ley 22/2015, de 20 de julio**, de Auditoría de Cuentas.

CONTENIDO

Este informe contempla la información y estructura definida en la Ley 11/2018 que establece la necesidad de información relativa a las siguientes cuestiones:

- Una breve **descripción del modelo de negocio** de la empresa.
- Una **descripción de las políticas** que aplica a la empresa y principales riesgos relacionados con las mismas.
- Información sobre **cuestiones medioambientales**: contaminación, economía circular y prevención y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos: el consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales, cambio climático y protección de la biodiversidad.
- Información sobre **temas sociales y relativos al personal**: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad en el trabajo, relaciones sociales, formación, accesibilidad universal de las personas con discapacidad e igualdad.
- Información sobre el respeto de los **derechos humanos**.
- Información relativa a la lucha **contra la corrupción y el soborno**.
- Información sobre la **sociedad**: compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores e información fiscal.

INFORMACIÓN GENERAL

Respecto al alcance, el presente Informe recoge la información y principales resultados de la actividad de los establecimientos de los supermercados de Luis Piña S.A. en el ejercicio 2021 – plataforma logística, Masymas, Minymas, EuroCash-.

En el año 2021, la empresa mantiene su compromiso con el principio de transparencia y refleja los resultados de su desempeño en los ámbitos económico, social, ambiental y de buen gobierno. Se consideran los impactos tanto positivos como negativos en estos temas, dentro y fuera de la empresa, en la relación con sus grupos de interés (clientes, proveedores y la comunidad).

Los contenidos que se publican en este informe están determinados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. También se han tomado en cuenta los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI Standards) en cuanto a la forma de publicar la información. Así se garantiza la fiabilidad de los datos, periodicidad, comparabilidad y claridad.

Igualmente, se han relacionado los principales puntos del Informe con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, para entender cómo el Grupo está avanzando respecto a la sostenibilidad.

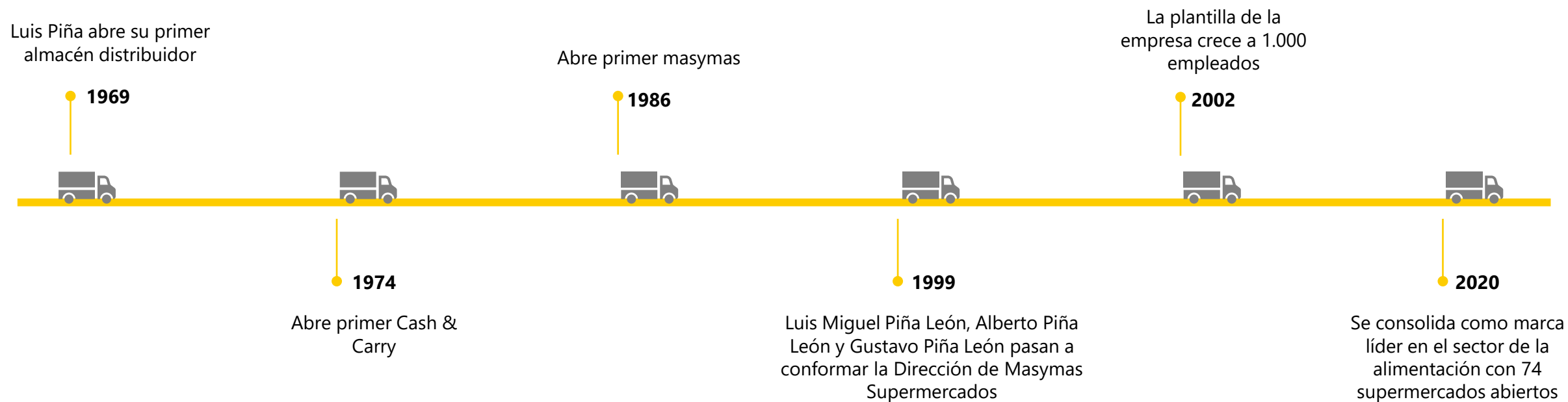


Este año 2021 se destaca el incremento de la participación de la empresa en cuestiones de responsabilidad social, con amplias ayudas a instituciones, el incentivo a la interacción y participación de empleados y clientes en campañas de solidaridad, como a la Cruz Roja, además de patrocinios a eventos y instituciones deportivas, siempre con el propósito de contribuir de manera efectiva con la sociedad. Respecto al COVID-19, hubo un seguimiento de medidas de seguridad para proteger a los empleados y a los clientes tanto en los centros de trabajo como en los supermercados.

Historia

Empresa familiar con más de 50 años de experiencia

Durante toda su historia Luis Piña S.A. ha sido una Empresa que ha ido creciendo y a la vez evolucionando con las tendencias del mercado de la distribución, con una filosofía de máximo respeto tanto a clientes como a proveedores.



MODELO DE NEGOCIO

Luis Piña S.A. está implantado en la región de Andalucía, en Córdoba, Jaén y Ciudad Real. La sede está en el Centro de Distribución, ubicado en la Autovía Andalucía, km 325 – Andújar, Provincia de Jaén.



Masymas



Minymas



EuroCash

MODELO DE NEGOCIO

Luis Piña S.A es una empresa de distribución de gran consumo ubicada en Andújar (Jaén). Tiene origen familiar y capital 100% andaluz, es un modelo de proximidad que apuesta por la creación de riqueza local y por los productos de proximidad.

Se rigen por valores de excelencia, rentabilidad, compromiso, integridad y confianza. Un fuerte vínculo con la comunidad los lleva no solo a contribuir en el desarrollo local mediante la contratación y creación de empleo, sino también a ser parte activa de la vida social de los municipios en los que se encuentran establecidos.

Las operaciones de la empresa se centran en la SEDE (Andújar), donde también se encuentra la plataforma logística que sirve como centro de almacenamiento y distribución para los productos de los supermercados.

En su modelo de negocio se tiene como prioridad garantizar a los clientes productos frescos y de buena calidad. Su fuerte posicionamiento en el mercado los hace la marca de referencia en la provincia de Jaén.

En Luis Piña S.A se entiende que el crecimiento debe ir asociado a la calidad, por ello, en 2021 se han realizado inversiones en 5 reformas integrales de supermercados y una nueva apertura.

Las reformas realizadas se hacen con el propósito de garantizar una mejora continua tanto en eficiencia energética como en accesibilidad de los supermercados, que son dos puntos clave para la empresa.



Actividades y Servicios

Luis Piña, S.A. es una empresa de distribución de gran consumo. En la actualidad, la red de distribución y venta de productos posee una plantilla de más 1.000 empleados, distribuidos en tres diferentes marcas: 60 supermercados "Masymas", 6 supermercados "Minymas" y 8 Cash & Carry "Eurocash", además de una central distribuidora de más de 35.000 m².

60 Establecimientos



Es el concepto comercial para **supermercados de proximidad** de Luis Piña S.A, distribuidos por las provincias de Jaén y Córdoba.

8 Establecimientos



Son Cash & Carry de Luis Piña S.A. para los profesionales de la alimentación y hostelería, distribuidos en las provincias de Jaén, Córdoba y Ciudad Real.

6 Establecimientos



Es el nuevo concepto comercial para **tiendas de proximidad** de Luis Piña S.A., distribuidos por la provincia de Jaén.

Central de distribución



Es el almacén central destinado que comporta la sede del Grupo y gestiona la distribución de productos para el resto de los establecimientos.

Marcas y Productos



Marca propia y exclusiva del grupo, se centra en productos de alimentación general y que garantiza una gran calidad de la mano de los mejores fabricantes nacionales.



Marca propia de referencia para los productos de alimentación general, cuenta además con una amplia variedad de productos sin gluten.



Masymas Supermercados ofrece esta amplia gama de productos de cosmética e higiene personal. Son productos de gran calidad, con texturas y composiciones altamente cualificadas.



Marca de droguería de Masymas Supermercados, pensada para facilitar las tareas del hogar, a través de la cual ofrece una amplia gama de productos.



Marca de Masymas Supermercados que atiende a las necesidades de cuidado e higiene personal de los clientes.

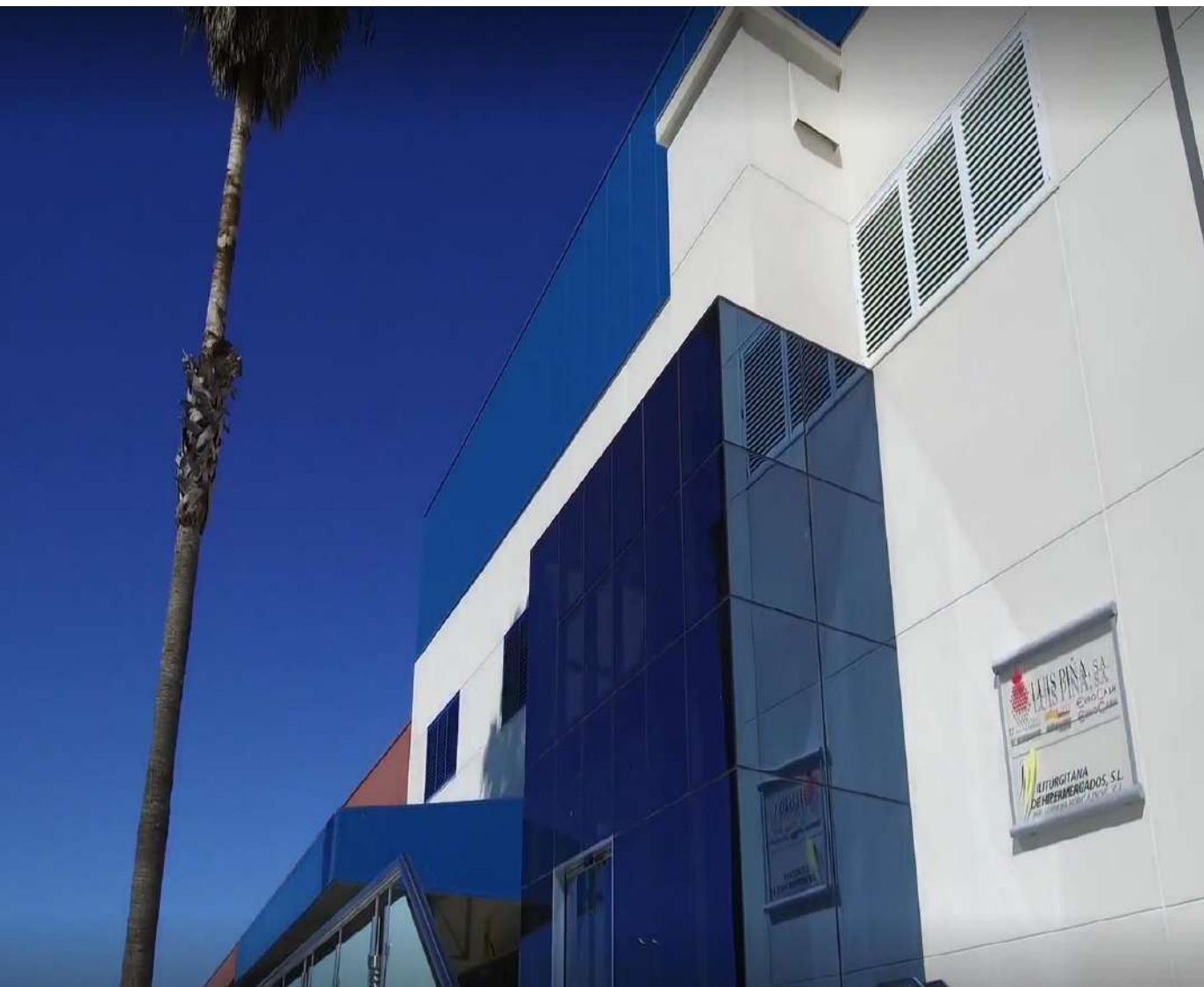
Luis Piña S.A. ofrece una variedad de productos propios, adaptados a las necesidades de los clientes y respetuosos con la salud y la sostenibilidad.

El Grupo es reconocido por fomentar el desarrollo económico local, valorando la cercanía y la familiaridad con los clientes y los Proveedores como aspectos esenciales para una oferta de productos frescos, de calidad y fiables al público.

Además, se apuesta especialmente por los pequeños y medianos productores o comerciantes que abastecen los productos tradicionales, productos locales y productos autóctonos de la provincia de Jaén y Córdoba. Conscientes del impacto económico y ambiental de la globalización, además de los retos provocados por la pandemia, impulsa a los productores locales para conservar los ingredientes y productos tradicionales, además de disminuir el impacto ambiental del transporte.

Así, con **2.000 productos de marca propia** y más de **3.500 de grandes marcas**, Luis Piña S.A. es un referente en productos 100% naturales, bio, sin gluten y sostenibles.

BUEN GOBIERNO



Luis Piña, S.A. trabaja con un modelo de buen gobierno corporativo que tiene como fundamento valores empresariales y principios éticos que rigen las actuaciones y decisiones de los órganos de gobierno.

El gobierno corporativo canaliza sus esfuerzos para avanzar con las mejores prácticas, hacia un modelo de negocio responsable con la sociedad, los grupos de interés y el medio ambiente mediante estrategias, políticas y programas que impulsan y fortalecen el desarrollo sostenible de la empresa.

Los valores y compromisos a los que se adhiere la empresa marcan el camino para conducir el negocio de forma ética y sostenible.

En 2021 se ha celebrado una reunión ordinaria con la dirección de la empresa para abordar los resultados del ejercicio de 2020.

Valores	Compromisos
Excelencia	Proximidad y familiaridad
Rentabilidad	Valor a lo tradicional
Compromiso	Excelencia en la calidad del servicio
Integridad	Desarrollo Sostenible
Confianza	Respeto a los Derechos Humanos

Riesgos y Políticas

Se ha realizado un nuevo análisis de riesgos que pueden ocurrir tanto de manera interna como externa y se han actualizado los documentos y acciones que previenen y/o que marcan las pautas necesarias de actuación.

Riesgo	Descripción	Políticas, estrategias y medidas
Riesgo por incumplimiento normativo	Posibles incumplimientos de la normativa aplicable que puede acarrear sanciones u otras consecuencias.	Código ético. Control y supervisión interna. Asesoría legal externa: Worldlex y despacho abogados.
Riesgo de liquidez	Posible falta de liquidez y escasez de fondos para cumplir obligaciones económicas.	Trabajo con instituciones financieras de alta reputación. Crecimiento y rentabilidad. Vigilancia constante de previsiones de cobros y pagos. Reinversión y visión a largo plazo. Políticas de gestión del riesgo y control de gasto.
Riesgo por el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	Posible un uso incorrecto de las nuevas tecnologías, fallos de seguridad, uso y protección de datos, etc.	Política y formación en materia protección de datos. Servicio y personal específico en nuevas tecnologías.
Riesgo reputacional	Posible disminución del prestigio y reputación de la empresa por malas prácticas, mala imagen o reputación.	Habilitación de distintos canales de comunicación con los clientes. Seguimiento y solución de reclamaciones interpuestas. Acción y participación directa en la comunidad.
Riesgos por relaciones con comunidades locales	Posibilidad de que exista una mala relación con las comunidades donde está presente la empresa.	Código ético. Contratación de personal, servicios y proveedores a nivel local. Participación en la cultura y actividades locales.
Riesgos por ventas	Posibilidad de pérdida económica por descenso de ventas.	Acciones y campañas promocionales. Surtido y abastecimiento suficiente. Marcas propias competitivas. Servicio de atención al cliente.

Riesgos y Políticas

Riesgo	Descripción	Políticas, estrategias y medidas
Riesgo sobre el medio ambiente y el cambio climático	Posibles impactos ambientales y afecciones al entorno ocasionados por nuestras actividades.	<p>Procedimientos de gestión de residuos.</p> <p>Reforma de establecimientos e inversión en eficiencia energética.</p> <p>Disminución de emisiones mediante el fomento de tiendas y productos de proximidad.</p> <p>Disminución de emisiones de gases de efecto invernadero y que agotan la capa de ozono mediante la uso de refrigerantes de menor potencial de calentamiento.</p> <p>Incentivo de la compra de productos con fecha de caducidad próxima para reducir el desperdicio alimentario.</p> <p>Sustitución de vehículos y optimización de rutas de reparto.</p>
Riesgo sobre la salud pública	Posibles impactos en la salud de los clientes y consumidores por incidentes de seguridad alimentaria.	<p>Implementación de un sistema general de seguridad alimentaria en todas las tiendas y establecimientos.</p> <p>Comprobaciones continuas de la aplicación del sistema de seguridad alimentaria en los establecimientos.</p> <p>Mantenimiento y mejora de los sistemas de trazabilidad.</p> <p>Formación de trabajadores en materia de seguridad alimentaria.</p>
Riesgos laborales y sobre el personal	Posibilidad de que exista mal ambiente laboral o que ocurran accidentes laborales.	<p>Código ético.</p> <p>Plan de igualdad.</p> <p>Procedimiento interno de intervención en caso de acoso laboral.</p> <p>Política de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Servicio de prevención propio apoyado por servicio de prevención ajeno Quirón Prevención.</p>
Riesgos en materia de higiene y salud	Posibilidad de nuevas crisis sanitarias	<p>Plan de contingencia por Covid-19.</p> <p>Procedimiento de actuación en casos posibles o confirmados de Covid-19.</p> <p>Política de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Servicio de prevención propio apoyado por servicio de prevención ajeno Quirón Prevención.</p>
Riesgos de derechos humanos	Posibilidad de vulneración de derechos humanos en la empresa, proveedores o subcontratas	Código ético
Riesgos de corrupción	Posibilidad de que existan actos de corrupción y/o soborno	Código ético

Sistemas de cumplimiento

El cumplimiento normativo y el comportamiento ético son las bases de las actuaciones en Luis Piña S.A para poder dar respuesta al compromiso de buen gobierno corporativo frente a todos los grupos de interés. La empresa impulsa el cumplimiento legal a través de los siguientes documentos:



Código Ético

Se encuentran adheridos todos los trabajadores, contiene los principios básicos y proporciona directrices claras a los empleados sobre valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben guiar las actuaciones en nombre de la Empresa y que deben estar siempre basados en el respeto a la legalidad y la ética en el ejercicio de la actividad profesional.



Plan de Igualdad y Política de Igualdad

Desde el 2015 se cuenta con un Plan de igualdad con el objetivo de poner en práctica uno de nuestros valores más importantes: la igualdad entre hombres y mujeres. En 2021 fue sometido a revisión por parte de la Dirección y el Comité de Empresa.



Protocolo de intervención en caso de acoso laboral

Establece los canales de comunicación de las denuncias o reclamaciones y permitiendo incluso la aplicación del procedimiento directamente por la empresa sin necesidad de solicitud alguna por el personal.



Política de Prevención de Riesgos Laborales

Muestra el compromiso de la Dirección con la seguridad y salud en el trabajo, con la mejora continua y la integración de la actividad preventiva en toda la estructura de gestión.

Adicionalmente, otro de los compromisos con la sociedad es el principio de transparencia en el que se trabaja continuamente y se materializa con actuaciones como la transmisión periódica de resultados a los trabajadores y mediante la elaboración y publicación anualmente del informe de información no financiera.

BUEN GOBIERNO

El **Código Ético o de Conducta Profesional** aborda temas que garantizan el comportamiento ético de todos los trabajadores.

Asimismo vela por que las actividades de la empresa, ya sea de manera interna o con relaciones externas, se lleve a cabo al margen de la ley.

- ✓ Respeto a la legalidad vigente
- ✓ Contribuir a un entorno de trabajo seguro
- ✓ Compromiso con la diversidad y con la no discriminación
- ✓ Proteger el patrimonio y los recursos de la empresa
- ✓ Garantizar la confidencialidad
- ✓ Rechazar toda forma de corrupción
- ✓ Desarrollar prácticas comerciales leales y competitivas
- ✓ Evitar los conflictos de intereses

Adicionalmente, como parte de su compromiso con la legalidad vigente en el desarrollo de sus actividades, Luis Piña S.A. cuenta con los servicios de consultoría y asesoría legal de Worldlex.

Desde el 2019, Luis Piña SA cuenta con la herramienta online worldlex.net de control legal en materia medio ambiente, prevención de riesgos laborales y seguridad industrial para asegurar el cumplimiento legal en un periodo de grandes cambios legislativos.

Esta herramienta permite a Luis Piña identificar sus riesgos y realizar una mejora continua, facilitando la generación y seguimiento de indicadores aplicables a la gestión.

El objetivo de la herramienta es mantener el cumplimiento legal de Luis Piña S.A. en temas ambientales, de salud y seguridad, seguridad alimentaria en todas las actividades de la empresa

Los principales riesgos contemplados en las políticas y estrategias de Luis Piña S.A. son la igualdad y diversidad, la conciliación, brecha salarial, seguridad y salud en el trabajo y protección de datos.



Objetivos y Estrategias

Luis Piña, S.A. es mucho más que un negocio creado para la alimentación actual. Actúa por el bienestar y satisfacción de sus grupos de interés (clientes, proveedores, accionistas y comunidad, de manera a impulsar la economía local y garantizar la oferta de productos de calidad, frescos y saludables. Además, su principal objetivo es seguir como un referente en el sector con la ética y la transparencia en primer lugar. De este modo, cuida de sus empleados y asegura la calidad en el ambiente laboral, siempre diseñando procesos que simplifiquen y economicen la actividad diaria de sus clientes y franquiciados. Respecto a los **factores que pueden afectar a la evolución de la empresa**, los efectos de la crisis sanitaria y económica, provocada por la pandemia, siguen afectando no solo la empresa, sino que todos sus grupos de interés. Sin embargo, la capacidad de adaptación de la empresa y la gestión de la prevención de riesgos son puntos determinantes de evolución. Presentamos, a continuación, los principales objetivos y estrategias y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Todos los puntos van a ser detallados a lo largo de este Informe.



Objetivo: Garantizar la salud y seguridad de sus empleados.

Estrategias: Gestión mensual del PRL (Prevención de Riesgos Laborales), con 12 puntos-clave: información-formación, investigación de accidentes, sensibilización, CAE (Coordinación de Actividades Empresariales), EPIs, productos químicos, equipos de trabajo, plan emergencia, botiquín y trabajadores sensibles. Incremento de la comunicación con los empleados, en Portal propio.



Objetivo: Promover la igualdad de género

Estrategias: Plan de Igualdad y Contra el Acoso, seguimientos de los planes y negociaciones. Contratación de víctimas de violencia de género.



Objetivo: Mejorar los procesos internos y potenciar e-commerce.

Estrategias: Cambio de software. Inversión en tablets y portátiles.

Objetivos y Estrategias



Objetivo: Actuar con y para la comunidad.



Estrategias: Distribución comercial que abastece pueblos y áreas rurales, contribuyendo para frenar la despoblación en Andalucía. Un 38,2% de las tiendas se encuentran en municipios de menos de 10.000 habitantes y un 10% en municipios de menos de 5.000 habitantes. Las aportaciones a las instituciones locales de promoción de los derechos humanos, con colaboración, donaciones y patrocinios, como Cruz Roja.



Objetivo: Ser referente en productos de calidad, frescos y de cercanía, impulsando la economía local.

Estrategias: Relación estrecha con proveedores locales (política de "Km 0") y mejora continua de los productos, con ingredientes naturales y más saludables.



Objetivo: Reducir la huella de carbono de la compañía.

Estrategias: Inversión en eficiencia energética y puertas automáticas, proyecto de placas solares en el almacén, disminución de emisiones, sustitución de vehículos de distribución con combustible más eficiente, gestión de los residuos.

MEDIO AMBIENTE

En su compromiso con el medio ambiente, Luis Piña S.A. ha desarrollado una estrategia guiada por la contribución al desarrollo sostenible y la reducción de impactos negativos al planeta. Esta estrategia está marcada por nuevas inversiones en innovación, tecnología más eficiente, uso de energías limpias y reducción de la huella de carbono.

La empresa es consciente de su entorno y se involucra en la participación del crecimiento económico sostenible de las comunidades en donde opera. La actividad de la empresa genera impactos en el medio ambiente, principalmente, debido a su consumo eléctrico y de gases refrigerantes. Para contrarrestar los efectos que esto produce en el planeta, Luis Piña S.A. pone en marcha desde años atrás, medidas de prevención de riesgos ambientales. La empresa tiene el objetivo a futuro de seguir implementando acciones que permitan llevar a cabo la actividad disminuyendo los impactos inherentes a esta.

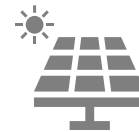
En línea con el principio de precaución, las nuevas aperturas y las reformas que se realizan en los locales deben estar conformes con las medidas de gestión de riesgos presentadas a continuación.



Procedimientos para la reducción y correcta gestión de residuos



Inversión en eficiencia energética



Objetivo de instalación de paneles solares



Uso de refrigerantes de menor potencial de calentamiento.



Disminución de emisiones mediante el fomento de tiendas y proveedores de proximidad.



Incentivo de la compra de productos con fecha de caducidad próxima para reducir el desperdicio alimentario.



Sustitución de vehículos y optimización de rutas de reparto

Consumo de recursos

CONSUMO DE AGUA

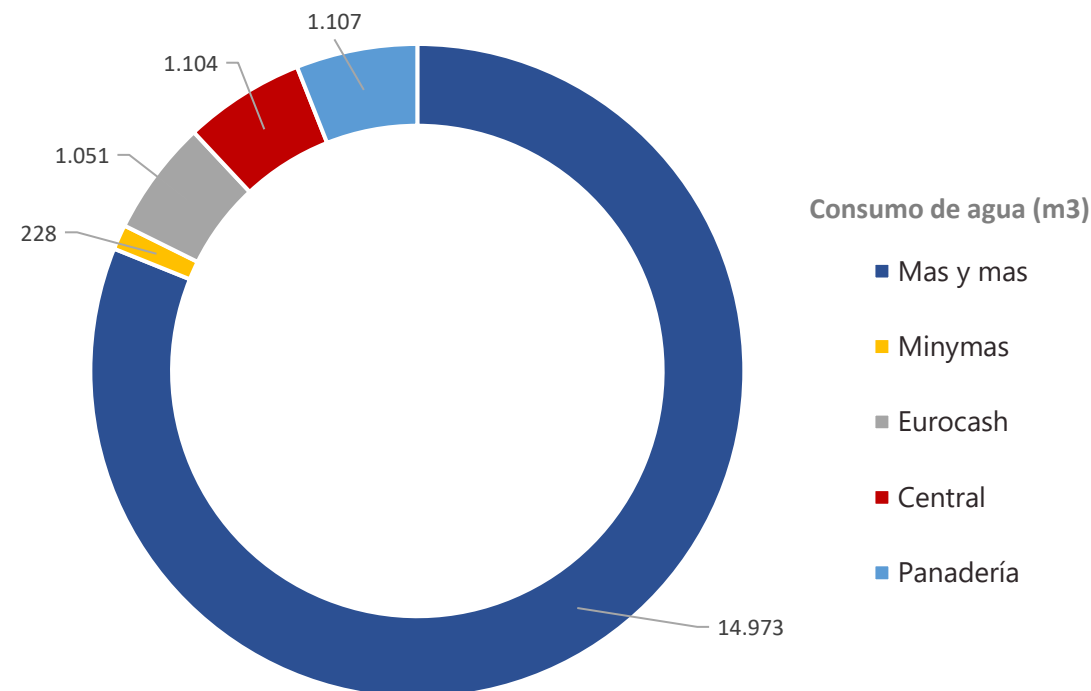
El consumo de agua representa una parte muy pequeña del impacto ambiental de Luis Piña S.A., ya que su uso se limita principalmente a la limpieza de instalaciones y productos, así como a la higiene en aseos y vestuarios. En 2021 se consumieron **18.463 m3** entre la plataforma logística y los supermercados. Cabe destacar que, al igual que en 2020, han sido años atípicos en consumos debido a la pandemia causada por el COVID-19. A pesar de la lenta recuperación de 2021, se ha reducido en un **1,54%** el consumo de agua en las instalaciones respecto al año anterior.

El abastecimiento de agua proviene en su totalidad de la red municipal correspondiente, y el agua utilizada se considera residual doméstica, por lo que se vierte al alcantarillado público municipal.

El agua no se recicla ni reutiliza por motivos de higiene, ya que como se ha dicho anteriormente, la práctica totalidad del agua es de uso higiénico/sanitario y para limpieza de las instalaciones. Además, se realiza un control periódico de las instalaciones de agua, de manera que, posibles incidencias en la red, como fugas, se detectarían rápidamente, pudiendo actuar en consecuencia.

Durante 2021 no se han producido episodios de vertido que pudieran dar lugar a una emergencia ambiental.

	2020	2021	Variación (%)
Consumo de agua (m3)	18.752	18.463	-1,54



Consumo de recursos

CONSUMO DE GASES REFRIGERANTES

Los gases refrigerantes se utilizan en los equipos de frío destinados a conservar los alimentos y en equipos de climatización. Se considera como consumo de gases refrigerantes a la compra de estos para el suministro de equipos nuevos o la reposición como consecuencia de una fuga. En 2021 el consumo de estos gases ha sido de **2.367,57 kg**. Se registra un aumento del **30,27%** respecto al 2020, este incremento se debe a las adquisiciones de gases refrigerantes para los equipos del supermercado que se ha abierto en 2021 y a las reformas a las que se sometieron 5 supermercados.

En los últimos años y a medida que se realizan nuevas aperturas, los gases refrigerantes tradicionales se sustituyen por otros con menor Potencial de Calentamiento Atmosférico o PCA. Además de la sustitución de gases, se realizan importantes esfuerzos en materia de prevención de fugas, realizando mantenimientos y controles de fugas con una periodicidad menor a la exigida por la normativa aplicable, reduciendo así las posibles emisiones.

Es importante mencionar que solo las fugas de gases refrigerantes causan impactos en el medio ambiente, la cantidad de fugas en 2021 representa, **351,57 kg** lo que equivale a **1.784,20 toneladas de CO2 equivalente**.

	2020	2021	Variación (%)
Consumo gases refrigerantes (kg)	1.817,41	2.367,57	+30,27

Fugas		
Tipo de gas	Cantidad (kg)	Emisiones CO2eq (tn)
R134A	5,86	8,3798
R404A	12,4	48,6328
R407C	22	39,028
R410A	47,87	99,95256
R422D	27,9	76,1391
R449A	235,54	328,81384
Total	351,57	1.784,20

Consumo de recursos

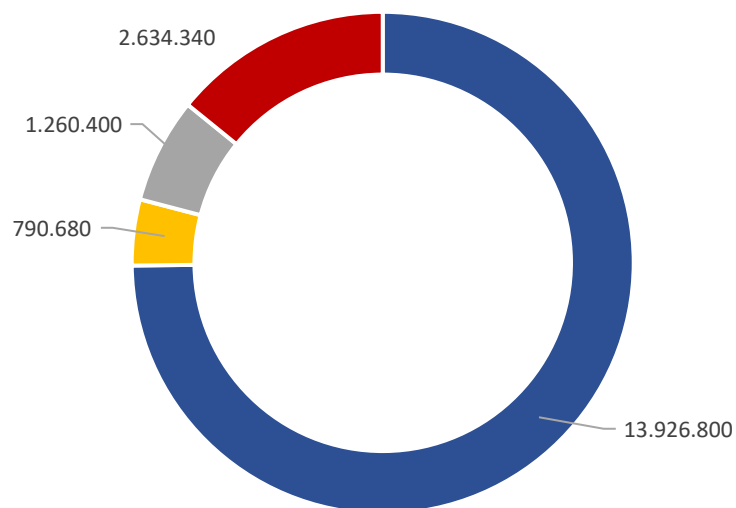
CONSUMO DE ELECTRICIDAD

En cuanto al consumo energético, la electricidad es la principal fuente de energía utilizada por la empresa. En el año 2021, el consumo de electricidad ha sido de **18.612.220 kWh**. En el gráfico se puede observar la proporción de consumo de electricidad entre la plataforma logística y los distintos tipos de supermercados.

En línea con su compromiso con la sostenibilidad, en 2021 Luis Piña S.A. aprobó un proyecto para una instalación fotovoltaica de autoconsumo en la Sede. Se prevé que la instalación tenga una potencia de **577,80 kWp**. Gracias al compromiso con el uso de energías limpias, se podrán evitar alrededor de 332.968,82 kg CO₂.

Consumo de electricidad (kWh)

- Mas y mas
- Minymas
- Eurocash
- Central



	2020	2021	Variación (%)
Consumo de electricidad (kWh)	18.584.231	18.612.220	+0,15

CONSUMO DE COMBUSTIBLE

Para las operaciones de logística se utiliza diésel como combustible. En 2021 se consumieron **434.062,64 litros**. Esta cifra representa un aumento de 2,64% en el consumo. Este aumento se puede explicar ya que se han adquirido nuevos vehículos en 2021.

En cuanto al consumo de combustibles fósiles, el consumo de gas natural se eleva a **9.175 nm³**.

Consumo	2020	2021	Variación (%)
Gasoil (litros)	422.909,47	434.062,64	+2,64
Gas natural (nm ³)	8.832	9.175	+3,88

Residuos

La correcta gestión de los residuos constituye una prioridad en la actividad de Luis Piña S.A., por ello, todos los residuos generados en los supermercados reciben se gestionan de acuerdo con la jerarquía de residuos y reciben un tratamiento acorde a sus características, contribuyendo a la sostenibilidad en la medida de lo posible. En el la tabla se pueden observar las fracciones de residuos generadas. Los residuos no peligrosos corresponden a la fracción resto, papel, cartón, plástico, mientras que los residuos peligrosos generados en 2021 se constituyen por lámparas y tubos fluorescentes que contienen mercurio, baterías de plomo y a los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).

Todos los residuos son separados en fracciones y valorizados 100% a través de gestores autorizados, a excepción de ocasiones puntuales en las que los residuos pueden ser gestionados a través de los servicios municipales de recogida. En la selección de los gestores de residuos, priman el criterio de la operación utilizada para el tratamiento de los residuos y su proximidad a los puntos de retirada. Los gastos en el tratamiento y manipulación de reciclaje de papel, plástico y cartón en el ejercicio de 2021 han ascendido a un total de **93.676,97€**.

Tipo de residuo	Cantidad (Tn)
RESIDUOS NO PELIGROSOS	
Papel y cartón	1.193,72
Plástico	96,36
Municipales	370,16
Metal	37,48
Equipos desechados	15,3
RESIDUOS PELIGROSOS	
Baterías	3,995
Lámparas	0,1248
Pantallas	0,632

Además, Luis Piña S.A. fomenta la recuperación voluntaria de algunos residuos generados en los hogares a través de su red de supermercados. En colaboración con Ecopilas, y gracias a la colaboración de todos los clientes, en 2021 se han recogido **4.396 kilogramos de pilas** para su adecuado reciclaje.

Economía Circular

En Luis Piña S.A buscan medidas para fomentar la economía circular, que ha tenido una creciente importancia en Europa y a nivel global.

Los pallets de madera utilizados se recuperan para su evaluación y aquellos que presentan buenas condiciones para su reutilización se vuelven a poner en el mercado para su uso. Es decir que se les da una segunda vida a los pallets sin tener que pasar por un proceso de reacondicionamiento que llevaría asociado cierto consumo de recursos, materiales y contaminación. También se evita que los pallets se conviertan en residuos.

En 2021 se han vuelto a poner en el mercado **15.617 pallets**, lo que representa **228.556,50 kg de madera**.

Protección a la biodiversidad

Las actividades de Luis Piña S.A. no tienen un impacto significativo en la biodiversidad, los centros no están ubicados en áreas naturales protegidas.



Lucha contra el Cambio Climático

CONTAMINACIÓN

Luis Piña S.A mantiene un firme compromiso con cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 adoptados por la ONU para garantizar el desarrollo sostenible. La empresa ha construido una base de valores, políticas y procedimientos que sirven de marco para seguir implementando medidas que contribuyen a la lucha contra el cambio climático, el desperdicio alimentario, el avance hacia la descarbonización, la gestión eficiente, el consumo responsable de los recursos y la economía circular.

Como se ha explicado anteriormente, el consumo de energía eléctrica y de gases refrigerantes generan gases de efecto invernadero y que afectan a la capa de ozono. Cabe recalcar que Luis Piña S.A. ha realizado grandes esfuerzos para implementar medidas de mitigación en medida de lo posible, dependiendo en los recursos y tecnologías actualmente disponibles.

Las actividades de transporte y panadería (horno de gas natural), suponen emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Sin embargo, estos focos no están catalogados como potencialmente contaminantes y no tienen valores límite de emisión asociados, por lo que la empresa no está obligada a realizar controles de los GEI

En cuanto a la contaminación lumínica hay que tener en cuenta que no es un aspecto significativo en las instalaciones de Luis Piña ya que estas no cuentan con focos de iluminación exterior significativos, además los locales están situados en poblaciones rurales, sin afección a hábitats naturales o núcleos urbanos. La plataforma logística, donde se almacenan y distribuyen los productos, está situada al costado de una autovía.

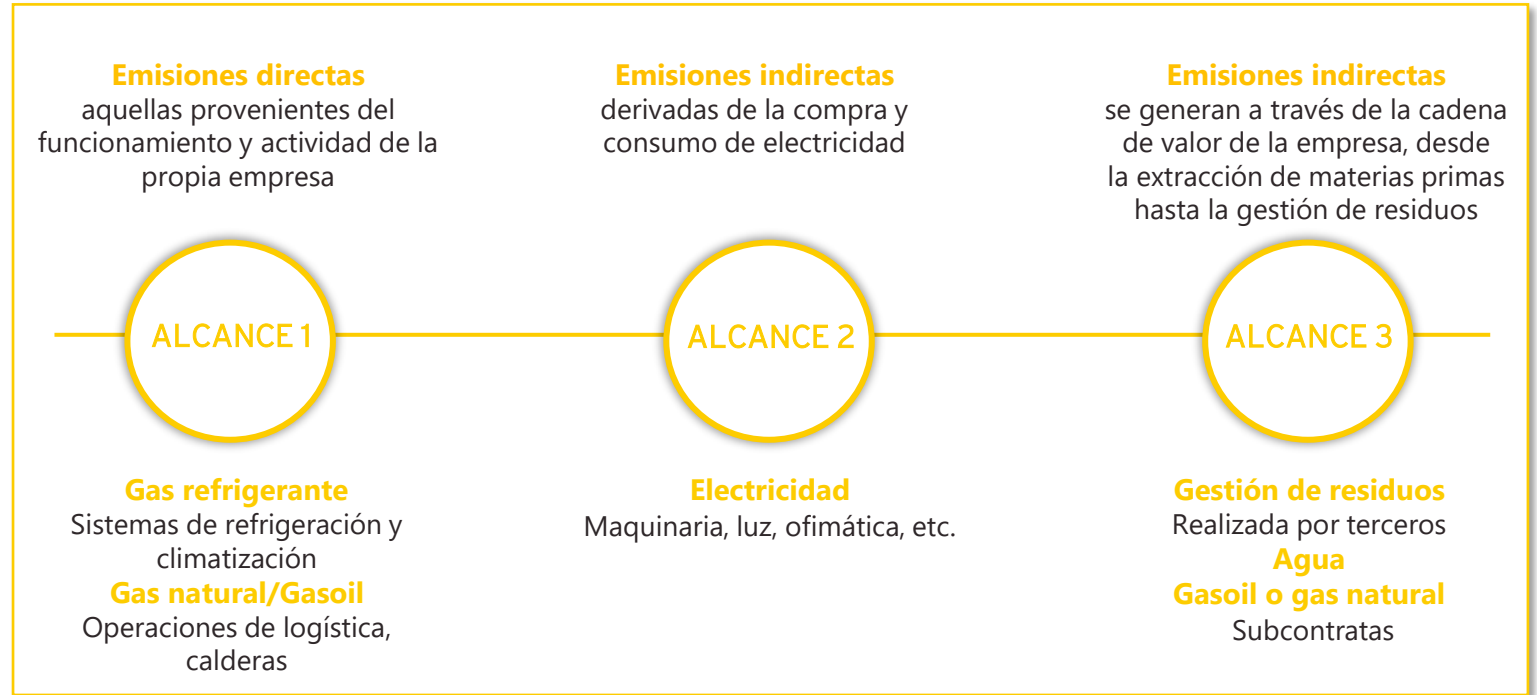
El ruido tampoco se considera un impacto significativo ya que Luis Piña S.A. no cuenta con procesos que utilicen maquinaria que pueda suponer un foco de ruido importante. El único establecimiento que tiene ruido al exterior es el almacén, que se encuentra en un polígono industrial.

Las otras fuentes de posible contaminación, como residuos, emisiones y vertidos se detallan en el apartado de consumos y huella de carbono.

MEDIO AMBIENTE

HUELLA DE CARBONO

Luis Piña S.A. realiza el cálculo de la huella de carbono con el objetivo de identificar los aspectos de la actividad con mayor incidencia ambiental, de tal forma que pueda adoptar medidas encaminadas a reducir dichos aspectos. Para llevar a cabo el cálculo de la Huella de Carbono se ha usado la metodología del GHG Protocole de los alcances 1 y 2 de la empresa.



		Fuente emisora	Unidad de medida
Alcance 1	Gas Refrigerante	Recargas debidas a fugas en sistemas de refrigeración y climatización	Kilogramos de gas (Kg)
	Gas Natural	Consumo anual panadería	Nm3
	Combustibles	Consumo anual	Litros
Alcance 2	Electricidad	Consumo anual	Kilovatio hora (KWh)

MEDIO AMBIENTE

HUELLA DE CARBONO

A raíz del cálculo de la huella de carbono, se ha identificado que gran parte de las emisiones de la organización se derivan del consumo de electricidad. La actividad de Luis Piña S.A. necesita una gran cantidad de electricidad para su funcionamiento, para paliar los efectos de estos consumos se ha proyectado a corto plazo la instalación de paneles solares. Esto refleja el compromiso de la empresa con la descarbonización y contribuye al avance de la energía renovable.

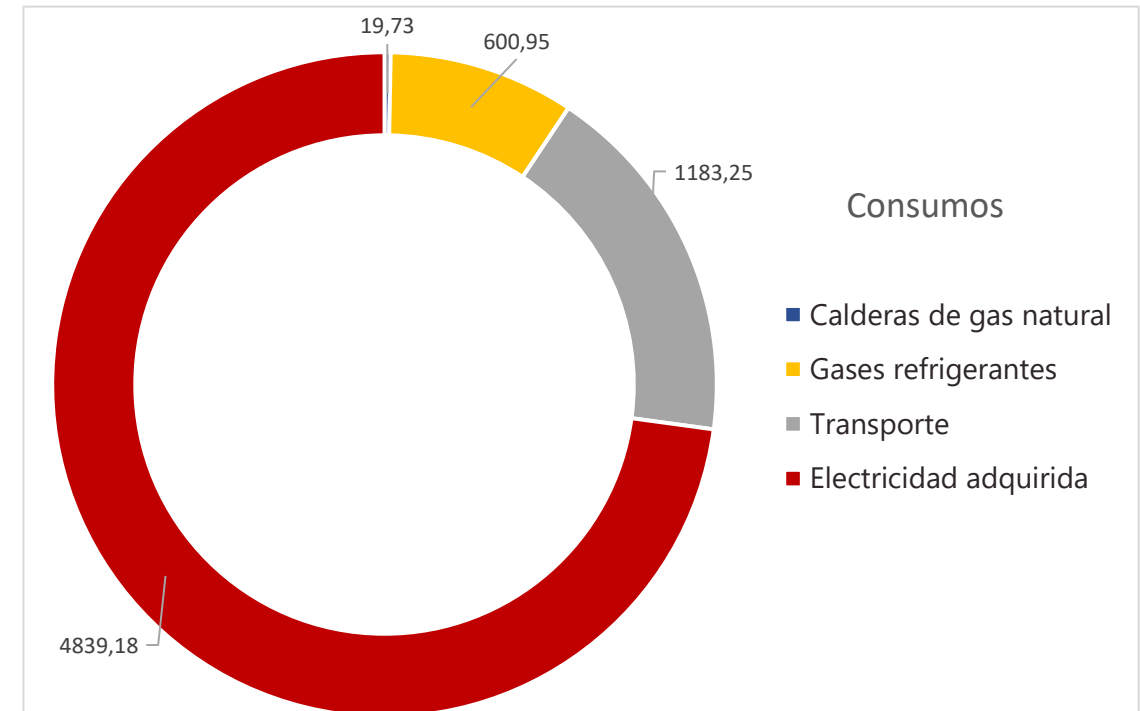
Adicionalmente, se puede notar que el consumo de electricidad disminuyó un **36,48%** en 2021. Esto se puede explicar por la reducción de la actividad debido a la pandemia. Sin embargo, una parte podría explicarse por la eficacia de las medidas de eficiencia energética que se han implantado.

En el EINF del 2020 hay una errata en el cálculo del Alcance 1, al haberse contabilizado todo el consumo de gases refrigerantes (adquisiciones + reposiciones). Teniendo en cuenta que solo las fugas causan emisiones a la atmósfera, este año se ha realizado el cálculo simplemente con la cantidad de gas fugado. Es por eso que el Alcance 1 refleja una reducción de casi **50%**.

El consumo de combustible usado para el transporte representa aproximadamente el **18%** de las emisiones. En 2021 se han invertido **207.280,99 €** en vehículos nuevos que consumen combustible con menor impacto.

El consumo de gas natural no es un foco de contaminación significativo ya que solo se usa en la panadería.

Emisiones de CO2eq (tn)			
	2020	2021	Variación (%)
Alcance 1	3.598,46	1.803,92	-49,87
Alcance 2	7.619,53	4.838,18	-36,48
Total	11.217,99	6.643,10	-40,78



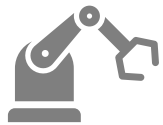
MEDIO AMBIENTE

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Como parte del compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático, Luis Piña S.A. ha seguido desarrollando proyectos y realizando inversiones para mejorar la eficiencia en sus consumos.

Durante el ejercicio 2021 se ha inaugurado un nuevo supermercado y se han realizado 5 reformas integrales. En estas obras siempre se busca mejorar la eficiencia de los supermercados y disminuir las emisiones asociadas al consumo de energía. En este sentido, durante el año se invirtieron **2.495.752,59 €**, de los cuales más del **40%** está relacionado con medidas de eficiencia energética. Los establecimientos de Luis Piña S.A. cuentan con puertas y aislamientos térmicos, luces LED, entre otras cosas.

Se destacan las siguientes medidas:



Inversión en maquinaria más eficiente



Inversión en vehículos con consumo de diésel con menor impacto al medio ambiente



Optimización de rutas de reparto



Inversión en instalación de luces led



Mejora en aislamientos

Desperdicio Alimentario

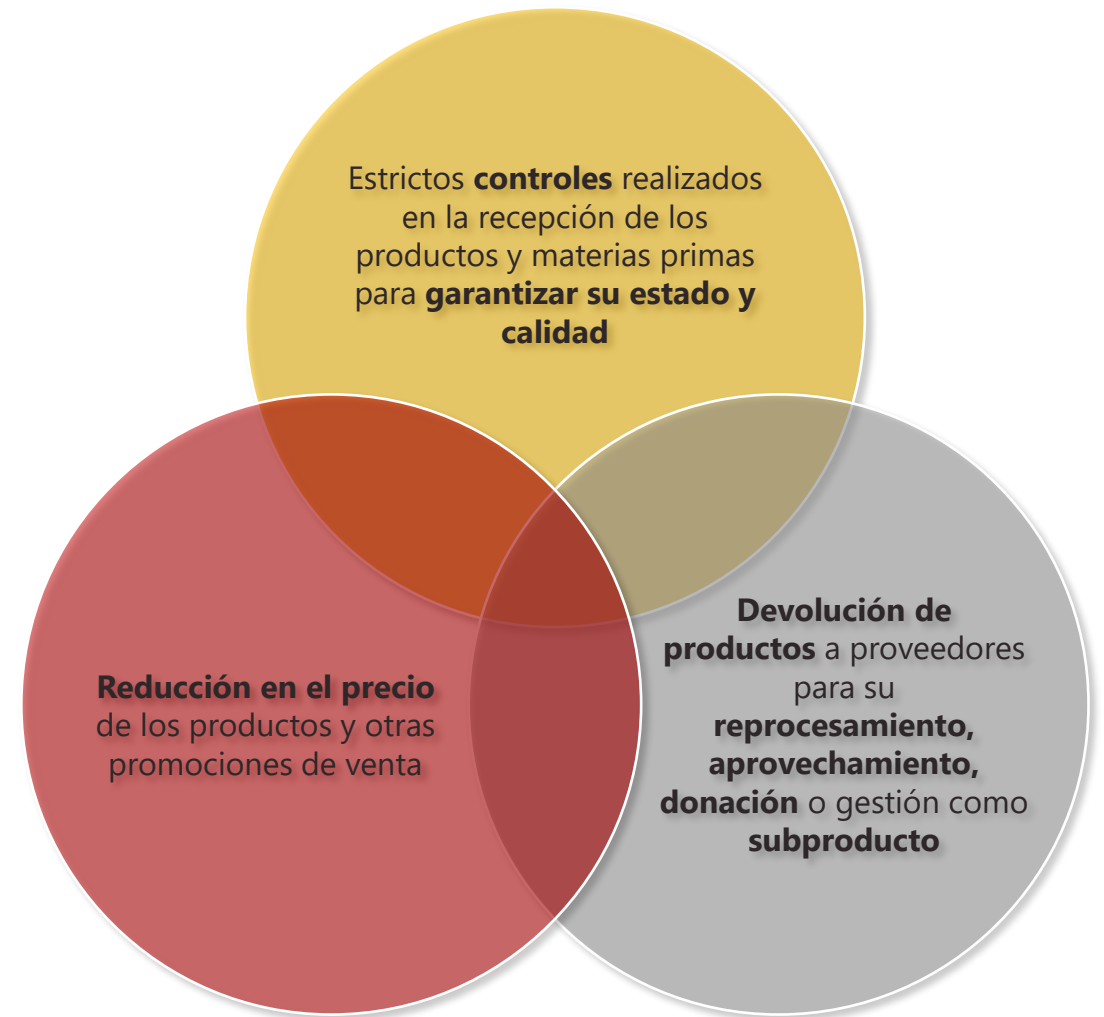
En Luis Piña S.A se sigue trabajando el compromiso con la reducción del desperdicio de alimentos y con aprovechar todos aquellos productos retirados del punto de venta por criterios comerciales pero que todavía no han llegado a su fecha de caducidad y por tanto son completamente aptos para el consumo. Estos productos incluyen todo tipo de alimentos envasados en los que está garantizada su correcta trazabilidad y seguridad alimentaria.

De esta forma, además de evitar el desperdicio alimentario, se contribuye a la economía circular y a la reducción de emisiones de carbono a la atmosfera que se habrían emitido al convertirse en residuos.

Existen diferentes medidas para minimizar el desperdicio de alimentos entre ellas: controles de calidad, devolución de productos para valorización, y la reducción de precios en alimentos próximos a fecha de caducidad.

En 2021 se ha invertido un **0,36%** sobre las ventas totales en la reducción del precio de venta al público antes de la caducidad de los productos.

Adicionalmente, a través de las entidades de las cuales forma parte la empresa como ASEDAS y CAEA, se participa activamente en foros, debates y campañas contra el desperdicio de alimentos. Entre ellos, el "Decálogo contra el desperdicio alimentario en el sector de la distribución comercial".



Medidas contra el desperdicio alimentario

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

En Luis Piña S. A. se considera a los empleados como el motor del negocio. Se busca reforzar su bienestar y compromiso a través de políticas, estrategias, una comunicación continua y el reconocimiento de su compromiso hacia la empresa.

La empresa vela por construir una relación estrecha con los empleados y dotarlos con herramientas y oportunidades para impulsar su crecimiento profesional. Existen planes, políticas y procedimientos para asegurar que exista igualdad en oportunidades, se garantice la salud y seguridad en el trabajo y que todas las actividades se lleven a cabo con ética y respeto.

Continuamente se ponen esfuerzos para garantizar la satisfacción de los empleados, y reconocer el trabajo de calidad que se realiza. Sobre todo durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, en donde se ha resaltado la imprescindible labor que realizan los supermercados en regiones tanto urbanas como rurales para abastecer a la población.

Tras haber sufrido las diferentes oleadas de contagios en España, que han significado restricciones e incertidumbre en cuestiones de salud, se ha mantenido el objetivo de proteger a los empleados asegurando la continuidad laboral en lo posible y tomando medidas de protección en los centros de trabajo y supermercados para evitar propagar la enfermedad.

En 2021 se mantuvo vigente el Plan de Contingencia, el Protocolo de actuación para casos posibles y confirmados, y los gastos en pruebas, limpiezas, mascarillas, etc. de manera que los trabajadores #HÉROESDESUPER tuvieran medidas de seguridad y salud.



Empleo

PLAN DE CONTINGENCIA

El Plan de Contingencia que se puso en marcha desde el inicio de la pandemia, para asegurar la protección de los empleados y la continuidad en el suministro de productos en los supermercados se ha seguido actualizando en el 2021, siguiendo las indicaciones reglamentarias según las fases de desescalada y las necesidades identificadas.

Medidas	Descripción
Protección de grupos vulnerables en plantilla	Hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.
Buenas prácticas	Al toser, estornudar y lavado de manos
Higiene ambiental	Contenedores de desechos sanitarios, incremento de limpieza en lugares y superficie de trabajo, servicios de entrega a domicilio, eliminación de sistema de bloqueo de carros de compra, retirada de productos de prueba
Protección personal	Aforo en supermercados y espacios cerrados (ascensor), formación y uso obligatorio de guantes y mascarilla, actuación en caso de síntomas
Acceso al establecimiento	Señalización, sistema de control de aforo, separación de entradas y salidas, instalación de expositor de guantes y bolsas
Secciones (línea de cajas, panadería, frutería)	Habilitación de zonas y marcas de puntos de espera, recogida y distanciamiento, uso de bandeja de cobro para evitar contacto, uso de guantes y/o gel hidroalcohólico, instalación de mamparas
Oficinas	Habilitación de zonas de entrega (documentos) para evitar contacto, desinfección de equipo telefónico, restricción de material de uso común
Limpieza	Limpiezas constantes en supermercados y oficinas

CAPITAL HUMANO

Luis Piña S.A. se esfuerza por impulsar la empleabilidad de los lugares donde está presente. Se priorizan las contrataciones indefinidas, se fomenta el crecimiento profesional y el ambiente laboral positivo a través de formaciones, beneficios sociales y la protección de los trabajadores.

En 2021 la plantilla se conformó de 613 hombres y 605 mujeres, la representación de mujeres ha aumentado en más de un 5% respecto al 2020. De esta forma la empresa consolida su compromiso con la diversidad e igualdad. Asimismo se ha continuado a impulsar el empleo joven mediante contrataciones de menores de 25 años y acuerdos de formación profesional.

Además se impulsa la diversidad cultural en la plantilla, en 2021 hubo dos personas con nacionalidades distintas, argentina y hondureña.

Las categorías profesionales representadas se dividen de la siguiente forma:

- **Grupo 1:** Directivos/as
- **Grupo 2:** Mandos Intermedios
- **Grupo 3:** Plantilla Base



Empleo femenino

49,67% de la plantilla está conformado por mujeres

62,82% de las mujeres tiene un contrato indefinido

72,23% de las mujeres tienen contratos a tiempo completo



Empleo joven

12,31% de los menores de 25 años tiene contrato indefinido

52,31% de los menores de 25 años tiene contrato a tiempo completo

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	613	605
% contratos indefinidos Tiempo Completo	79,12	51,40
% contratos temporales Tiempo Completo	16,80	20,83
% contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	0,98	9,42
% contratos Temporales a Tiempo Parcial	3,10	18,35

	Hombres	Mujeres
Promedio contratos indefinidos Tiempo Completo	477,11	276,18
Promedio contratos temporales Tiempo Completo	109,24	117,88
Promedio contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	3,75	33,43
Promedio contratos Temporales a Tiempo Parcial	12	73,73

	>25 años	25 - 40 años	40> años
Nº total de contratos de trabajo	65,00	540,00	613,00
% contratos indefinidos Tiempo Completo	10,77	51,11	83,69
% contratos temporales Tiempo Completo	41,54	30,19	6,36
% contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	1,54	4,26	6,36
% contratos Temporales a Tiempo Parcial	46,15	14,44	3,59

	>25 años	25 - 40 años	40> años
Promedio contratos indefinidos Tiempo Completo	4,79	252,27	496,22
Promedio contratos temporales Tiempo Completo	29,38	162,4	35,34
Promedio contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	0,75	12,34	24,09
Promedio contratos Temporales a Tiempo Parcial	15,26	57,37	13,11

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Nº total de contratos de trabajo	18,00	101,00	1099,00
% contratos indefinidos Tiempo Completo	100,00	99,01	61,69
% contratos temporales Tiempo Completo	0	0,99	20,75
% contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	0	0	5,73
% contratos Temporales a Tiempo Parcial	0	0	11,83

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Promedio contratos indefinidos Tiempo Completo	18,25	99,62	635,41
Promedio contratos temporales Tiempo Completo	0	1,62	225,5
Promedio contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	0	0	37,18
Promedio contratos Temporales a Tiempo Parcial	0	0	85,74

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

DESPIDOS

Luis Piña S.A., como la economía global, ha sido afectada por los efectos y restricciones de la crisis sanitaria. Sin embargo, se ha hecho lo posible por preservar los empleos de los trabajadores y para garantizar el trabajo en condiciones de seguridad y salud.

En 2021 se han desvinculado 17 trabajadores, de los cuales 5 son hombres y 12 mujeres. Solo uno de los despidos ha sido a menores de 25 años, 9 han sido a mayores de 40 con contrato indefinido. Las desvinculaciones corresponden a trabajadores de los grupos 2 Mandos Intermedios y, 3 Plantilla Base.

	Hombres	Mujeres
Número de despidos 2021	5	12
Número de despidos 2020	4	7

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Nº de despidos	0	1	16

- **Grupo 1:** Directivos/as
- **Grupo 2:** Mandos Intermedios
- **Grupo 3:** Plantilla Base

	>25 años años	25 - 40 años	40> años
Número de despidos	1	7	9
% contratos indefinidos Tiempo Completo	0	6,00	9,00
% contratos temporales Tiempo Completo	1	1,00	0
% contratos Indefinidos a Tiempo Parcial	0	0	0
% contratos Temporales a Tiempo Parcial	0	0	0

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

REMUNERACIÓN

En Luis Piña S.A existe un compromiso social de trabajo digno y estable. Este hecho queda evidenciado en la estabilidad en el empleo que genera la empresa favoreciendo la contratación indefinida y las mejoras de las condiciones salariales impuestas en los convenios colectivos.

En este sentido, cabe destacar, que el modelo de retribución implica una igualdad en las condiciones económicas y salariales entre los empleados con el mismo nivel de funciones, tareas y tiempos de trabajo, sin consideración del género.

Las posibles diferencias salariales en las retribuciones promedio entre hombres y mujeres, se explican no por una diferencia en los salarios percibidos, sino por una diferencia de la presencia de mujeres en cargos con un importante peso de la retribución variable.

Las dificultades económicas se pueden reflejar en las variaciones de las retribuciones en el año 2021, notablemente en el grupo 3 donde se han producido la mayoría de los despidos y donde la retribución variable tiene menos peso.

	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€/h) 2019	17.399,61	14.155,44
Remuneración media (€/h) 2020	18.151	14.690
Remuneración media (€/h) 2021	18.086,36	14.670,41
% variación en el periodo	-0,36	-0,13

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Remuneración media (€/h) 2019	38.887,02	21.888,43	14.893,04
Remuneración media (€/h) 2020	40.827	22.891	15.511
Remuneración media (€/h) 2021	41.398,52	23.282,68	15.378,89

	>25 años	25 - 40 años	40> años
Remuneración media (€/h) 2019	13.440,93	14.319,07	17.873,95
Remuneración media (€/h) 2020	14.294	14.807	18.488
Remuneración media (€/h) 2021	14.225,67	14.665,97	18.329,71

	Dato 2021
Remuneración media de mandos intermedios (€)	23.282,68
Remuneración media de directivos (€)	41.398,52

Organización del Trabajo

Luis Piña S.A tiene un compromiso irrenunciable de respetar la jornada laboral de sus trabajadores y favorecer la conciliación personal, familiar y laboral dentro de los límites legalmente establecidos y de los convenios colectivos que actualmente resultan de aplicación. En este sentido, se aplica un código de conducta interno y una política de igualdad que garantiza, no sólo la conciliación, sino el respeto, la no discriminación e igualdad de oportunidades de los trabajadores.

En vista de la pandemia y el impacto que tuvo en la forma de trabajar, la empresa ha sabido adaptarse a los cambios garantizando la dignidad y seguridad de sus empleados.

La forma tradicional de trabajo se ha enfrentado a una evolución, en ciertos puestos de trabajo, en la que facilita el trabajo a distancia de los empleados. En 2021 se ha realizado una importante inversión de **40.103,77€** para adquirir equipos de y poder facilitar el teletrabajo a los trabajadores.

Adicionalmente, la retención del talento es un pilar fundamental de la empresa que se materializa en diferentes medidas de conciliación que abarcan un gran abanico de asuntos como pueden ser: la estabilidad laboral, la flexibilidad, nuevas formas de trabajo, permisos, formación y beneficios sociales.

	2019	2020	2021
Bajas Por Descanso por Maternidad	16	18	17
Bajas por descanso por Paternidad	14	20	28
Bajas por Excedencias por Guarda Legal	10	5	2
Reducciones de Jornada por Guarda Legal	118	130	123
Reducciones por Guarda Legal concedidas	11	5	11



COMUNICACIÓN INTERNA

Como novedad, se ha puesto en marcha el portal del empleado para reforzar el diálogo continuo con los empleados y para dar un paso más hacia la digitalización.

Dentro del portal empleado, los trabajadores de Luis Piña S.A. pueden consultar sus documentos personales relacionados a las nóminas y retribuciones. Así como documentos de la empresa. Los empleados también tendrán acceso a los módulos e información sobre la formación que tienen a su disposición y a las actualizaciones sobre beneficios que pueden gozar.

Esta herramienta también permite mantener un contacto más estrecho y personal con los empleados, se realizan comunicaciones sobre los beneficios de los que disponen y se actualizan las novedades empresariales o cambios en la empresa.

La comunicación continua con los empleados ha sido vital durante la pandemia para divulgar los cambios continuos a los que se ha sometido la empresa. Por ello, el portal del empleado resulta un gran avance que asegura que todos los empleados puedan estar bien informados de forma rápida, continua y directa.

The image shows a screenshot of the 'Portal de empleado' for Luis Piña S.A. The interface is clean and modern, with a yellow header bar. The main content area is divided into several sections. On the left, there's a user profile section with a placeholder for a name and a profile picture. Below that, there are icons for a mobile phone and an email. The central part of the page features a 'Mis acciones' section with three main categories: 'Mis datos personales' (with a person icon), 'Mi formación' (with a person and book icon), and 'Mis documentos' (with a document icon). Below these, there's a 'Documentos de empresa' section with a document icon. On the right side, there's a 'Noticias' sidebar with several news items, including 'Oferta Emplead@s Luis Piña S.A. en General Optica' and 'Medidas de Prevención Covid-19'. At the bottom of the page, there are three large grey arrows pointing to the right, labeled 'Comunicación abierta', 'Formación', and 'Documentos internos'.

Medidas	Descripción
Permiso Parental	Bajas por maternidad y paternidad
Sistema de proximidad y autonomía de gestión	Permite que los responsables puedan organizar, de forma ágil, los ajustes de los turnos de trabajo para facilitar la compatibilidad de la jornada laboral con las necesidades personales de los trabajadores
Teletrabajo	Se ha implantado el teletrabajo durante la pandemia para aquellos puestos que lo permitan
Fomento de uso de nuevas tecnologías	Uso de nuevas tecnologías para evitar desplazamientos (teletrabajo, videoconferencias, etc.) y canal de comunicación interna para mantener informados a los empleados (whatsapp)
Fomento de la contratación de mujeres víctima de violencia de género	Contratación de mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género, en igualdad de condiciones
Formación	Formación sobre las herramientas de trabajo, prevención de riesgos laborales y formaciones adaptadas al puesto de trabajo
Comunicación Interna	Portal empleado
Incentivos	Se otorgan incentivos en forma de retribución variable a ciertos puestos, según los objetivos cumplidos

Diversidad e igualdad

Dentro del marco de actuación de Responsabilidad Social Corporativa se contempla la integración laboral de colectivos desfavorecidos de manera en que se favorece la integración social de personas en riesgo de exclusión.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad, un Protocolo de acoso laboral y el Código Ético como bases para garantizar el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.



Victimas de violencia de género

Luis Piña S.A. colabora activamente con el programa del Ayuntamiento de Andújar para la inserción laboral de víctimas de violencia de género. De esta forma se promueve la empleabilidad y se reducen desigualdades.



Empleo joven

Por otra parte, con el fin de facilitar la inserción laboral de personas que están terminando su fase de estudios, Luis Piña S.A. ha establecido un Acuerdo de colaboración con la Formación Profesional Dual con los Centros Formativos IES Jándula (Andújar), el programa Lanzaderas Conecta Empleo (Jaén y Andújar), IES Fuente de la Peña (Jaén), IES Torreolvidada (Jaén) Alianza para la FP Dual.



Personas con discapacidad

Luis Piña S.A. en su compromiso social de integración de personas discapacitadas fomenta su contratación y desarrollo profesional.

En 2021, **21 personas con discapacidad** han formado parte de la plantilla.

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

La igualdad de oportunidades es un factor clave para que el desarrollo de la empresa sea sostenible en el tiempo. Las medidas garantizan el respeto, el crecimiento profesional y el aumento de mujeres en cargos de responsabilidad.

Plan de Igualdad

Luis Piña S.A ha continuado en 2021 con el Plan de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, el compromiso de Luis Piña S.A. es el de garantizar de manera integral la igualdad de trato y de oportunidades basado en:


- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo
- Prohibición de la discriminación por embarazo o maternidad.


En 2021 se ha realizado una revisión del Plan de Igualdad por parte de la Dirección y del Comité de Empresa, según lo establecido en la prórroga del 2019. En la revisión se han revisado los datos de registros retributivos, de desarrollo profesional y evolución de mujeres, y la formación del Plan de Igualdad.


305 empleados han recibido formación respecto al Plan de Igualdad en 2021.


 Busca integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa

 Está diseñado para el conjunto de la plantilla

 Incorpora la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles

 Tiene como principio básico la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)

 Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo

 Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

Protocolo de acoso laboral

En enero de 2009 fue implantado por la empresa un Procedimiento de intervención en caso de acoso laboral, con el objeto de promover condiciones de trabajo que lo eviten, para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes presuntamente hayan sido objeto de este.

El Protocolo tiene definidos plazos específicos para la resolución de los posibles casos y garantiza la confidencialidad de las personas que denuncian como de posibles testigos e informantes.

El Protocolo de acoso laboral tiene como base:

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente procedimiento.
- La aplicación del Protocolo podrá ser promovida por la Dirección de la Empresa.
- La representación de la Dirección LUIS PIÑA SA y la representación de los trabajadores reconocen el derecho de los trabajadores a ser asistidos por sus representantes en la tramitación del procedimiento recogido en el presente Protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.

Durante el año 2021 no se ha recibido ninguna denuncia de acoso laboral.



“Mostrar respeto por nuestros colaboradores, nuestros proveedores y nuestros clientes. Escucharlos y admitir sus diferencias. Comprender y respetar los modos de vida, los hábitos, las culturas y los intereses personales, en todos los lugares donde estamos presentes.”

Formación

En Luis Piña S.A se entiende que la mejor herramienta para impulsar el desarrollo profesional de los empleados es a través de la formación.

Por ello, durante el año 2021 se invirtieron más de **46,754,75€** en la formación profesional a los trabajadores de Luis Piña SA que incluyeron acciones formativas en temas que engloban toda la actividad de la empresa.

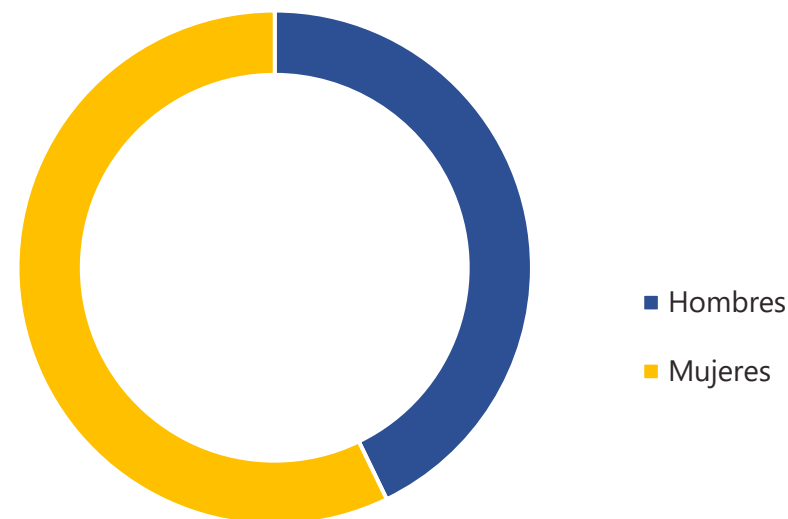
Desde el año 2020 la empresa se ha tenido que adaptar tomando medidas de seguridad ante la situación de la pandemia. La formación se modificó pasando de modo presencial a online año debido a las medidas de higiene y el inicio del estado de alarma en España. Con excepción del curso para el certificado de Aptitud Profesional de Conductores que se tiene que realizar de manera presencial.

Este año la temáticas de los cursos se focalizaron en **manipulación de alimentos, la gestión de producto fresco, prevención de riesgos laborales, transporte y el Plan de Igualdad.**

Durante 2021 se impartieron un total de **5.915 horas** de cursos a **2.243 participantes** de la plantilla base (Grupo 3). Los trabajadores que han recibido formación durante el año 2021 ha aumentado más del doble respecto a 2020.

En 2021 el grupo 1 de Directivos no ha recibido ninguna formación específica.

	Hombres	Mujeres
Certificado de Aptitud Profesional de Conductores	9	0
Formador de formadores en Gestión de Producto Fresco	12	3
Gestión de producto fresco	196	353
Manipulación de alimentos	305	371
Prevención de riesgos laborales	308	381
Acogida y Plan de Igualdad	114	191



Manual de acogida y manipulación de alimentos

El objetivo de esta formación es:

- Dar una visión global de la estructura de la empresa (origen, valores, misión, visión)
- Formar y concienciar sobre el Plan de Igualdad
- Dar a conocer las responsabilidades del manipulador de alimentos
- Formar en buenas prácticas y requisitos legales en higiene alimentaria
- Impartir conocimientos sobre la prevención y tratamiento de infecciones e intoxicaciones alimentarias

Formación en Prevención de Riesgos Laborales

Esta formación tiene como objetivo:

- Conocer los conceptos más importantes en materia de prevención para tener una buena protección en el puesto de trabajo
- Saber y comprender los riesgos y medidas preventivas de carácter general y específicas de cada puesto a desempeñar
- Conocer que hacer y como se tiene que actuar en caso de emergencia

Gestión del producto fresco

Esta formación tiene como objetivo:

- Formar respecto a los procedimientos de trabajo en las secciones de producto fresco
- Mejorar la eficacia y la efectividad en las secciones de producto fresco
- Dar a conocer los conceptos básicos económicos
- Formar respecto a los procesos de recepción de mercancías y la gestión de los alimentos
- Etiquetados
- Limpieza

Certificado de Aptitud Profesional Conductores (CAP)

La formación a conductores es realizada de forma presencial ya que implica conocimientos prácticos. Sus objetivos son:

- Impartir conocimientos de seguridad en carretera y la racionalización del consumo de carburante
- Mantener actualizados los conocimientos del CAP
- Cumplir con los requisitos de formación continua necesarios para renovar la tarjeta CAP obligatoria para la conducción de camiones y autobuses en la Unión Europea

Accesibilidad

Entendiendo la diversidad y la inclusión social de los clientes de una forma holística para que puedan satisfacer sus necesidades diarias de forma digna y autónoma, las instalaciones de los supermercados de Luis Piña S.A. permiten el fácil acceso ya que la mayoría de los establecimientos se encuentran en nivel de calle y todos ellos cuentan con puertas automáticas.

Adicionalmente se cuenta con ascensores, rampas y parkings acondicionados para personas con diversidad funcional.

Cabe destacar que todas las nuevas aperturas y reformas de supermercados deben contar con medidas de accesibilidad universal.



Salud y Seguridad

ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD Y SINIESTRALIDAD

La salud y seguridad de los empleados siempre ha sido un factor clave para la empresa, que ha sido determinante en los últimos años debido a la pandemia. Se ha invertido tiempo y recursos en ofrecer un entorno seguro y saludable tanto para los empleados como para los demás *stakeholders*.

La estrategia de prevención de riesgos laborales engloba ámbitos esenciales como:

- Formación e información en PRL
- Evaluación de riesgos
- Simulacros de emergencia
- Inversión en EPIs
- Evaluaciones de riesgos
- Vigilancia de la salud
- Respeto a la normativa
- Protección contra COVID-19

En 2021 si han registrado 35 accidentes con baja, de los cuales 17 son de hombres y 18 de mujeres. Todos los accidentes han sido de gravedad leve. No se han registrado enfermedades profesionales durante el ejercicio.

Índice por año	2019	2020	2021
Índice de frecuencia de accidente¹	20,26	13,16	14,42
Índice de gravedad²	0,89	0,45	0,37
Índice de incidencia³	36,40	23,63	25,90
Número de bajas por enfermedad profesional	1	0	0

No están incluidos los accidente in itinere en el cálculo de los índices

Índice 2021 por sexo	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia de accidente¹	14,71	14,12
Índice de gravedad²	0,42	0,32
Índice de incidencia³	26,43	25,35
Número de bajas por enfermedad profesional	0	0

¹ Número de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas

² Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas

³ Número de accidentes por personas expuestas

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

ÍNDICE DE ABSENTISMO

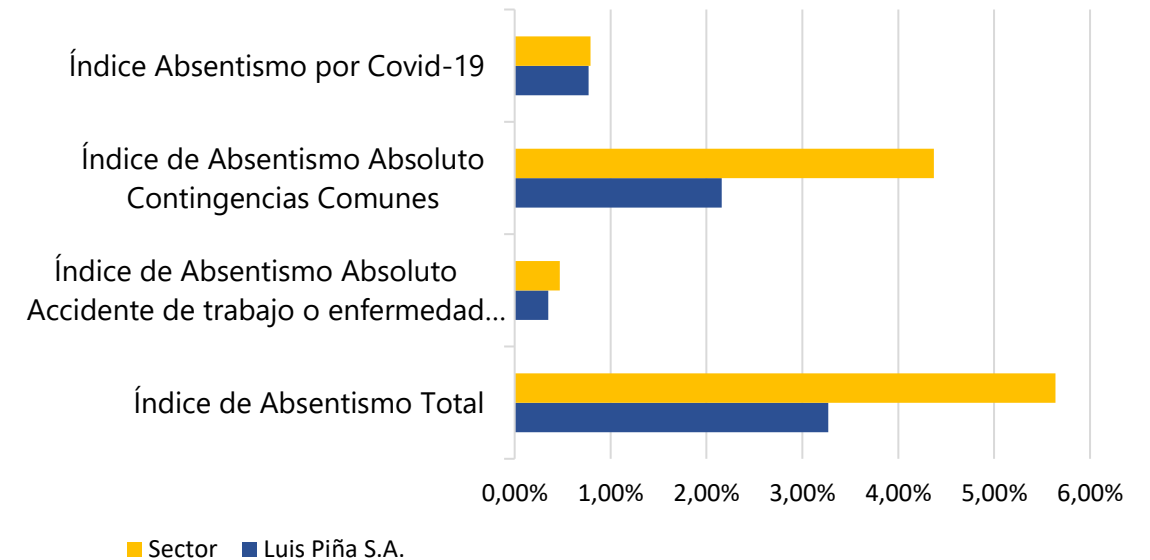
El índice de absentismo hace referencia a la incapacidad temporal registrada en la empresa debido a contingencias profesionales y enfermedades profesionales. Esta información es evaluada con el fin de desarrollar medidas para reducir los accidentes y enfermedades profesionales.

Luis Piña S.A registra un índice de absentismo por incapacidad temporal total (AT+EP+CC+COVID 19) de un 34% inferior a los datos comparativos del sector que acreditan las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

En 2021 el índice de absentismo ha disminuido respecto al año pasado, lo que demuestra que las medidas de salud y seguridad que se han incorporado y reforzado están siendo efectivas. Además, nuevamente la empresa registra un índice de absentismo total por debajo del sector que se posiciona en 5,64%.

De manera general los índices de absentismo han disminuido en todas las categorías, salvo en el índice absoluto. Asimismo, la empresa reporta índices de absentismo inferiores al del sector en todas las categorías.

Índice	Año		
	2019	2020	2021
Índice de Absentismo Total	2,54%	3,69%	3,27%
Índice de Absentismo Absoluto Accidente de trabajo o enfermedad profesional	0,44%	0,32%	0,35%
Índice de Absentismo Absoluto Contingencias Comunes	2,10%	2,38%	2,16%
Índice Absentismo por Covid-19	-	0,98%	0,77%
Días totales de absentismo	10 599	15 804	14.287



OBJETIVO CERO ACCIDENTES

La Dirección de Luis Piña S.A. mediante su política de Prevención de riesgos laborales asume explícitamente su condición de máxima responsable, promotora y supervisora de la correcta aplicación de las medidas tendentes a conseguir una eficaz prevención de los riesgos laborales de sus trabajadores y colaboradores basándose, en todo caso en los siguientes principios:

CERO ACCIDENTES

- Integrar la seguridad y salud laboral en todas las fases de actuación del personal y en los métodos de trabajo
- Implantación de un servicio de prevención propio apoyado por el servicio de prevención ajeno Quirón Prevención
- Adoptar medidas que permitan la mejora continua en prevención de riesgos laborales
- Fomentar la participación de los trabajadores en aspectos sobre seguridad y salud a través de reuniones periódicas de sus tres Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Formar e informar a los trabajadores y colaboradores de los riesgos a los que se exponen y de los objetivos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales.

CAMPAÑAS PRL

En línea con el objetivo cero accidentes, en Luis Piña S.A. se realizan campañas de prevención de riesgos laborales en los centros de las diferentes marcas.

Las campañas se basan en la colocación de carteles informativos sobre los riesgos en el lugar de trabajo, normas básicas, buenas prácticas, accidentes ocurridos, píldoras informativas...

Los temas de las campañas de sensibilización varían (productos químicos, cargas, equipos punzocortantes, uso de EPIs, etc. Y son complementarias a la formación PRL que se realiza en las nuevas incorporaciones.

En cuanto a la formación, en 2021 un total de **689 personas** recibieron al menos un curso de PRL.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN



Simulacros

En 2021 se han realizado **82 simulacros** de emergencia en los supermercados. En la SEDE cuentan con un Plan de Autoprotección y un documento de Protección Contra Explosiones, revisado en 2018.



Entrega de información preventiva

Con el objetivo de alcanzar un índice de cero accidentes de trabajo, en 2021 se han entregado **2 documentos** con píldoras informativas respecto a la prevención de riesgos en las instalaciones, instalaciones eléctricas, manipulación de cargas, entre otras cosas.



Equipos de protección personal

Con el fin de mantener la seguridad y salud de los trabajadores, Luis Piña SA en 2021 ha entregado equipos de protección por un importe de **90.888€**.



COVID-19

Las medidas de protección contra COVID-19, incluyen tratamientos de desinfección y limpiezas en la SEDE, Señalización del suelo, entrega de mascarillas y pruebas médicas. La inversión de estas medidas asciende a **34.030,36 €**.



Sistema de protección anticaída

Con el fin de mantener la seguridad y salud de los trabajadores, desde 2019 las instalaciones de Luis Piña S.A. cuentan con un sistema anticaída para proteger a los empleados cuando están trabajando en alturas. En 2021 se invirtieron **3.516,01€** en líneas de vida nuevas.



Evaluaciones de riesgo

Revisión de **9 evaluaciones de riesgos** de los supermercados. En los establecimientos se han hecho **32 mediciones** de higiene industrial relacionadas a las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, ruido y polvo de harina. Desde 2020 se están realizando mediciones de CO₂ en sala de venta.

VIGILANCIA DE LA SALUD

A lo largo del 2021 se han realizado diferentes acciones de parte de la empresa y con el apoyo del servicio de prevención ajeno. Un año más, se ha incentivado a los trabajadores a asistir a los reconocimientos anuales. En 2021 han asistido **455 trabajadores**, lo que representa un incremento de asistencia de más del **51%**.

Los trabajadores son sometidos a evaluaciones médicas periódicas e iniciales en las incorporación a un puesto de trabajo.

El servicio de prevención ajeno ha realizado las siguientes acciones :

- Valoración, seguimiento y control de la integración del sistema preventivo de las condiciones ambientales en puestos de trabajo
- Evaluación de las condiciones ambientales en puestos de trabajo
- Planificación de actividad preventiva
- Información de riesgos laborales
- La sede cuenta con evaluaciones de exposición a agentes químicos, a ruido y a vibraciones realizadas en 2020.

Adicionalmente, A considera imprescindible para conseguir la mejora en la gestión y de la prevención, un seguimiento documentado de las condiciones de seguridad en las tiendas – “Lista chequeo de seguridad” mensual a realizar entre el 15 y el 30 de cada mes.

Vigilancia de la salud	Cifra
Número de trabajadores sometidos a control médico	455
Porcentaje de mujeres	49,67%
Porcentaje de hombres	50,33%

COVID-19

Se ha mantenido el sistema de pruebas de COVID-19 **gratuito para los trabajadores**.

Se realizaron un total de **291 pruebas en 13 centros de salud**. Se dispuso en este convenio que se realizarían las pruebas en varias clínicas para disponer de mayor proximidad a los centros de trabajo y reducir desplazamientos. Las familias de los trabajadores también pudieron beneficiar de descuentos en las pruebas.

Este convenio ofrece la posibilidad de realizar distintos tipos de pruebas: **de antígenos, de anticuerpos, serologías y PCR**. Las 291 pruebas realizadas a trabajadores para vigilar la salud de los empleados y evitar contagios, representan un gasto de **12.364,00 €**.

Relaciones Sociales

En Luis Piña S.A. se busca mantener un diálogo abierto y constante con los trabajadores y sus representantes con el fin de fomentar las relaciones laborales respetuosas, responsables y positivas.

La empresa cuenta con una Representación Legal de los Trabajadores bajo la figura del Comité de Empresa y se encuadra dentro del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de alimentación/Comercio de las provincias donde ejerce su actividad, a los cuales está adscrito el total del personal de Luis Piña S.A.

Actualmente, la representación y la participación de los trabajadores en Luis Piña S.A está garantizada por diversas vías de comunicación entre las que destacan la proximidad de los trabajadores a los responsables de tienda, como medido de gestión primaria y directa de inquietudes.

También hay tres Comités de salud y seguridad mantienen reuniones periódicas para planificar la actividad preventiva, comentar las actividades de PRL, la siniestralidad y otros temas que puedan ser de interés relativos a la salud y seguridad en la empresa.



REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Luis Piña S.A. cuenta con tres Comités de Seguridad y Salud que se encargan de realizar la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Además, los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención son los responsables de la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La participación de los trabajadores en la empresa se materializa a través de órganos de representación que garantizan el diálogo abierto y permanente por diversas vías de comunicación, entre ellas destaca los responsables de tienda que se encuentran próximos y accesibles de los trabajadores. Asimismo, existen tres Comités de seguridad y salud que son los responsables de la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.



Comité de seguridad y salud Jaén y Provincia

Un Comité de seguridad y salud Jaén y Provincia con 4 delegados de prevención constituido 21 de noviembre 2019. En 2021 ha habido 2 cambios en los miembros elegidos por el comité de empresa para delegados de prevención.

Comité de seguridad y salud SEDE

Un Comité de seguridad y salud SEDE con 3 delegados de prevención constituido 12 de noviembre 2019. . En 2021 ha habido 1 cambio en los miembros elegidos por el comité de empresa para delegados de prevención.

Comité de seguridad y salud Provincia Córdoba

Un Comité de seguridad y salud Provincia Córdoba con 3 delegados de prevención constituido el 7 de agosto 2018.

DERECHOS HUMANOS

En Luis Piña S.A., todas las relaciones y actividades desarrolladas por y con todos sus grupos de interés son respetuosas con los derechos humanos. Como se ha mencionado en otros apartados, existen políticas que garantizan la protección e integración de los empleados. Además, el Grupo sigue aportando medios a través de organizaciones sin ánimo de lucro y donaciones, con el fin de preservar los derechos fundamentales de personas en riesgo de exclusión.

Igualmente, se vela de manera específica por el respeto de los derechos humanos a través de un marco constituido por el Código de Conducta, las políticas internas y las acciones con la comunidad.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** de las Naciones Unidas y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la ONU rigen la postura del Grupo, son parte intrínseca de sus valores y promueven el reconocimiento y protección de los siguientes derechos:



Libertad de pensamiento, conciencia, religión, opinión y expresión

Todos nuestros trabajadores y colaboradores son libres de expresar sus opiniones sin que de ello pueda establecerse diferencia alguna de trato o derivarse cualquier forma de discriminación.



Libertad de asociación, sindicación, negociación colectiva y la libertad de reunión y movimiento

Buscamos el diálogo social continuo a través de los Comités de Empresa y la negociación colectiva. El 100% de los empleados Luis Piña S.A están cubiertos por los convenios colectivos del comercio de la Provincia correspondiente al establecimiento donde está el puesto de trabajo.



Diversidad y no discriminación

Queda prohibido todo tipo de discriminación, de igual manera, no se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional. Entendemos la diversidad como un valor clave en nuestra filosofía, adoptando medidas que fomentan el reclutamiento y la contratación de personas en riesgo de exclusión social y promoviendo la igualdad de oportunidades.



DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS



Entorno de trabajo seguro

Todos los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable, así como el deber de contribuir a ello mediante un comportamiento responsable que respete las normas de seguridad, salud e higiene.

Continuamente optimizamos las medidas de prevención de riesgos laborales y fomentamos la salud en el trabajo mediante nuestras políticas de prevención de riesgos laborales, tres comités de seguridad y salud en el trabajo, un servicio de prevención propio apoyado por el servicio de prevención ajeno Quirón Prevención y con la formación periódica a nuestros empleados en Prevención de Riesgos Laborales.



Abolición del trabajo infantil y eliminación del trabajo forzoso y obligatorio

Rechazamos toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil o realizado bajo coacción además colaboramos económicamente con UNICEF que provee ayuda humanitaria y de desarrollo a niños y madres en países en desarrollo.

| CORRUPCIÓN Y SOBORNO

CORRUPCIÓN, SOBORNO Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS

Luis Piña S.A. tiene dentro de sus valores el respeto tanto hacia sus trabajadores como a los colaboradores, socios, proveedores y clientes. Se considera que mantener la imagen y la confianza generada es responsabilidad de todos y por ello disponen de un **Código Ético** al que se encuentran adheridos todos los trabajadores y que se encuentra correcta y eficazmente implantado y asumido por todos los niveles jerárquicos de la empresa. Este Código contiene los principios básicos y proporciona directrices claras a empleados para guiar las relaciones de la empresa tanto interna como externamente de forma ética y legal.

La empresa respeta y cumple las leyes aplicables en cada momento y, de forma concreta, la normativa en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, manteniendo la diligencia debida respecto a la prevención, detección y comunicación de cualquier conducta sospechosa de blanqueo, acción irregular o su mera tentativa.

Otro pilar fundamental en la lucha contra la corrupción y el soborno es el respeto al principio de transparencia en las relaciones con las Administraciones Públicas, prohibiendo cualquier conducta ilícita encaminada a influir en la formación de la voluntad de funcionarios o autoridades, así como la obligación que todos los integrantes de la empresa tienen de evitar situaciones de conflicto de intereses.

El compromiso y trabajo que se realizan se refleja en la imagen que tiene la empresa en la sociedad, especialmente en la provincia de Jaén; y que durante 2021 no se han abierto expedientes sancionadores, ni sentencias judiciales condenatorias.

Sistema de denuncias

Luis Piña S.A. pone a disposición numerosos recursos para que los empleados puedan orientarse en temas como anticorrupción, diversos asuntos legales, y varios métodos para que los empleados y terceros informen cualquier inquietud. Así, Luis Piña S.A. tiene un **Sistema de Denuncias** que permite denunciar comportamientos ilegales o poco éticos.

Los canales de denuncias están enfocados a temas de acoso laboral, sin embargo pueden recibir denuncias que vayan en contra del Código Ético de la empresa.

En 2021 no se han recibido ningún tipo de denuncias de corrupción y soborno.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro



Las alianzas con diferentes entidades son una parte esencial del legado positivo que quiere dejar la empresa. Luis Piña S.A. se involucra en la comunidad de múltiples formas: donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro, patrocinios a eventos y equipos deportivos, y distintas colaboraciones económicas.

En 2021 se ha participado de las siguientes maneras:

- Colaboración económica de un importe que alcanza los **3.100,00€** que ha sido otorgado a la Antigua, Insigne y Real Cofradía de Nuestro Padre Jesús Nazareno y María Santísima de los Dolores de Jaén, y a la Fundación UNICEF - Comité Español.
- Se ha impulsado la salud en la comunidad a través del patrocinio de eventos y equipos deportivos. El importe de los patrocinios es de **9.890,00€** y se ha conferido a:

Eventos: Torneo de Pádel Síndrome Down, Carrera ciclista Cortijos Nuevos, Carrera atletismo Gran Fondo Cazorla, Carrera atletismo Los Puentes, Pádel

Equipos: Maratón BTT Sierra de Cazorla, Jaén Futsal, Mengíbar Futsal

- Donaciones económicas y en especie a Cáritas Jaén y a la Cruz Roja Jaén de un **total de 930,64€**

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Luis Piña S.A. tiene un compromiso permanente con la sociedad, en la que se mantiene una conducta ética y responsable.

Los empleados son tratados con dignidad y respeto en cada aspecto de la relación laboral. La empresa promueve, además, acciones como el Portal del Empleado y el Sistema de incentivos para gerentes de supermercados Masymas.

Así, la satisfacción de los empleados es esencial para lograr la satisfacción de los demás grupos de interés (Stakeholders), como accionistas, proveedores, subcontratados, clientes y las propias comunidades donde están ubicadas las actividades del Grupo en España.

Por eso, la empresa se compromete a cumplir la ley en cualquier lugar donde se hagan negocios y a mantener los más altos estándares en términos medioambientales y de seguridad y salud en el trabajo. La adopción de Políticas, como el Código Ético y planes, como de Igualdad, además de acciones de responsabilidad social reconocidos por la comunidad, son las bases del éxito de la compañía.



Comunidad

Los establecimientos de Luis Piña S.A están ubicados en centros urbanos y en el entorno rural, con municipios de menos de 10.000 habitantes, lo que demuestra el modelo de proximidad de la compañía, con lo cual se garantiza la atención al cliente en todas sus necesidades de productos diarios.

Otro punto fuerte es la oferta de una alimentación variada, completa, segura y a precios competitivos, independiente donde estén sus clientes, lo que es fundamental para su calidad de vida y el mantenimiento de la renta de la producción primaria, lo que contribuye para la fijación de la población local.

Además, el modelo de negocio de Luis Piña S.A. contribuye de forma directa con la comunidad, mediante la contratación directa e indirecta de personal en los municipios y zonas geográficas en las que se encuentran nuestras tiendas.



Listamos a continuación las acciones de Luis Piña S.A. en las comunidades donde interactúa:

- Participación en el **Programa Lanzaderas Conecta Empleo**, un programa de orientación y acompañamiento laboral a personas en situación de desempleo.
- Adhesión a **“La Alianza para el FP Dual”**, una red estatal para impulsar una Formación Profesional Dual de calidad en España, con la participación en:
FP Dual para el Ciclo Formativo de Grado Superior en **Transporte y Logística** en el IES Fuente De La Peña del municipio de JAÉN, provincia de JAÉN;
Ciclos formativos de **FP Inicial (Informática y Comunicaciones)** del I.E.S. Jándula.
FP dual correspondiente al **ciclo formativo F.P. Inicial de G.M. (Elaboración de productos alimenticios)** en el I.E.S. Torre Olvidada.
- Colaboración a la gran **“Campaña Sorteo de Oro”**, de **Cruz Roja**, con la finalidad de ayudar personas y colectivos en situación de vulnerabilidad, con la venta de 1.440 boletos en el año 2021 y un **importe total de ventas de 7.220 €**.
- **Donación de mercancías** a la Caritas Jaén y a la Cruz Roja de Jaén.
- **Patrocinio deportivos en mercancías** al Torneo de Pádel Síndrome de Down, a la Carrera Ciclística en Cortijos Nuevos, a la Asociación de Pádel, al Maratón BTT Sierra de Cazorla y al Gran Fondo Sierra de Mazorla. Sistema de incentivos para gerentes de supermercados Masymas

DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS

Luis Piña S.A como miembro activo de la sociedad, se encuentra presente en las organizaciones y participa en los foros más representativos del sector de la distribución alimentaria. Del mismo modo, mantiene un diálogo abierto y una interlocución constante con las autoridades, principalmente ayuntamientos y entidades locales.

Luis Piña S.A es empresa asociada de la Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería (CAEA) que a su vez es miembro de la Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados (ASEDAS) y de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). A nivel comercial, Luis Piña S.A forma parte del Grupo Euromadi.

Todas las organizaciones de las que Luis Piña S.A forma parte, mantienen un alto nivel de compromiso con la sociedad en general y con el sector agroalimentario en particular, abogando por la transparencia y la responsabilidad social corporativa como valores fundamentales.

Tanto CAEA como ASEDAS se encuentran inscritas en el Registro de Grupos de Interés de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), en el que se inscriben todo tipo de entidades y grupos de interés comprometiéndose al cumplimiento de un decálogo ético como organización.



CAEA constituye la organización más representativa de la distribución moderna organizada de alimentación y perfumería en Andalucía.

Está conformada por 28 grupos empresariales, 27.065 millones de euros de volumen de facturación a nivel nacional (8.151 M€ en Andalucía), 9.856 establecimientos comerciales (4.617 en Andalucía), 119.068 empleados en España (44.701 en Andalucía), 5.917 franquiciados o socios, más de 4,3 millones de metros cuadrados de superficie comercial y más de 2 millones de metros cuadrados de superficie de almacén y logística.

CAEA se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mayor iniciativa voluntaria a nivel mundial para fomentar la responsabilidad social, el desarrollo sostenible y el civismo empresarial, con más de 12.000 empresas o entidades adheridas procedentes de 140 países. La adhesión al Pacto implica apoyar los Diez Principios del Pacto Mundial y promover los mismos entre sus asociados y grupos de interés, así como impulsar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Luis Piña S.A es miembro activo de CAEA, participando en todas sus actuaciones e iniciativas, y formando parte de su junta directiva.



Asociación Española de Distribuidores,
Autoservicios y Supermercados

ASEDAS es la primera organización empresarial de distribución alimentaria de España y representa los intereses de las empresas de supermercados, mayoristas y centrales de compras asociadas ante las administraciones públicas, las entidades sociales y otras organizaciones públicas y privadas.

Tiene presencia en todos los órganos de consulta y decisión que afecta al sector de la distribución alimentaria en la Unión Europea, en España y en todas las Comunidades Autónomas.



La **CEA** tiene como objetivos la la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses empresariales. Se caracteriza por mantener un diálogo constante con las distintas fuerzas sociales, políticas y económicas; actuar como interlocutor de las organizaciones empresariales y de las empresas de Andalucía ante las distintas Administraciones Públicas, los sindicatos, la opinión pública y el resto de poderes políticos y sociales; y representar también a los empresarios andaluces ante los organismos internacionales y las autoridades de terceros países.



Euromadi es la central multisectorial de compras y servicios para la distribución comercial líder en el mercado español. Pertenecer al Grupo Euromadi supone aumentar la capacidad competitiva, tener una mayor capacidad de negociación y unas mejores condiciones de compra, y contar con una gran variedad de referencias de marcas propias.

El Grupo Euromadi tiene entre sus valores promover la compra responsable, la alimentación saludable y el cuidado del medio ambiente.

Subcontratación y Proveedores

Los pilares del modelo de negocio de Luis Piña S.A. se basan en el respeto a la legalidad, en el cuidado de los empleados en todos los aspectos, la disminución de impactos en el medio ambiente y garantizar productos de calidad. La empresa invierte muchos recursos tanto económicos como humanos para asegurar la mejora continua en todos los aspectos de la actividad. Por ello, Luis Piña S.A. espera que a lo largo de la cadena de valor, los diferentes agentes rijan sus actividades con los mismos principios. Se procura trabajar de la mano de otras empresas y personas que se preocupen por integrar buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza dentro de sus procesos y productos.

La empresa, dentro del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) prevé una serie de requisitos para los proveedores de tal forma que se asegura la calidad y seguridad de los productos. Las especificaciones de suministros incluyen que los proveedores de productos cuenten con autorizaciones sanitarias y se lleva un registro de cumplimiento de las especificaciones de calidad de los productos. Si los requisitos no se cumplen, se suspende la relación comercial.

En consonancia con su modelo de proximidad, se apuesta por la contratación de servicios y proveedores locales, provinciales y regionales. Los **653 proveedores** de Luis Piña S.A. son de España, donde **el 30,47% de los proveedores** son de Andalucía, que representan un total de compras de **31.912.961,62 €**. El **10% de los proveedores** son de la Provincia de Jaén, con un importe comercial de **8.232.763,69 €**; finalmente, **2%** son de Andújar, con un total de compras de **516.646,39 €**.

Los pilares básicos de la empresa se centran en ofrecer productos locales de calidad que conserven el tratamiento tradicional de los productos como la panadería. Pero también que los diferentes productores y marcas que están presentes en los supermercados mantengan valores tradicionales, saludables y sostenibles.



Producto fresco de calidad



Proximidad y familiaridad



Variedad de marcas



Tratamiento tradicional del producto



Nuestros valores

Cientes

En Luis Piña S.A. se trabaja la satisfacción de los clientes como la principal prioridad. Hay acciones continuas de mejora de la experiencia de compra de los clientes y así, naturalmente, se fortalece la marca. El 2021 tuvo como novedad el incremento del e-commerce, además del perfeccionamiento de los canales de comunicación con el público.

También, desde la perspectiva de sostenibilidad integral de los procesos de la empresa, tanto en términos medioambientales, económicos y sociales, se han realizado grandes esfuerzos durante el 2021 para seguir con la adaptación a la "nueva realidad", por las consecuencias de la pandemia.

No solo las inversiones que se hacen históricamente para mejorar el servicio a nivel global y la fidelización de los clientes, la empresa hace hincapié a la inversión en el capital humano, con una amplia actuación como el cuidado y entrenamiento de los empleados, las reformas a los establecimientos, seguridad de la información, seguridad de los productos, transparencia, información clara y constante, promoción de hábitos saludables, entre muchos más.

En Luis Piña S.A se busca, así, ofrecer un servicio de excelencia con productos que mejoren la calidad de vida de las personas.

Desde el Grupo se promueve también la sensibilización y la participación de los clientes para el avance de medidas medioambientales en pro de la sociedad, en acciones de colaboración con Ecopilas, donde los clientes pueden depositar sus pilas usadas en los contenedores "recopiladores" instalados en los supermercados, además del banco de alimentos y la venta de cupones de Cruz Roja, con el fin de ayudar en la erradicación del hambre y cuidar de las personas en situación de exclusión social.

Los **canales de comunicación** digitales de la marca Masymas, como las redes sociales (*Facebook, Instagram y Youtube*) se han incrementado en el año 2021 en términos de adhesión. En Facebook se ha alcanzado un total de 10 157 "me gusta" y todas valoraciones han sido con nota máxima; un incremento expresivo de 1.841 seguidores en 2020 para 9.616 seguidores en 2021 en Instagram. Estos canales también se usan como vía para fomentar la participación y fidelización de los clientes creando eventos como sorteos y premiaciones.

Además cuentan con un teléfono de atención al cliente, disponible en la página web <http://www.luispina.es/>, redes sociales y el correo electrónico hola@super-masymas.com, para mantener una **comunicación directa con sus consumidores**.



Calidad

Luis Piña S.A tiene la **calidad y la seguridad alimentaria** como pilares de la excelencia en el servicio y los productos que ofrece. Con el Sistema de Autocontrol, gestionado por el Departamento de Calidad y Seguridad Alimentaria de la compañía, anualmente se ponen en marcha acciones de evaluación de la satisfacción de los clientes y de las inspecciones en los productos, para poder responder a sus necesidades y expectativas de forma adecuada.

En el último Protocolo de Verificación del Sistema de Autocontrol, realizado en la Central de Distribución del Grupo en 2021, se han evaluado 98 indicadores dentro de 9 grupos (buenas practicas de manipulación, trazabilidad, mantenimiento de la cadena de frio, mantenimiento de instalaciones y equipos, limpieza y desinfección, control de plagas, gestión de residuos, transporte y distribución y muestreo microbiológico). La verificación de 2021 ha tenido como resultado un **81% de conformidades**.

Para cumplir su visión, Luis Piña S.A cuenta con procesos de evaluación, formación, certificaciones y planes de mantenimiento de las instalaciones, invirtiendo en conceptos basados en las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés de la empresa, lo que ha supuesto avanzar hacia la digitalización, crear soluciones eficientes, reforzar la seguridad de los productos y de la información.

En 2021 se han realizado un **total de 1.530 horas de formación respecto a la gestión y manipulación de alimentos y han participado 843 empleados**.



En todas las tiendas y establecimientos existen **hojas de reclamaciones** a disposición de los clientes que se gestionan por un departamento especializado a nivel corporativo. Durante el año 2021 se han interpuesto a Luis Piña S.A. **un total de 12 reclamaciones, menos que en el año anterior (15)**, cuyos seguimientos se han llevado a cabo satisfactoriamente.

Seguridad Alimentaria

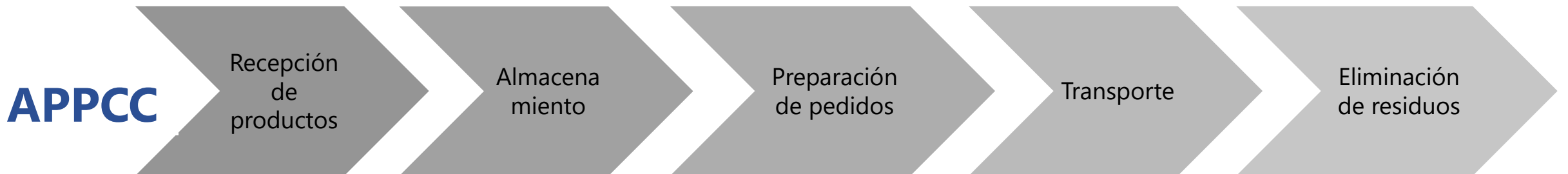
Además, la seguridad alimentaria de los productos se garantiza a través de la aplicación de procedimientos de autocontrol y prácticas correctas de higiene, basados en el **Sistema de Análisis de Peligros y Control de los Puntos Críticos (APPCC)** de acuerdo con el Reglamento 852/2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios.

Para garantizar la inocuidad de los productos, se ha implementado un sistema general de seguridad alimentaria con alcance y aplicación en todas las tiendas y establecimientos. La finalidad de este es eliminar y controlar los riesgos a los que pueden estar expuestos los alimentos y que pueden representar un riesgo para los clientes. El sistema de seguridad alimentaria se instrumentaliza mediante programas de prerequisites que establecen las pautas de comportamiento y protocolos de verificación de su cumplimiento.

Por un lado, los planes de prerequisites o de higiene velan por mantener un ambiente higiénico coherente al entorno de trabajo según sus instalaciones y las actividades que se llevan a cabo en ellas. Existen planes individuales para controlar cada aspecto (trazabilidad, limpieza, plagas, proveedores, muestreos, etc.)

Por otro lado, el APPCC permite identificar los puntos críticos en donde se puedan presentar riesgos de peligro físico, químico y/o microbiológico en los procesos de trabajo. Para mitigar los peligros identificados, se han desarrollado una serie de planes a seguir en cada fase desde la entrega del producto, el almacenamiento, preparación de pedidos, expedición y carga, transporte, eliminación de residuos.

Se cuenta con planes de: mantenimiento de la cadena de frío, buenas prácticas de manipulación e higiene, suministros, certificaciones de transportistas contratados, planes de mantenimiento.



Compromiso con el Desarrollo Sostenible

A continuación, se relacionan los temas más importantes de este Informe con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Demostrando que las acciones de Luis Piña S.A. contribuyen a la sostenibilidad en los aspectos económicos, sociales y ambientales:



Impacto en el empleo: Luis Piña S.A. ha generado un incremento de puestos de trabajo, además de contribuir y practicar, continuamente, la igualdad de género, con el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso laboral. Además, las acciones de incentivo e cuidado con los empleados demuestran que el ambiente laboral saludable es clave para la compañía.



Impacto en el desarrollo local: participación de los empleados en las donaciones a instituciones sin ánimo de lucro; incentivo y sensibilización de clientes para temas de sostenibilidad, como los boletos de Cruz Roja y reciclaje de pilas; patrocinio de eventos y instituciones deportivas; interacción constante con la comunidad; contribución a la erradicación de la pobreza y del hambre con ayudas a instituciones que cuidan de estos temas.



Impacto en la salud y la educación: Adhesión a “La Alianza para el FP Dual”, una red estatal para impulsar una Formación Profesional Dual de calidad en España y otras iniciativas de promoción de la formación para el empleo; Acciones de salud, seguridad y bienestar a los empleados del Grupo; formaciones continuadas.



Impacto en el medio ambiente: atención a la calidad y seguridad de los productos; reducción de la huella de carbono de la empresa; inversión en eficiencia energética y reducción de los residuos, incentivo a la reducción del desperdicio.

Información Fiscal

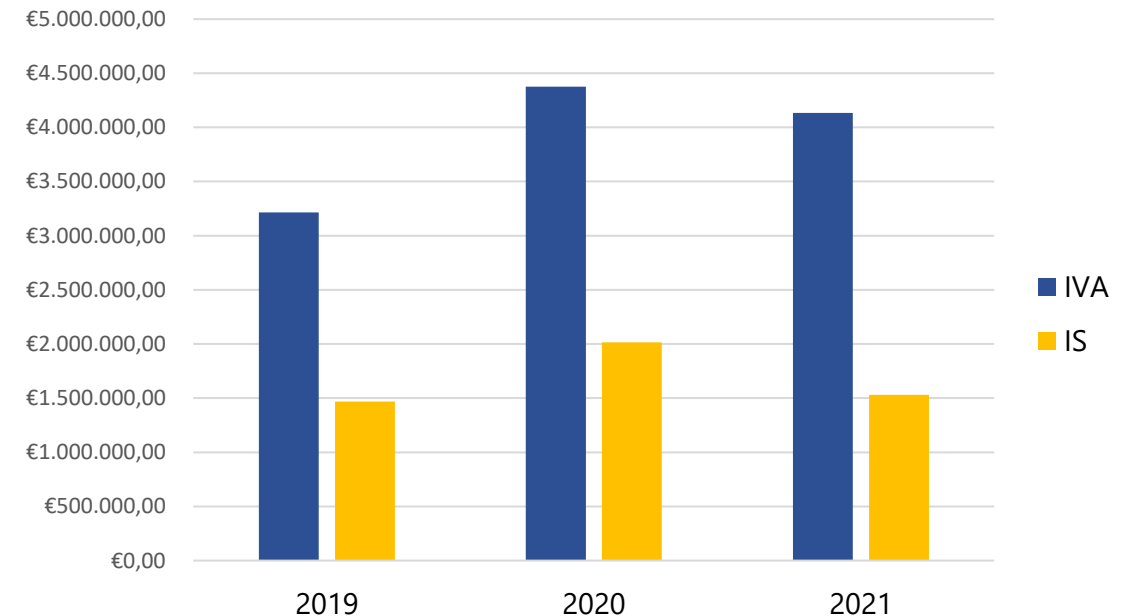
La transparencia es, para Luis Piña S.A., no solo una forma más de contribuir a la sociedad, sino que una obligación legal y ética con sus grupos de interés. De este modo, presentamos, a continuación, el valor pagado de impuestos en el año 2021, relacionados de forma directa con el desarrollo de la actividad.

La empresa no ha recibido subvenciones o ayudas en el año 2021.

En 2021 se pagó un importe de **1.451.063,51 €** en seguridad social.

Año	IVA	Impuesto sobre Sociedades
2019	3.214.470,01 €	1.469.033,73 €
2020	4.375.334,84	2.015.236,76
2021	4.132.954,73 €	1.530.891,69 €

* Datos relativos al año 2020, pues hasta el momento del cierre de este informe todavía no estaban consolidados los datos. El IVA corresponde a 2021.



ANEXO I. LISTADO DE ESTABLECIMIENTOS

Población	Dirección
CENTRAL DE DISTRIBUCIÓN (ANDÚJAR)	Autovía de Andalucía, km. 325
MASYMAS	
ALCALÁ LA REAL	Avda. de Andalucía, 35
ALCAUDETE	Ctra. Córdoba, 10
ANDÚJAR	C/ Isidoro Miñón, 8
ANDÚJAR	Corredera Capuchinos, 66
ANDÚJAR	Avda. Mig Hdez. Esq. Ronda S. Julián
ANDÚJAR	C/ Miguel de Cervantes, 16
ARJONA	C/ Duque de la Torre, 12 y 14 Bajo
ARJONILLA	Avda. de Andalucía, 48
BAEZA	C/ Intendente Pablo de Olavide, s/n
BAILEN	C/ Parada, s/n
BEAS DE SEGURA	C/ Angosto, 24-26, Esqu. C/ Calzada
BUJALANCE	C/ Poeta Mario López, 1

Población	Dirección
CAZORLA	Plaza de la Constitución, s/n
CÓRDOBA	Camino de los Sastres, 5
HUELMA	C/ Federico García Lorca, 11
JAÉN	C/ Santa María del Valle, 11
JAÉN	C/ Navas de Tolosa, 12
JAÉN	C/ Virgen de la Cabeza, 2 y 4
JAÉN	Avda. Andalucía, 42
JAÉN	C/ Los Álamos, 4
JAÉN	Camino de las Cruces, 8 y 10
JAÉN	C/ Carrera de Jesús, 51
JAÉN	C/ Manuel Caballero Venzalá, 18
JAÉN	C/ Adarbes Bajos, 7 y 9
JAÉN	Avda. de Madrid, 60
JAÉN	C/ Profesor Alfonso Sancho, s/n

ANEXO I. LISTADO DE ESTABLECIMIENTOS

Población	Dirección
JAÉN	C/ Nuñez de Balboa, 8
JAÉN	Plaza de S. Agustín, 12
JÓDAR	C/ Sevilla, 8 y 10
JÓDAR	C/ Numancia, 13
LA CAROLINA	C/ Ondeanos, s/n
LINARES	C/ Argüelles, 3
LINARES	C/ Sagunto, s/n
LINARES	C/ Cid Campeador, 18
LINARES	Paseo Virgen de Linarejos, 38
LOPERA	Paseo de Colón, 10
LOS VILLARES	C/ Huerto de La Virgen, 30
MANCHA REAL	C/ Zambra, 45
MARMOLEJO	Plaza de la Constitución, 5
MARTOS	Avda. de Andalucía, 1

Población	Dirección
MENGIBAR	C/ Real, 12
PEAL DE BECERRO	Avda. Andalucía, 5
PORCUNA	C/ Rafael Quero, 13
PORCUNA	C/ Alferéz José Gallo, 13 y 15
POZO ALCÓN	Avda. de Jaén, 26
POZOBLANCO	Avda. Villanueva de Córdoba, 24
PRIEGO DE CÓRDOBA	Carrera de las Monjas, 12
QUESADA	C/ Médico Basilio Rodríguez, 2
SABIOTE	C/ San Ginés, 43
TORREDELCAMPO	Avda. de la Constitución, 51
TORREDONJIMENO	Avda. de la Paz, 9 y 11
TORREPEROGIL	C/ Nueva, 10
ÚBEDA	Plaza Gallego Díaz, 9
ÚBEDA	Ctra. Vilches, 6

ANEXO I. LISTADO DE ESTABLECIMIENTOS

Población	Dirección
ÚBEDA	C/ Avda. de la Libertad, 19
ÚBEDA	C/ Obispo Cobos, 8
VALDEPEÑAS DE JAÉN	C/ Real, 3 y 5
VILCHES	Camino Real, 98
VILLA DEL RIO	Blas Infante, 28
VILLACARRILLO	C/ San Rafael, 82
VVA DEL ARZOBISPO	C/ Antonio Machado, 6
VVA DE CÓRDOBA	C/ Todos los Mártires, 3 y 5

MINYMAS	
BEGÍJAR	C/ Julio Burell, esquina C/ Ibros
CASTILLO DE LOCUBÍN	C/ Pascual Leyva, 30
JAÉN	Avda. de Barcelona, 6
JAÉN	Avda. Andalucía, 62
JAMILENA	Avda. de Martos, 14
SANTISTEBAN DEL PUERTO	C/ Emigrante, 4 y 6

EUROCASH	
ANDÚJAR	Pol. Ind. La Ceca, parcela 33 y 34
CIUDAD REAL	Ctra. Carrión, s/n
JAÉN	Pgno. Los Olivares C/ Huelma s/n
PEÑARROYA	Ctra. Badajoz, s/n
POZOBLANCO	Ctra. Alcaracejos, s/n
PUERTOLLANO	Pgno. El Cabezuelo (Argamasilla)
UBEDA	Ctra. Sabiote, km. 1
VALDEPEÑAS	Avda. del Sur, 10

ANEXO II. Ley 11/2018 y Estándares GRI

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI utilizado	Pág.
Datos de la organización y modelo de negocio	Modelo de negocio	GRI102-7 Tamaño de la organización GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	6-9
	Tipos de establecimientos		
	Servicios, marcas y productos		
	Objetivos, estrategias y factores que pueden afectar a la evolución de la empresa		
Políticas, buen gobierno y transparencia	Políticas, buen gobierno y transparencia	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	10-16
	Identificación y gestión de riesgos		
Medio ambiente y entorno	Consumo de recursos	GRI 102-11 Principio de enfoque o precaución GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios GRI 305-1 Emisiones directas de GEI GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI GRI 305-5 Reducción de emisiones de GEI GRI 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas en el aire GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	17-27
	Huella de Carbono		
	Reducción de las emisiones		
	Gestión de los residuos		

ANEXO II. Ley 11/2018 y Estándares GRI

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI utilizado	Pág.
Empleo y recursos humanos	Empleo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 102-38 Ratio de compensación total anual GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional; GRI 401-3 Permiso parental GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	28-48
	Organización del trabajo		
	Seguridad y salud laboral		
	Relaciones sociales y accesibilidad		
	Formación		
	Igualdad		
Derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible		GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil; GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos GRI 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	50-51, 62

ANEXO II. Ley 11/2018 y Estándares GRI

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI utilizado	Pág.
Políticas y procedimientos anticorrupción		GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	53
Acción social y relaciones con la comunidad	Presencia en organizaciones y participación de grupos de interés	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	54-62
	Calidad y Seguridad Alimentaria	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Bienestar y hábitos saludables	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 308-1 Nuevos proveedores GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
	Compromiso con las comunidades locales	GRI 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	
	Labor social	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
Información fiscal y divulgación de la información	Información fiscal	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos) GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno)	63
	Divulgación de la información	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	