

Curso 2021-2022

Trabajo Fin de Máster



**INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS LA SALETA CARE S.L.**  
Máster en Responsabilidad Social Corporativa

**Ana Raquel Martínez Terrones**

**Jacqueline Tatiana Saavedra López**

**Javier Cuevas Pérez**

**Samuel Rodríguez Sanchez**

Directora: Isabel Castillo Espinos



## ÍNDICE DE CONTENIDO

1.- RESUMEN .....	3
2.LISTADO ALFABÉTICO DE ABREVIATURAS.....	5
3.PRESENTACIÓN DEL PROYECTO. MOTIVACIÓN .....	6
4-INTRODUCCIÓN.....	7
5.MARCO TEÓRICO.....	8
5.1. LA CONEXIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL INFORME NO FINANCIERO.....	8
5.2- GRI COMO MARCO DE REFERENCIA EN LA ELABORACIÓN DE LOS REPORTES DE ESTADOS NO FINANCIEROS.....	9
5.3. LEGISLACIÓN EUROPEA.....	11
5.4- LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....	12
5.4.1-Empresas obligadas a reportar .....	13
5.4.2- Contenido del EINF.....	14
6.OBJETIVOS DEL TRABAJO .....	16
7.METODOLOGÍA.....	17
8.ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: EINF LA SALETA .....	36
8.1. MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO.....	36
8.1.1. Organización y estructura. ....	38
8.1.2-Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.....	38
8.2. POLÍTICAS Y DILIGENCIA DEBIDA.....	39
8.3. RIESGOS E IMPACTOS.....	39
8.4. INDICADORES CLAVE .....	42
8.5. INFORMACIÓN DE FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO E INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD .....	42
8.5.1. Factores medioambientales.....	43
8.5.2. Cuestiones sociales y relativas al personal .....	50
8.5.3. Respeto a los Derechos Humanos.....	61
8.5.4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....	62
8.5.5. Información sobre la sociedad .....	63
9. CONCLUSIONES .....	67
10. LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y FUTURAS LÍNEAS DE DESARROLLO .....	70
11.BIBLIOGRAFÍA.....	72

## 1.- RESUMEN

El Estado de Informe no Financiero es un documento de carácter no financiero y obligatorio para determinadas empresas a partir de la publicación de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, que obliga a aquellas empresas incluidas en la misma, a reportar información sobre su desempeño en materia de sostenibilidad. El Informe de Estados no Financieros recoge información sobre los impactos más importantes de las empresas desde el prisma económico, social y medioambiental.

En estos últimos años, comunicar la información no financiera de las empresas a sus grupos de interés, ha pasado a ser una tarea indispensable para las organizaciones. Los inversores y los consumidores en general se han visto en la necesidad de obtener todo tipo de información relevante sobre la gestión de las empresas para tener mayor información en la toma de decisiones. El Informe de Estados no financieros, constituye una herramienta de comunicación utilizada por todas aquellas empresas que quieren mostrar su comportamiento, y ser vistas como empresas socialmente responsables y transparentes, aumentando la confianza de inversores, consumidores y la sociedad en general.

El presente trabajo pretende analizar los requisitos establecidos por la ley para delimitar el contenido que las empresas deben presentar. Una vez definido el contenido del informe, se ha solicitado la información necesaria para su elaboración en la sociedad La Saleta Care S.L. Para la recopilación de la información se ha creado un equipo de trabajo interno encargado del reporte de los datos e información necesaria.

Analizada la información recopilada, se ha procedido a la elaboración del Informe de Estados no Financieros, que recoge el comportamiento de la empresa en materia de sostenibilidad durante el año 2021. La información se ha presentado siguiendo la estructura definida por la ley.

En su elaboración se ha tenido en cuenta, además, de los requisitos propios de la ley 11/2018, el estándar GRI con el que ya se venía trabajando y que, por tanto, constituye una herramienta con la que la empresa está más familiarizada y dispone de un mayor conocimiento. Este estándar internacional se ha utilizado con la intención de

proporcionar mayor robustez en el reporte de indicadores de carácter ambiental o social y otros datos proporcionados en el informe obligatorio.

Una vez elaborado el EINF, los pasos siguientes consisten en la verificación de este por entidad externa, aprobación del EINF por la Junta General y depósito y publicación por un periodo de 5 años, actuaciones que quedan fuera del alcance del presente trabajo.

## 2.LISTADO ALFABÉTICO DE ABREVIATURAS

AECA: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

ACS: Agua caliente sanitaria.

CNMV: Comisión Nacional Mercado de Valores.

DDHH: Derechos Humanos.

EINF: Estado de información no financiera.

GRI: Global Reporting Initiative

GMAO: Gestión de mantenimiento asistido por ordenador.

KPI: Indicador clave de actuación.

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

RSC: Responsabilidad Social Corporativa.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

SCIIF: Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).

UE: Unión Europea.

### **3.PRESENTACIÓN DEL PROYECTO. MOTIVACIÓN**

El contexto actual en el que vivimos, marcado por los efectos del cambio climático, la crisis derivada de la pandemia del Covid-19 y los recientes acontecimientos bélicos desencadenados, entre otros, ha generado una crisis energética sin precedentes. Todo ello obliga a poner el foco en las actuaciones de la sociedad en la búsqueda de acciones que contribuyan a mejorar la sostenibilidad de nuestro planeta.

Como individuos todos tenemos una responsabilidad moral, pero son los grandes agentes (económicos, sociales, políticos, etc.) los que deben abanderar una actuación global, coordinada y responsable que garantice el cambio de modelo económico hacia uno más eficiente y sostenible.

En el presente trabajo hemos querido analizar los puntos necesarios que la Saleta Care S.L. debe de reportar según lo marcado por la actual legislación para posteriormente realizar el Estado de Información no Financiera correspondiente al año 2021.

Para nosotros, representa una gran oportunidad poder realizar un Estado de Información no Financiera de una empresa, ya que, a través de este procedimiento vamos a poder llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en el Máster de Responsabilidad Social en esta materia. También nos va a permitir conocer un caso real de estrategia de sostenibilidad llevada a cabo por la empresa objeto de estudio.

## 4-INTRODUCCIÓN

La necesidad de cambiar nuestro modelo económico hacia uno más sostenible y la mayor concienciación de la sociedad sobre temas medioambientales, sociales y de gobernanza ha llevado a que cada vez exista mayor regulación en materia de sostenibilidad que afecta a un gran número de empresas.

La regulación publicada en esta materia, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, establece los requisitos que las empresas deben de cumplir a la hora de informar sobre sus acciones en materia de sostenibilidad. El marco regulatorio en materia de estados no financieros, recoge la información relevante no financiera que se debe de reportar a la hora de elaborar un Estado de Información no Financiera de utilidad para inversores, consumidores y sociedad en general. En base a la legislación actual, una vez revisada y analizada, se ha definido el contenido del IENF de La Saleta Care S.L.

Para La Saleta, la sostenibilidad forma parte de la estrategia empresarial en los últimos años. En el año 2015 se elaboró el primer informe de sostenibilidad, que precedió al de los años 2016 y 2017. Todos ellos, fueron realizados siguiendo la metodología de Global Reporting Initiative (GRI), y fueron verificados externamente por entidad acreditada.

Con la entrada en vigor de la Ley 11/2018, la empresa pasa a trabajar en el informe de estados no financieros cumpliendo así los requisitos establecidos en la ley en materia de información no financiera. A pesar de que internamente la empresa contaba con la dinámica de trabajar en este tipo de reportes, se tuvo que realizar la adaptación a la normativa, para que el informe contemplara los nuevos requisitos exigidos, el nuevo alcance de la verificación y los nuevos plazos de presentación.



## 5.MARCO TEÓRICO

### 5.1. LA CONEXIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL INFORME NO FINANCIERO

En la actualidad cada vez más empresas y organizaciones toman conciencia de la importancia que tiene el llevar nuestro modelo económico hacia uno más sostenible y eficiente, es por ello, por lo que añadir criterios medioambientales, sociales y de gobernanza a su gestión está adquiriendo una mayor presencia en la sociedad. Todas las empresas que pretenden incorporar estos criterios a su gestión se ven en la obligación de modificar su propósito. A la importancia de lograr sus objetivos económicos, se le suma la importancia de que con sus acciones logren contribuir a la mejora de la sociedad.

La Comisión Europea ha definido la RSE como un concepto mediante el cual las empresas integran las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en su interacción con los grupos de interés de forma voluntaria (European Commission, 2011 c). Si bien coinciden con Davis (1973) en que la RSE se refiere a las acciones de las empresas más allá de sus obligaciones legales, la Comisión Europea considera que “algunas medidas reglamentarias crean un entorno más propicio para que las empresas cumplan voluntariamente con su responsabilidad social” (European Commission, 2011c)

La Responsabilidad Social de las empresas en estos tiempos son causas claves para el funcionamiento, mantenimiento y supervisión a lo largo del tiempo, por lo que las organizaciones no solo se preocupan en ejecutar prácticas socialmente responsables, si no también, comunicar por medio de memorias de sostenibilidad.

La elaboración de la normativa europea (Directiva/2014/95/UE) y su adaptación a la normativa jurídica española (Ley 11/2018, de 28 de diciembre), hace que la legislación Española sea una de las más completas de Europa, pasando a ser uno de los países referentes en esta materia.

Por lo cual el publicar este tipo de información ya no es solo tema de voluntad propia de cada empresa, si no que a partir de la publicación de la Directiva 2014/95/UE es de obligado cumplimiento para determinadas empresas que cumplan ciertos requisitos, realizando lo que se denomina actualmente el Estado de Información No Financiera.

Pero implantar estos criterios no está siendo una tarea fácil para muchas empresas ya que se han encontrado con dificultades a la hora de presentar los informes. En muchas ocasiones, encuentran problemas en la recopilación de la información puesto que se encuentra dispersa en toda la organización y no existe un responsable único de ella. También, algunas empresas son reacias a proporcionar determinada información, o no incluyen datos que puedan ser considerados relevantes para los grupos de interés.

Podemos ver como un Estado de Información no Financiera tiene la finalidad de dar respuesta a la cada vez mayor necesidad de recibir información que tienen los grupos de interés de estar informados en materia de sostenibilidad por parte de las empresas, pudiendo ser considerada una herramienta de gran importancia para lograr la correcta divulgación de la información.

## **5.2- GRI COMO MARCO DE REFERENCIA EN LA ELABORACIÓN DE LOS REPORTE DE ESTADOS NO FINANCIEROS**

Para elaborar la información requerida en el EINF existen diversos estándares, algunos citados en la propia ley, como son el Pacto Mundial, GRI, ODS, IR, Guía de la CNMV, Directrices de la Comisión Europea, entre otros.

Como indica Fernández, L. (2020), *la Guía para la elaboración del informe de gestión de las entidades cotizadas de la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)* y en el *modelo sobre información integrada* de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), recogen diversas herramientas que pueden ser utilizadas para reportar información no financiera.

No obstante, tal y como señala Fernández, L (2020) y (Ortiz y Marín, 2017), el marco de referencia en materia de sostenibilidad más extendido entre las empresas lo constituye

el Global Reporting Initiative (GRI), estando generalizado su utilización para el reporte de los estados no financieros.

Los estándares GRI fueron creados por Global Reporting Initiative y sirven de referencia para elaborar reportes o memorias de sostenibilidad de una manera muy completa, siendo utilizados desde hace décadas por las empresas para explicar cuál es el impacto de sus actividades sobre el entorno en el que operan, es decir, miden el impacto a nivel económico, social y medioambiental.

Se puede definir a los estándares GRI como un sistema modular que comprende tres series de estándares: los estándares universales GRI, los estándares sectoriales y los estándares temáticos de GRI.

Los estándares GRI universales se aplican a todas las organizaciones y están divididos de la siguiente manera:

- GRI 1 Fundamentos 2021: Este grupo son los encargados de describir el propósito de los Estándares GRI, siendo fundamentales para aclarar conceptos críticos explicando el modo de utilización de los estándares. En ellos, también se enumera los requisitos que tiene que cumplir una empresa para reportar información de conformidad con los Estándares GRI.

- GRI 2 Informaciones Generales 2021: En este grupo se incluyen informaciones relacionadas con detalles sobre las prácticas y estructura y presentación de informes. En definitiva, son los que corresponden a factores de actividades y trabajadores, gobernanza, estrategia, políticas, prácticas y participación de los grupos de interés.

- GRI 3 Temas Materiales 2021: este grupo de estándares explica los pasos que una organización debe de seguir para llegar a determinar sus temas más relevantes y sus impactos, sus temas materiales y cómo se utilizan los propios estándares.

Los estándares GRI Sectoriales pretenden incrementar la calidad, integridad y coherencia de los informes en las organizaciones, brindando recomendaciones específicas sobre 40 sectores diferentes.

Los estándares temáticos GRI incluyen contenidos para proporcionar información sobre temas en concreto. Cada estándar incorpora una descripción general e informaciones específicas sobre el tema y cómo una organización gestiona sus impactos asociados. La propia organización es la que selecciona aquellos estándares temáticos que corresponden a su actividad y le son de utilidad para reportar la información.

Los Estándares GRI que tienen que ver con materia económica son numerados con el 200, los que corresponden a factores ambientales como 300. Los enumerados con 400 corresponden a factores sociales. Estos grupos no son universales para todas las empresas, sino que, dependiendo del impacto de sus actividades deberán de seleccionar qué estándares utilizan para reportar sus asuntos materiales. (SYGRIS,2021).

### **5.3. LEGISLACIÓN EUROPEA**

La Directiva 2014/95/UE es una modificación de la Directiva 2013/34/EU y que incluye aspectos relacionados con la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas empresas y determinados grupos, siendo aprobada el 22 de octubre de 2014.

Para su elaboración, los legisladores se inspiraron en varias comunicaciones (European Unión, 2014). En concreto, la Comunicación titulada “Acta del Mercado Único – Doce prioridades para estimular el crecimiento y reforzar la confianza – Juntos por un nuevo crecimiento”, la Comunicación titulada “Estrategia de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas”, y en las Resoluciones “Comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible” y “Promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora”.

En estas comunicaciones y resoluciones se concluye la necesidad de aumentar la transparencia y divulgación de la información social y medioambiental facilitadas por las empresas de todos los sectores y a un nivel similar en todos los Estados Miembros mediante la presentación de una propuesta legislativa. Consideran las resoluciones que la divulgación de información no financiera contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad, así como a identificar riesgos

para la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores y consumidores (European Commission, 2011b, 2011a; European Parliament, 2016b, 2016).

Siendo así que, para mejorar las comparaciones y coherencias de los informes, las empresas a las que aplique la Directiva, deben elaborar un estado de informe no financiero (EINF) que tenga información, como mínimo, concerniente a aspectos medioambientales, sociales, relativas al personal, al respecto de los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción, el soborno, procedimiento de debida diligencia, cadena de suministros y subcontratación. También cabe señalar que el EINF debe incorporar una especificación de las políticas de resultados y riesgos que estén ligados con asuntos de la gestión del informe. Asimismo, deben recopilar información sobre cuestiones que demuestren aspectos graves que se hayan materializado.

Las empresas deberán fundamentarse en los marcos de referencias nacionales, de la unión o internacionales, teniendo que hacer referencia al marco al que se amparan, siendo fundamental que los estados miembros aseguren a las empresas la existencia de recursos adecuados y eficaces que garanticen así la difusión del Estado de Informe no Financiero.

#### **5.4- LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

El 28 de diciembre de 2018 se publica la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, lo que supone la finalización del proceso de transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva 2014/95/UE, que tiene como principal objetivo identificar los riesgos para la mejorar la sostenibilidad llegando a aumentar la confianza de consumidores e inversores y de la sociedad en general.

De este modo se amplía el contenido que deben de aportar las empresas en sus informes anuales de gobierno corporativo que aportan las sociedades anónimas cotizadas con la finalidad de mejorar la transparencia. La divulgación de esta información contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y el impacto que tienen en la sociedad, siendo esencial para conseguir una transición hacia un nuevo marco económico mundial sostenible que pueda llegar a combinar la rentabilidad a largo plazo de las empresas, con la protección del medio ambiente y la justicia social.

#### 5.4.1-Empresas obligadas a reportar

La ley 11/2018 amplía las empresas que están obligadas a presentar el EINF contemplando una rebaja de los umbrales una vez transcurridos 3 años desde su entrada en vigor para la obligación de elaborar dicho estado.

Por lo tanto, para los ejercicios económicos del 2018 en adelante la ley 11/2018 será de aplicación para las sociedades de capital y todas sociedades que presentan cuentas consolidadas siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.

b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de los requisitos siguientes:

1.º Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.

2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.

3.º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Las empresas que pertenezcan a un grupo empresarial estarán exentas de la obligación de presentar el EINF si dichas empresas y sus filiales han sido incluidas en el informe de gestión consolidado del grupo empresarial.

Una vez transcurrido tres años desde la entrada en vigor de la ley, es decir, a partir del ejercicio del año 2021 a través de la disposición transitoria se contempla una adaptación de la ley, por lo que la obligación de presentar el EINF será de aplicación todas aquellas empresas con más de 250 trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tengan la consideración de entidades de interés público, exceptuando a las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013.
- b) Durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos uno de los siguientes requisitos:
  - o Que el total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de euros.
  - o Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros.

#### 5.4.2- Contenido del EINF

El EINF debe de incluir la información necesaria que comprenda la evolución, la situación y los resultados del grupo empresarial, y el impacto real que tiene la realización de su actividad sobre cuestiones sobre el respeto de los derechos humanos, sobre cuestiones sociales y medioambientales, la lucha contra la corrupción y el soborno y las medidas adoptadas hacia el personal.

Por lo tanto, el EINF debe de incluir la siguiente información:

- a) La descripción del modelo de negocio del grupo empresarial debiendo de incluir el entorno empresarial, la estructura y su organización, los mercados en los que participa, los objetivos y estrategias empresariales, así como los factores que afecten a su evolución.
- b) La descripción de las políticas que se aplican en el grupo empresarial respecto de las cuestiones no financieras debiendo incluir la aplicación de los procedimientos de debida diligencia.
- c) Los resultados de las políticas aplicadas, teniendo que incluir indicadores claves de resultados no financieros que faciliten y permitan el seguimiento y evaluación de los progresos para que se pueda realizar una comparación efectiva entre empresas y sectores.
- d) Los riesgos e impactos sobre las cuestiones no financieras que están vinculadas a las actividades realizadas por el grupo empresarial y una breve explicación de los procedimientos que se han utilizado para detectarlos y realizar una evaluación.

- e) Indicadores clave de resultados no financieros que cumplan con los requisitos y exigidos de comparabilidad por la Comisión Europea y los estándares de Global Reporting Initiative.
- f) Información sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, cuestiones basadas en el respeto de los Derechos Humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y de la propia sociedad.

La propia ley nos indica que la información presentada por la empresa tiene la obligación de ser verificada por un agente independiente que preste servicios de verificación, siendo los administradores los responsables de la fiabilidad de los datos incluidos en el estado de información no financiera. Dicha documentación debe de estar firmada por todos los administradores de la sociedad o, en caso de no poderse firmar por todos ellos, mencionar la causa que ha llevado a la imposibilidad de hacerlo.

El plazo máximo para la realización y verificación externa del EINF que establece la ley, es de 3 meses después del cierre de las cuentas anuales, pudiéndose realizar junto con el informe de gestión o de forma separada.

Sin perjuicio de los criterios anteriores de publicidad que se aplican al estado de información no financiera, el informe debe de ponerse a disposición del público de manera gratuita y accesible en la Web de la empresa dentro de los seis primeros meses una vez cerrado el ejercicio financiero, debiendo de permanecer disponible para el público durante al menos cinco años.



## 6.OBJETIVOS DEL TRABAJO

Con la realización del presente trabajo se persigue un doble objetivo. En primer lugar, se pretende revisar la legislación aplicable en materia de reporte de Estados no Financieros, con el fin de analizar los requisitos legislativos necesarios para su presentación por parte de las sociedades a las que les resulte obligatorio.

Por otra parte, una vez conocidos los requisitos legales, definir un método de trabajo para la elaboración del EINF de La Saleta Care S.L. que nos permita elaborar el informe correspondiente al año 2021, para su posterior verificación por entidad externa y futura publicación.

Con la elaboración del EINF, conoceremos el grado de implicación de la Saleta Care S.L. en materia de sostenibilidad, analizando las actuaciones que está desarrollando en los diferentes ámbitos de actuación incluidos en la ley.

Por último, nos va a permitir familiarizarnos con otras herramientas de reporte de información como los estándares GRI, utilizada en combinación con los requisitos de la ley.

## 7.METODOLOGÍA

Tras el estudio de los requisitos legislativos, para la elaboración del EINF se han seguido las siguientes fases:

- 1. Creación del equipo responsable de la elaboración del EINF.**
- 2. Determinar la información a recopilar por parte de la organización.**
- 3. Recopilación de información y su análisis.**
- 4. Redacción del informe.**

### **1. Creación del equipo responsable de la elaboración del EINF.**

El primer paso necesario para la elaboración del EINF ha sido la creación de un equipo de trabajo responsable de recopilar la información necesaria de cada una de las áreas de la empresa.

De cada departamento, se ha asignado una persona responsable que conforma el equipo de trabajo, estando representados las siguientes áreas de la organización:

- Departamento de compras
- Departamento de RRHH
- Departamento financiero
- Departamento legal
- Departamento de calidad
- Departamento de operaciones

Cada uno de los representantes de los departamentos implicados, han participado en la recopilación de la información necesaria para la elaboración del EINF según el siguiente cuadro:

PERSONAL INVOLUCRADO	CONTENIDO DEL EINF
Todo el equipo de trabajo	Organización
Operaciones, Financiero, Calidad	Cuestiones ambientales
Calidad, Legal, RRHH	Cuestiones sociales y relativas al personal
RRHH, Legal	Cuestiones sobre el respeto de los derechos humanos
RHH, Financiero, Legal, Compras, Calidad	Cuestiones relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno
Financiero, RRHH, Compras, Operaciones, Calidad	Cuestiones sobre la sociedad

El equipo de trabajo es liderado por una figura responsable que se ha encargado de coordinar las actuaciones, cumplir plazos, actuando además de enlace con el experto que llevará a cabo la verificación del informe una vez elaborado.

**2. Determinar la información que debe recopilarse por parte de la organización**

Una vez establecido el equipo de trabajo, éste ha sido el encargado de determinar la información de carácter cualitativo que proporciona información sobre el contexto de la empresa, así como aquella de carácter cuantitativo que cumpla con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

- a) Breve descripción del modelo de negocio
- b) Una descripción de las políticas que aplica
- c) Resultados de las políticas

- d) Principales riesgos e impactos de la organización a corto, medio y largo plazo
- e) Indicadores clave de resultados no financieros

**a) Breve descripción del modelo de negocio**

El equipo de trabajo ha realizado un análisis de la información relacionada con la descripción del modelo de negocio que debe plasmarse en el EINF, entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias. También se ha realizado un análisis de las principales tendencias de futuro del sector, de forma que permita detectar los factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la organización. La información resultante de las reuniones mantenidas queda reflejada en los apartados que se señalan en la tabla de contenidos.

**b) Una descripción de las políticas que son de aplicación a La Saleta Care**

El equipo de trabajo ha determinado los procedimientos que La Saleta ha implementado relacionados con procedimientos de diligencia debida aplicados a la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de seguimiento y control, indicando en cada caso, las medidas que la empresa ha establecido.

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos en La Saleta Care es un proceso impulsado por el Comité de Dirección, que tiene como finalidad proporcionar una seguridad razonable para la consecución de los objetivos establecidos, aportando valor y un nivel de garantías adecuado a los accionistas, a otros grupos de interés y al mercado en general.

La Política de Control y Gestión de Riesgos se complementa con políticas y procedimientos destinados a los principales procesos de La Saleta Care. Estas se han revisado de forma periódica procediendo a su actualización para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y las mejores prácticas en la gestión de riesgos. El equipo de trabajo se encarga de recopilar las políticas definidas por la organización con el fin de trasladarlas al EINF.

### **c) Resultados de las políticas**

Tras el análisis de las políticas de aplicación, el equipo de trabajo ha definido una serie de indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan definir la evolución de la organización.

Tal y como indica la ley, con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se han utilizado los estándares de Global Reporting Initiative, que se aplican a cada uno de los apartados del Informe de Estados no Financieros, presentándose así información precisa, comparable y verificable.

### **d) Principales riesgos e impactos de la organización a corto, medio y largo plazo**

La Saleta Care ha elaborado un Manual de Gestión de Riesgos en el que se describen los procesos de identificación y gestión de riesgos de la compañía que ha contribuido a que los procesos de Gestión de Riesgos y Control Interno resulten más eficaces.

La Saleta, a través del Comité de Dirección, ha identificado los riesgos y los ha valorado, con el fin de implantar con suficiente antelación, medidas de gestión oportunas que mitiguen la probabilidad de que estos riesgos se produzcan y/o su impacto potencial sobre los objetivos de negocio.

El ciclo de gestión de riesgos comprende las siguientes fases:

- Identificación de los eventos internos y externos que afectan a los objetivos de la compañía.
- Valoración de los riesgos identificando las posibles causas y consecuencias en términos de probabilidad de que sucedan y su impacto.
- Tratamiento de los riesgos por parte de los responsables, que seleccionan las posibles respuestas desarrollando acciones de acuerdo con el riesgo aceptado y las tolerancias al riesgo de la compañía.

- Seguimiento de los riesgos identificados de manera continua mediante herramientas que permitan evaluar su evolución.
- Comunicación sobre los riesgos para asegurar que los temas clave son conocidos por los grupos de interés y que se pueden tomar las decisiones oportunas cumpliendo con sus expectativas.

La Saleta lleva a cabo una actualización periódica de la identificación de riesgos a través de las distintas unidades de negocio. La Política se desarrolla y complementa con las políticas específicas que puedan establecerse en relación con determinados riesgos, funciones corporativas o negocios de la organización.

#### **e) Indicadores clave de resultados no financieros**

La información cualitativa o descriptiva recogida para situar el contexto de la organización ha sido complementada con información de carácter cuantitativo. Para ello, se ha realizado un análisis de los indicadores GRI que proporcionan información sobre las cuestiones pertinentes de la organización. En todo momento se ha tenido presente que los indicadores cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

En este sentido, es importante resaltar que, para la determinación de los indicadores clave de resultados no financieros que reportar en el presente informe, se ha tenido en cuenta la relación con los grupos de interés de la organización, especialmente los inversores y los clientes, grupos de interés que se consideran prioritarios para la organización.

### **3. Recopilación de información y análisis**

Identificados principales riesgos no financieros de la organización, y a partir del contenido definido por la ley, se ha realizado la identificación de la información a recopilar y se ha asignado el responsable de su seguimiento y consecución que se muestra en la siguiente tabla.

Ámbitos y contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Área/departamento
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>			
<b>Breve descripción del modelo de negocio del grupo:</b>			
1 ) Entorno empresarial	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-45	Nombre de la organización Actividades, marcas, productos y servicios Ubicación de la sede Propiedad y forma jurídica	Equipo de trabajo EINF
2) Organización y estructura	102-18	Estructura de gobernanza	Equipo de trabajo EINF
3) Mercados en los que opera	102-6, 102-7	Mercados servidos	Equipo de trabajo EINF
4) Objetivos y estrategias	102-16  102-40 102-42 102-44 102-47	Valores, principios, estándares y normas de conducta Lista de grupos de interés Materialidad	Equipo de trabajo EINF

5) Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Equipo de trabajo EINF
<b>POLÍTICAS</b>			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:	103	Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económica, ambiental y social	Equipo de trabajo EINF
1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.			
2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.			
<b>RIESGOS A CP, MP Y LP</b>			





que se reportan en los siguientes bloques.

**CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**

**Global Medio Ambiente**

<p>1). Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</p>	<p>103</p>	<p>Enfoque de gestión</p>	<p>Operaciones</p>
<p>2). Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</p>			
<p>3). La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>			
<p><b>Contaminación</b></p>			

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	<b>Enfoque de gestión</b>	Operaciones, Financiero
Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-2	Residuos por tipo	Operaciones, Calidad
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.			
Uso sostenible de los recursos	303-1	Extracción de agua por fuente	Operaciones, Financiero
1). Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.			
2). Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.			
3). Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	302-1	Consumo energético dentro de la organización	Operaciones, Financiero
<b>Cambio climático</b>			

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	305-1 305-2	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI (alcance 1)	Operaciones, Financiero
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio climático.	103	Enfoque de gestión	Operaciones, Financiero
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	103	Enfoque de gestión	Operaciones, Financiero
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103	Enfoque de gestión	Operaciones, Financiero
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103, 102-7	Enfoque de gestión	RRHH
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	Información sobre empleados	RRHH

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	Información sobre empleados	RRHH
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	103-2	Enfoque de gestión	RRHH
Brecha Salarial.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	RRHH
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo			
Implantación de medidas de desconexión laboral	103	Enfoque de gestión de empleo	
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo.	103	Enfoque de gestión	RRHH
Número de horas de absentismo.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia, enfermedades profesionales, absentismo	RRHH

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	Enfoque de gestión	RRHH
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103	Enfoque de gestión	RRHH
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia, enfermedades profesionales, absentismo	
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.			
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103	Enfoque de gestión	RRHH, Legal
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.			
<b>Formación</b>			

Políticas implementadas en el campo de la formación.	103	Enfoque de Gestión	RRHH
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	
<b>Accesibilidad</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	RRHH
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	103	Enfoque de gestión	RRHH
Planes de igualdad.			
Medidas adoptadas para promover el empleo.			
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.			
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.			
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			

## INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	103	Enfoque de gestión	RRHH, Legal
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	RRHH, Legal
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	103	Enfoque de gestión	RRHH, Legal
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	103	Enfoque de gestión	RRHH, Legal
La abolición efectiva del trabajo infantil.	103	Enfoque de gestión	RRHH, Legal



## INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103	Enfoque de gestión	RHH, Financiero, Legal, Compras, Calidad
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	103	Enfoque de gestión	RHH, Financiero, Calidad

## INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	103	Enfoque de gestión Comunidades locales e impactos económicos indirectos	RRHH, Calidad, Compras
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.			
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos.	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	

Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 102-13	Iniciativas externas	RRHH, Calidad, Compras, Financiero
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	102-9 103 102-10	Prácticas de adquisición Enfoque de gestión	Compras, Financiero, Calidad
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.			
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de los servicios	Calidad
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	Enfoque de gestión	Calidad
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos por país	201-1, 102-7	Valor económico directo generado y distribuido	Financiero

Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Financiero
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Financiero, Legal

De cada uno de los apartados que se incluyen en el EINF, el equipo de trabajo ha elaborado una ficha de recogida de datos que permite el registro de la información para obtener los datos según los indicadores GRI definidos. El responsable asignado es el encargado de facilitar los datos, tanto cualitativos como cuantitativos sobre los asuntos que se hayan determinado como materiales. Toda esta recopilación de información servirá como documentación soporte para justificar la veracidad de la información contenida en el EINF en el momento de su verificación.

El siguiente paso que se ha realizado ha sido el de coordinar el contenido de los estándares seleccionados con los requisitos de la ley, estableciendo los indicadores GRI que se detallan en la tabla mostrada anteriormente.

Además, el equipo de trabajo ha definido de forma previa las bases para la elaboración del informe, basándose para ello en el reporte de los estándares GRI que se mencionan a continuación:

Bases para la elaboración del informe	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema. 102-48 Reexpresión de la información	Equipo de trabajo
---------------------------------------	--	-------------------

	<p>102-49 Cambios en la elaboración de informes.</p> <p>102-50 Periodo objeto del informe.</p> <p>102-51 Fecha del último informe.</p> <p>102-52 Ciclo de elaboración de informes.</p> <p>102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe.</p> <p>102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.</p> <p>102-56 Verificación externa.</p>	
--	---	--

#### **4. Redacción del informe**

Una vez recopilada y analizada toda la información cuantitativa, así como aquella relacionada con las políticas y procedimientos internos en materia no financiera, se procede a la elaboración de un borrador que es puesto en común y revisado por el equipo de trabajo.

Una vez aprobado el borrador, se ha elaborado el documento definitivo del EINF que será verificado por entidad externa acreditada de forma previa a su publicación.

## 8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: EINF LA SALETA

Una vez recopilada la información anterior, nos disponemos a analizar los datos para realizar el EINF de la empresa La Saleta Care S.L. perteneciente al Grupo Coliséé. El resultado queda reflejado en el documento EINF que sigue la estructura mostrada en la tabla anterior.

### 8.1. MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO

La Saleta Care S.L. se fundó en 1997 bajo la denominación de Geroresidencias, cubriendo de esta manera la necesidad existente de la Comunidad Valenciana de crear plazas residenciales para las personas mayores dependientes.

En 2019 fue adquirida por el Grupo Coliséé, empresa dedicada al cuidado de las personas mayores dependientes y de sus familiares. De este modo, La Saleta Care S.L. pasa a formar parte de un grupo internacional con más de 40 años de experiencia que cuenta con más de 241 centros residenciales distribuidos entre España, Francia, Italia, Bélgica y China.

En lo que respecta a nivel nacional, el Grupo Coliséé cuenta con 61 centros repartidos por todo el territorio estando presente en 10 comunidades autónomas. De estos, 49 centros pertenecen a La Saleta Care S.L. objeto del presente informe.

La Saleta Care tiene como objetivo principal fomentar el envejecimiento positivo y para conseguirlo basa su estrategia corporativa en tres pilares fundamentales: Hacer que cada cliente se sienta como en casa, impulsar la transición hacia una sociedad sostenible y renovar el sector del cuidado de mayores y dependientes.

**-Hacer que cada cliente se sienta como en casa:** lo que se pretende conseguir con este pilar, es que cada cliente a los que presta sus servicios encuentren un entorno acogedor y familiar independientemente del lugar donde se encuentre. Para lograrlo, cuenta con un amplio equipo capaz de cuidar cada vez a más personas mayores que les proporcionan un ambiente acogedor y familiar. Además, cuentan con el firme

compromiso de la empresa de mejorar la calidad de los servicios prestados para cumplir con las altas expectativas de los consumidores.

**-Impulsar la transición hacia una sociedad sostenible:** la tendencia de la sociedad cada vez más comprometida con el medioambiente y el compromiso adoptado por parte del grupo empresarial, ha llevado a tener que adaptarse para reducir su impacto ecológico. Es por ello, que para La Saleta Care ser más respetuoso con el medio ambiente son cuestiones fundamentales en el día a día de la sociedad.

**-Renovar el sector del cuidado de mayores:** Dar relevancia a los empleados es fundamental en una empresa, por eso, el compromiso adquirido por La Saleta Care tiene como uno de sus principales pilares poner en valor a los profesionales que forman parte de los cuidados de mayores y dependientes facilitando sus carreras profesionales y garantizando su seguridad y su bienestar.

### 8.1.1. Organización y estructura.

El órgano de gobierno es el encargado de tomar las decisiones empresariales, tiene como misión principal proteger los intereses de todo el grupo, definir los objetivos y estrategias a seguir por la organización y de verificar el cumplimiento normativo empresarial.

Actualmente La Saleta Care, se encuentra distribuida según el siguiente organigrama:



### 8.1.2-Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.

Para analizar los factores y tendencias futuras del sector, el equipo directivo de La Saleta Care S.L. se reúne anualmente con la finalidad de detectar todas aquellas consideraciones que puedan afectar al éxito de la sociedad en el futuro. Por lo tanto, se ha llegado a identificar como ventajas competitivas el servicio ofrecido por la Saleta, que cuenta con un alto estándar de calidad y que tiene como principios la defensa de los derechos y las libertades de las personas mayores, el respeto a su individualidad y la promoción a su autonomía.

Fruto del análisis realizado, se han identificado oportunidades del modelo de negocio que han llevado a establecer una serie de consideraciones sobre las que se deben basar las estrategias futuras de la sociedad:

1. La innovación y la creatividad: Este apartado es parte fundamental de la estrategia corporativa, el uso de las nuevas tecnologías es de gran importancia para generar conocimiento y conseguir mejorar la calidad de vida de las personas mayores y dependientes.
2. Calidad y excelencia: Mejora continua en los servicios prestados para cumplir con las altas expectativas de los clientes.
3. Incrementar el valor de negocio: Realizar acciones que potencien el valor de la marca como la mejora de la comunicación interna y externa de la sociedad.
4. Implicación y satisfacción de los profesionales: Lo que se pretende conseguir es un cambio de cultura que ponga de manifiesto la importancia de los trabajadores promoviendo acciones para atraer y retener a los trabajadores y estableciendo medidas de conciliación familiar.
5. Incrementar la colaboración con la sociedad: Prever futuros impactos en la actividad societaria como puede ser una disminución de las pensiones de jubilación.
6. Implantar estrategias en el contexto de la responsabilidad social corporativa: Contribuir a un desarrollo sostenible de la sociedad ayuda a conseguir una mejora en la imagen empresarial.

## **8.2. POLÍTICAS Y DILIGENCIA DEBIDA**

Este apartado se desarrolla en los siguientes puntos del trabajo donde se detalla el enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económicas, ambientales y sociales de la empresa.

Los diferentes apartados del EINF contienen información relacionada con las políticas que la empresa tiene establecidas en cada uno de los ámbitos de aplicación.

## **8.3. RIESGOS E IMPACTOS**

La dirección de La Saleta ha promovido un sistema de control y gestión de riesgo en el que la responsabilidad recae en todos los miembros que pertenecen a la organización. Dicho sistema tiene como objetivo principal proporcionar una seguridad para poder lograr los objetivos establecidos por la compañía, aportando valores y garantías



suficientes a los accionistas y al resto de grupos de interés. Además, este sistema está complementado con una serie de políticas y procedimientos que se revisan continuamente para lograr la mejor gestión posible y el cumplimiento normativo.

La Saleta Care, también dispone de un manual práctico de gestión de riesgos donde se especifica el proceso para identificar y gestionar los riesgos de la compañía habiendo implantado el Modelo de Tres Líneas de Defensa. La primera línea de defensa la compone la gerencia operativa que es la responsable de mantener un control interno y de realizar procedimientos de control en los riesgos diarios que puede tener la organización. La segunda línea de defensa está compuesta por las distintas áreas funcionales de la propia organización cuyo principal objetivo es identificar los posibles riesgos emergentes. La tercera línea de defensa está comprendida por los auditores internos, estos son los encargados de proporcionar a la dirección de la empresa un aseguramiento comprensivo debiendo de ser objetivos y teniendo un alto grado de independencia que no se da en ninguna de las líneas anteriores.



También se ha puesto en marcha numerosos procedimientos para lograr los objetivos de identificación, evaluación prevención y atenuación, verificación y control del riesgo, siendo los siguientes:

- Código de Conducta.
- Política general de control y gestión de riesgos.
- Código Ético y de Cumplimiento Normativo (*Compliance*).

- Políticas y procedimientos de Operaciones.
- Políticas y procedimientos de Compras.
- Políticas y procedimientos para la Seguridad de la Información.
- Programa de Prevención del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales.
- Políticas de Derechos Humanos.
- Política Fiscal Corporativa.
- Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).
- Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Política de Diversidad
- Política de Comunicación

Por norma general, se tiene como definición de riesgo como cualquier tipo de evento, acción u omisión que afecte negativamente a la organización y que impida cumplir con los objetivos propuestos por la dirección y ejecutar sus políticas. Así pues, podemos identificar los riesgos de La Saleta en los siguientes:

-Riesgo de gobierno corporativo: son los riesgos comprendidos en la consecución del interés social y la maximización de forma sostenida del valor económico de la sociedad para garantizar el buen fin de la sociedad a largo plazo.

-Riesgos Macroeconómicos: estos riesgos se basan en la afectación que puede sufrir la organización por la variación de los diferentes tipos de IVA, la inflación o las variaciones de precio en el mercado.

-Riesgos de negocio: riesgo que comprende de duda en la evolución de las diferentes variables socioeconómicas.

-Riesgos operacionales, tecnológicos, medioambientales, sociales y legales: estos riesgos incluyen las pérdidas económicas que hayan sido ocasionadas por cualquier evento externo, un fallo en los procedimientos internos o que provengan de

errores humanos o fraude, en este apartado también incluimos los relacionados al cambio climático, la obsolescencia tecnológica, tecnologías de la información o de ciberseguridad.

-Riesgos regulatorios y políticos: están considerados como aquellos riesgos que puedan ser ocasionados por los posibles cambios normativos y la seguridad jurídica del territorio donde opere la compañía pudiendo considerarse como riesgos los cambios en la normativa fiscal o normativa medioambiental, cambios en la retribución de las actividades reguladas entre otros.

-Riesgos reputacionales: estos riesgos tienen como resultado negativo por no cumplir con las expectativas creadas por la empresa y las exigencias de los diferentes grupos de interés.

#### **8.4. INDICADORES CLAVE**

La Saleta Care S.L. tiene definido como indicadores claves de su actividad, los factores medioambientales, sociales, de respeto a los DDHH y la lucha contra la corrupción y el soborno.

Todos estos indicadores van a ser analizados de forma independiente en los siguientes puntos del trabajo.

#### **8.5. INFORMACIÓN DE FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO E INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD**

En este apartado se aporta información significativa sobre cuestiones medioambientales que debe incluir documentación detallada sobre la gestión ambiental, sobre contaminación, economía circular y prevención y gestión de residuos, protección de la biodiversidad, cambio climático y el uso sostenible de los recursos.

Cuestiones sociales y relativas al personal donde se incluye información sobre el empleo, la organización del trabajo en la empresa, las relaciones sociales, la formación, la accesibilidad de las personas discapacitadas y las políticas en materia de igualdad

aplicadas. En lo referente al respeto de los Derechos Humanos se debe incluir la información relativa a la aplicación de procedimientos de diligencia debida en la propia materia de derechos humanos. La lucha contra la corrupción y el soborno debe incluir todas aquellas medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y todo lo referente al blanqueo de capitales.

#### **8.5.1. Factores medioambientales**

**A. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.** Una de las fundamentales líneas estratégicas a seguir por La Saleta es la orientación del modelo de negocio empresarial hacia un modelo de negocio sostenible aumentando la eficiencia energética sin disminuir el servicio, la calidad de vida o el confort, de esta manera, por un lado se pretende fomentar la sostenibilidad protegiendo el medio ambiente y por otro lado asegurar el abastecimiento energético. Para lograr este objetivo se fomenta la creación de una conciencia colectiva de ahorro energético y una correcta planificación de las actuaciones realizadas en los centros de trabajo siendo de gran importancia identificar aquellas fuentes que produzcan un gran consumo energético con el objetivo de intentar realizar un mejor aprovechamiento. En la Saleta los puntos de riesgos ambientales se pueden clasificar en tres grandes grupos:

- Las que se pueden aplicar al uso de los servicios.
- Las que identifican equipos con uso deficiente.
- Las que se deben a las características constructivas y a la envolvente del edificio.

#### **B. La aplicación del principio de precaución**

El objetivo de La Saleta es obtener y mantener una posición de liderazgo en la lucha contra el cambio climático por lo que mantienen una continua observación sobre los factores económicos y sociales. Durante el ejercicio 2021 se ha realizado un análisis de

los diferentes riesgos y oportunidades que puedan surgir a causa del cambio climático distinguiendo si dichos riesgos u oportunidades han sido producidos por cambios normativos o por cambios relacionados por el clima.

### **C. Prevención de la contaminación**

Se proponen diversas acciones de mejora para optimizar los recursos y lograr una mayor eficiencia y orientar el modelo de negocio a un modelo sostenible, consideramos las siguientes iniciativas: Estudio del uso energético de usuarios y profesionales, formación interna con el objeto de crear hábitos de consumo eficiente, análisis de contratos de servicios energéticos para adecuarlos a las necesidades del centro optimizando sus costes, con adecuación de tarifas, discriminación horaria, reducción del factor potencia, etc. Acciones de mantenimiento cuidando especialmente el aislamiento térmico, fomentar el uso de iluminación eficiente, sustituyendo todos los equipos obsoletos por nuevas unidades de tecnología LED, a medida que alcancen el fin de su vida útil, ejecutar un mayor mantenimiento de los equipos de mayor consumo, para trabajar siempre con un rendimiento máximo, control de iluminación interna y externa según necesidades horarias en función de la luz natural y de las necesidades de cada espacio formación y fomento de prácticas adecuadas en cocina y lavandería, instalación de contador telemático para poder controlar, en tiempo real, el consumo de cada edificio, implantación de mecanismos en grifos y atomizadores de bajo consumo, adaptación de las capacidades de los tanques de los inodoros para la cantidad de agua necesaria, realización de un estudio de optimización de los suministros, con empresa colaboradora EDP, instalación de separador de grasas en todas las cocinas reformadas.

### **D. Economía circular y prevención y gestión de residuos.**

Como se ha comentado anteriormente, La Saleta tiene adquirido un fuerte compromiso ambiental que incluye a todos sus centros de trabajo para mejorar el tratamiento de residuos y de esta forma conseguir una clasificación y gestión adecuada de los residuos. El departamento de calidad del grupo, es el encargado de mantener actualizado el protocolo de actuación individualizado de residuos, colaborando en todo momento con empresas gestoras autorizadas para el tratamiento de dichos residuos.

De esta manera, la gestión de los residuos que comprenden los envases vacíos, el papel y el cartón en los centros de La Saleta, la realiza la empresa L.V. Reciclámás 2005 S.L.U. habiendo gestionado un total de 2.703687,82 KG de residuos durante el ejercicio 2021.

Para la recogida de aceite usado, se colabora con la empresa RECICLACEITE, S.L. que durante todo el ejercicio del año 2021 ha retirado un total de 2065,4 kg. de aceite usado de todos los Centros de la Saleta, siendo esta cifra un 51% superior que la del ejercicio anterior.

### **E. Uso sostenible de los recursos**

En este apartado vamos a tratar sobre el consumo de La Saleta sobre diferentes recursos, como el consumo de agua, de materias primas y el consumo energético.

La gestión del agua es realizada por empresas suministradoras de agua potable de ámbito local que aplican criterios de sostenibilidad a los servicios que prestan. En los centros de la Saleta dependiendo de la necesidad de cada uno de ellos, se aplican diversos tratamientos térmicos o de filtrado de partículas, por lo que las instalaciones están adaptadas a través de calderas, placas solares, geotermia etc. y numerosos equipos que permiten descalcificar y tratar el agua para mejorar la calidad de esta.

El consumo de agua del año 2021 se ha visto reducido en comparación con el año anterior en un 4,12%.

Consumo de agua	300.482,29	M3 /año
Consumo de agua	823,23	M3 /día
Consumo de agua	80,34	M3 /usuario año

**Consumo de energía:** Uno de los principales factores de impacto ambiental de la Saleta es el consumo energético, por lo que se han realizado numerosas reformas y adaptaciones en los centros de trabajo para lograr una mayor eficiencia energética y reducir de esta manera la huella de carbono. Las principales fuentes de energía que se utilizan en los centros de trabajo de La Saleta son la electricidad, el gas y el gasoil C.

Tabla consumo total de fuentes de energía:

Consumo Electricidad	Consumo de Gas	Consumo Gasoil C
13.550,43 Mw/año	21.216,25 Mwh/año	477,10 Mwh/año
37,12 MW/día	58,13 Mwh/día	1,22 Mwh/día
3,62 MW/usuario año	5,67 Mwh/usuario año	0,12 Mwh/usuario año

En comparación con el ejercicio 2020, el consumo de electricidad de la compañía se ha visto incrementado en un 5,6%, el consumo de gas ha aumentado en más de un 52% y se ha logrado reducir el consumo de gasoil C de la empresa en más de un 8,9%. Hay que advertir que durante el año 2020 nos hemos visto afectados por una pandemia mundial por lo que la comparativa de datos entre ambos años puede verse distorsionada.

En definitiva, el consumo total energético de la compañía necesarios para el correcto funcionamiento de los centros de trabajo ha aumentado en un 29% respecto al año anterior.

## **F. Cambio climático**

Con la finalidad de luchar contra el cambio climático, es de vital importancia saber cuál es la huella de carbono que deja la actividad de la empresa. Podemos observar que las emisiones generadas por el consumo de energía eléctrica y de combustibles son el principal motivo por lo que se produce la huella de carbono en La Saleta, así que con la finalidad de conseguir una mayor eficiencia energética y lograr una efectiva reducción de la huella de carbono se han tomado las siguientes medidas:

- Sustitución de enfriadoras y bombas de calor deterioradas, por unidades más eficientes, preparadas para trabajar con recuperador de calor para su aprovechamiento para ACS.

- Sustitución de gran parte de nuestra iluminación en zonas comunes por tecnología Led.

-Sustitución de iluminación parcial en el resto de las estancias de los centros por tecnología led, cuando los equipos finalizan su vida útil.

-Sustitución de calderas de varios centros por unidades de condensación y baja temperatura.

-Instalación de medidores de consumos y analizadores de redes.

-Estudios regulares de optimización de potencia

-Campañas de concienciación de usuarios y trabajadores.

-Control y supervisión remota de unidades de producción de frío y calor para refrigeración y calefacción.

- Saneado de redes de distribución de agua para favorecer la recirculación.

-Sustitución de intercambiadores de placas por nuevas unidades con mayor rendimiento térmico.

-Proyectos de instalación de fotovoltaica en varios centros de la compañía.

-Renovación de maquinaria de lavandería y cocina por unidades más eficientes.

- Estudios energéticos de todos los centros de la compañía.

El grupo empresarial está convencido en contribuir a mejorar el entorno en el que vivimos y por ello se han planteado las siguientes metas:

-Reducción del consumo energético compartiendo buenas prácticas, con el buen mantenimiento de los equipos, y desarrollando una conciencia colectiva:



- o Monitorización del 100% de contadores eléctricos de los centros privados.
- o Monitorización del 100% de los cuadros eléctricos de planta en centros de nueva construcción.
- o Optimización factura eléctrica + comparativa proveedores.
- o Auditoría energética en 34 centros.
- o Instalación de placas fotovoltaica en 12 centros.
- o Previsión de ahorro energético del 5% para 2022.
- o Monitorización del 100% de contadores de gas de los centros privados.
- o Instalación de software de control para ACS en todas las reformas de las instalaciones térmicas.
- o Optimización factura eléctrica + comparativa proveedores.
- o Estudio de sustitución de calderas de Gasoil por calderas de gas natural/propano en 100% de centros privados.
- o Revisión del plan de mantenimiento optimizado a GMAO.
- o Instalar sistemas de recuperación/ahorro de agua en todos nuestros centros
- o Monitorización del 100% de contadores de agua de los centros privados.
- o Estudio y Monitorización de las unidades de producción de mayor consumo en todos los centros que sea viable.
- o Instalación de reductores de caudal en el 100% de los grifos de la compañía.

-Objetivo cero vehículos diésel en nuestra flota:

- o Estudio de estado actual del parque móvil de transporte de residentes.
- o Propuesta y estudio de renovación del parque móvil completo en centros privados.

-Crear un plan de movilidad, herramientas e incentivos para promover la movilidad sostenible:

- o Sustitución del 100% vehículos diésel del personal de oficinas centrales de La Saleta por vehículos con etiqueta ECO.
- o Promover el uso de vehículos ECO o CERO en las empresas colaboradoras del grupo.

-Medir la generación de residuos y fijar objetivos de reducción:

- o Establecer un plan de medición y clasificación para todas las clases de residuos.
- o Establecer un plan de seguimiento.

### **G. Protección de la biodiversidad**

La biodiversidad no es tenida en cuenta como un factor riesgo ya que se considera que las actividades realizadas y las instalaciones de la empresa no ocasionan ningún tipo de impacto en la biodiversidad.

## 8.5.2. Cuestiones sociales y relativas al personal

### A. Personas

La Saleta sitúa siempre a las personas en el centro de su modelo de gestión. La base de una buena gestión, y por tanto del modelo que proponemos, nos permite promover una transformación responsable nuestra organización, siempre enlazada a su propósito.

La gestión de Personas debe ser responsable de la construcción de la sostenibilidad desde sus propias actividades y procesos, para que pueda desempeñar un papel importante en la estructuración de los procesos de sostenibilidad, prácticas y estrategias de la empresa.

Este modelo que aquí planteamos se materializa a través de la **implementación de nuestras políticas y prácticas socialmente responsables en materia de gestión de personas** para que los equipos, con su actividad, puedan contribuir al logro de los objetivos estratégicos y al propósito empresarial.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de nuestros equipos para elevar el estatus de percepción de las profesiones sociosanitarias, planteamos:

- Trabajar en promover las profesiones del sector sociosanitario y en la formación profesional de los equipos.
- Reforzar una cultura de gestión autónoma y solidaria.
- Fomentar y nutrir el diálogo social.
- Promover el bienestar, la salud y la seguridad en el trabajo.
- Garantizar la equidad en la compensación y beneficios.
- Promover la diversidad y la inclusión.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

			2021
	Hombres	Mujeres	Total
Directores generales y presidentes ejecutivos (no consejeros)	1	0	1
Resto de directores y gerentes	15	35	50
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	78	242	320
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	9	70	79
Ocupaciones elementales	241	1778	2019
	344	2125	2469

			2020
	Hombres	Mujeres	Total
Directores generales y presidentes ejecutivos (no consejeros)	1	0	1
Resto de directores y gerentes	11	34	45
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	82	313	395
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	11	79	90
Ocupaciones elementales	250	1951	2201
	355	2377	2732

			2019
	Hombres	Mujeres	Total
Directores generales y presidentes ejecutivos (no consejeros)	1	0	1
Resto de directores y gerentes	11	35	45
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	85	347	432
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	12	83	95
Ocupaciones elementales	284	1982	2266
	393	2445	2838

La Saleta cuenta con centros tanto privados como públicos de gestión privada, como se puede comprobar, hay una variación a la baja en jornadas desde el año 2019 al 2021, dicha variación viene provocada por la pérdida de la gestión de centros públicos.

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

			Promedio anual				TOTAL
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Indefinidos	Hombres	Menores de 30	-	10	3	22	35
		Entre 30 a 50	10	37	3	65	115
		Mayores de 50	3	13	-	49	65
	Mujeres	Menores de 30	2	32	2	114	150
		Entre 30 a 50	24	128	36	516	704
		Mayores de 50	7	32	19	563	621
Temporales	Hombres	Menores de 30	-	5	2	34	41
		Entre 30 a 50	-	10	1	52	64
		Mayores de 50	1	2	1	17	21
	Mujeres	Menores de 30	1	20	5	179	205
		Entre 30 a 50	1	23	6	278	308
		Mayores de 50	-	5	2	133	140
						<b>2.469</b>	

			Promedio anual				TOTAL
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Indefinidos	Hombres	Menores de 30	1	9	1	21	32
		Entre 30 a 50	8	40	4	75	127
		Mayores de 50	2	12	3	55	72
	Mujeres	Menores de 30	1	33	4	108	146
		Entre 30 a 50	26	163	42	628	859
		Mayores de 50	7	28	18	585	638
Temporales	Hombres	Menores de 30	-	9	1	30	40
		Entre 30 a 50	1	9	3	49	61
		Mayores de 50	-	2	1	20	23
	Mujeres	Menores de 30	-	46	3	188	237
		Entre 30 a 50	-	38	11	304	354
		Mayores de 50	-	5	1	138	143
						<b>2.732</b>	

			Promedio anual				TOTAL
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Indefinidos	Hombres	Menores de 30	-	10	-	25	35
		Entre 30 a 50	9	35	5	87	135
		Mayores de 50	1	12	4	55	72
	Mujeres	Menores de 30	2	43	5	117	166
		Entre 30 a 50	24	166	42	613	845
		Mayores de 50	7	32	18	595	653
Temporales	Hombres	Menores de 30	-	16	1	50	67
		Entre 30 a 50	1	9	1	46	57
		Mayores de 50	-	3	1	21	25
	Mujeres	Menores de 30	-	71	2	197	269
		Entre 30 a 50	1	31	14	318	364
		Mayores de 50	1	4	2	142	149
						<b>2.838</b>	

Tal y como se ha comentado antes, debido al cambio en la gestión centros públicos de gestión privada, se ha visto reducido el promedio anual de profesionales del grupo, no obstante, como se puede apreciar y pese a que las contrataciones en los centros públicos son, en su mayoría, indefinidos, la cantidad de contrataciones indefinidas siguen siendo totalmente proporcionales a años anteriores, esto denota por parte del grupo un compromiso con la estabilidad y el empleo con nuestros profesionales.

#### Contratos parciales 2021

			Promedio anual				TOTAL
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Tiempo parcial	Hombres	Menores de 30	-	6	1	19	26
		Entre 30 a 50	1	17	1	31	50
		Mayores de 50	-	3	3	13	19
	Mujeres	Menores de 30	0	21	2	100	123
		Entre 30 a 50	0	51	15	241	308
		Mayores de 50	-	14	6	188	208
						<b>734</b>	

#### Contratos parciales 2020

			Promedio anual				TOTAL
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Tiempo parcial	Hombres	Menores de 30	-	5	0	14	19
		Entre 30 a 50	1	12	2	31	46
		Mayores de 50	-	5	2	15	23
	Mujeres	Menores de 30	-	19	3	88	110
		Entre 30 a 50	1	60	18	263	342
		Mayores de 50	-	8	5	158	171
						<b>711</b>	

#### Contratos parciales 2019

			Promedio anual				TOTAL
			Directores	Técnicos y profesionales	Personal de Administración	Ocupaciones elementales	
Tiempo parcial	Hombres	Menores de 30	-	2	1	21	24
		Entre 30 a 50	1	6	2	35	44
		Mayores de 50	-	3	2	18	23
	Mujeres	Menores de 30	-	11	2	109	122
		Entre 30 a 50	1	24	16	267	308
		Mayores de 50	-	3	5	160	168
						<b>688</b>	

El sector sociosanitario se caracteriza por ser un sector muy feminizado, sobre el cual recaen las responsabilidades para con los hijos. Esto repercute directamente en el

número de contratos parciales, como puede comprobarse durante 2019, 2020 y 2021 se destaca por ser en su mayoría mujeres.

## **B. Medidas de Desconexión Laboral**

La Saleta es plenamente consciente de que la conciliación es un pilar fundamental para el bienestar de nuestros profesionales, un correcto equilibrio entre vida personal, familiar y profesional permite que nuestros profesionales puedan, no solo tener una mejor calidad de vida, sino que puedan permitir seguir desarrollándose profesionalmente y puedan llegar a conseguir sus objetivos marcados.

Teniendo en cuenta estos principios, Colisee parte de una cultura que está basada en la lealtad, confianza, solidaridad y el respeto por las diferencias culturales y religiosas de cada profesional. Por lo tanto, el establecimiento de medidas de desconexión laboral tiene un impacto positivo no solo a nivel personal, sino con los objetivos principales de negocio.

Por ello, La Saleta está comprometido con el impulso de medidas de desconexión digital para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como un elemento diferencial para lograr una mejor optimización del tiempo de trabajo en aras del respeto de trabajo a la vida personal y familiar.

## **C. Seguridad y Salud**

El 2021 ha sido un año de intentar retomar la normalidad en todos los ámbitos de la organización (sanitario, asistencial, servicios, técnicos, seguridad y salud, profesionales etc.), tras un 2020 centrado exclusivamente en la adopción de medidas destinadas a aminorar el impacto de la pandemia como consecuencia del Covid-19.

Por tanto, definido el contexto del 2021 en el que como hemos mencionado la gran medida ha sido volver a la normalidad teniendo siempre en cuenta la situación declarada de pandemia.

En la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa La Saleta, se han definido 3 pilares en los que se basa la estrategia a adoptar en los próximos años, siendo uno de ellos “RENOVAR EL SECTOR DE CUIDADO DE MAYORES”, y entre las acciones a llevar a cabo para dar cumplimiento se ha incluido “Acción 17 Promover la salud y seguridad ocupacional y el bienestar en el trabajo”.

Por tanto, la adopción de un sistema de gestión integral de salud y bienestar contempla una serie de medidas destinadas no sólo la protección de la salud sino la promoción de la salud en todos los ámbitos. Un sistema de gestión de empresa saludable se adopta en aquella en la que sus integrantes colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del espacio de trabajo, dentro de un proceso de mejora continúa considerando lo siguiente:

- La salud y la seguridad dependen del entorno físico del trabajo;
- La salud, seguridad y bienestar dependen del entorno psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral;
- Los recursos de salud en el espacio laboral; y
- Las formas de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad.

La Saleta se ha adherido a la Declaración de Luxemburgo de 1997 elaborada por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Esto significa adquirir el compromiso de integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de los y las profesionales.

- ACCIONES DE SALUD Y BIENESTAR 2021.
- CAMPAÑAS DE SALUD Y BIENESTAR.



- Campaña 1: Hábitos saludables.
- Campaña 2: Alimentación y actividad física.
- Campaña 3: Psicosociales y Psicoemocionales.
- Campaña 4: Prevención contra el cáncer.
- Campaña 5: Prevención cardiovascular.
- Campaña 6: Higiene del descanso.
- TALLER-ESCUELA CUIDA TÚ ESPALDA.
- ADHESIÓN A LA DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO.
- EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.
- PLATAFORMA FORMACIÓN COLISÉE:
  - Manual buenas prácticas en materia de PRL.
  - Formación inicial en materia de PRL.
- Riesgos Psicosociales y emocionales.
  - Actividad Física.
  - Dieta saludable.

El modelo de gestión de la seguridad y salud de La Saleta ha sido certificado, cumpliendo con los estándares previstos y exigidos en la Norma ISO 45001. Esto implica un firme compromiso en materia de seguridad y salud, ya que la norma especifica requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y proporciona orientación para su uso, para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST.

La Saleta ha obtenido la certificación en 2021, con el propósito de ampliar el alcance a la totalidad de las sociedades que integran el grupo en España durante 2022.

Fomentar la participación e implicación de los y las profesionales en los órganos colegiados y paritarios es una de las acciones más desarrolladas a lo largo del 2021. El

comité de seguridad y salud (CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención son los responsables de la defensa de los intereses de los profesionales en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, tienen las competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control.

La implantación de un sistema de gestión integral de salud y bienestar es consecuencia del compromiso de La Saleta de convertirse en una empresa con MISIÓN, conciliando el crecimiento económico con el bien común.

La Saleta tiene como objetivo principal garantizar unas condiciones adecuadas de Seguridad y salud en el Trabajo, principalmente a través de la eliminación de los riesgos laborales y el estricto cumplimiento de la normativa vigente. Por este motivo asumimos las obligaciones que establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y los considera como el nivel mínimo de actuación en este aspecto.

## D. Desarrollo y Formación Profesional

El continuo cambio de la sociedad genera nuevas necesidades en los usuarios de nuestros centros. Por ello y con la finalidad de aumentar la calidad de nuestros servicios, es importante adaptarse a todos los cambios desde una perspectiva multidisciplinar.

Con la finalidad de avanzar y profundizar en un pilar fundamental de nuestra responsabilidad social corporativa, La Saleta apuesta por renovar el sector del cuidado de las personas mayores, formando y permitiendo el desarrollo de nuestros profesionales periódicamente, no solo enfocado al residente, sino también poniendo especial énfasis en temas de desarrollo sostenible.

Durante el año 2020, la crisis sanitaria y su afectación al sector provocó que la gran mayoría de la formación de nuestros profesionales estuviese centrada en contenidos relacionados con Covid-19.

No obstante, 2021 no dejando a un lado el seguir formando a nuestros equipos en contenidos relacionados con Covid-19, también ha centrado sus programas de formación y desarrollo en contenidos comprometidos con la calidad del usuario: ACP y RSC.

### Tablas comparativas de formación:

Categoría Profesional 2021	Nº Trabajadores/as	Hombres	Mujeres	Nº Total de horas	Horas de formación hombres	Horas de formación mujeres
Directores	449	110	339	1.803	467	1.336
Técnicos y profesionales	861	266	595	2.431	832	1.599
Personal de Administración	389	52	337	1.117	172	945
Ocupaciones elementales	3.848	406	3.442	9.663	1.222	8.441
Totales por categoría	<b>5.547</b>	<b>834</b>	<b>4.713</b>	<b>15.014</b>	<b>2.693</b>	<b>12.321</b>

Categoría Profesional 2020	Nº Trabajadores/as	Hombres	Mujeres	Nº TOTAL DE HORAS	Horas de Formación Hombres	Horas de Formación Mujeres
Directores	269	63	206	2.631	559	2.072
Técnicos y profesionales	374	62	312	1.576	281	1.295
Personal de Administración	30	3	27	160	14	146
Ocupaciones elementales	2.223	254	1.969	5.216	577	4.639
Totales por Categoría	<b>2.896</b>	<b>382</b>	<b>2.514</b>	<b>9.583</b>	<b>1.431</b>	<b>8.152</b>

## E. Accesibilidad e Igualdad

En La Saleta, entendemos la diversidad como una fuente de riqueza para la sociedad por eso, apostamos porque nuestros equipos estén formados por personas de perfiles diversos, ya sea por género, etnia, edad, educación, nacionalidad, religión, discapacidad etc., como un principio clave para conectar talento y crecer como compañía. Y la equidad e inclusión como un compromiso en nuestro modelo de gestión de personas basado en:

- La variedad de culturas, procedencias, conocimientos, habilidades y experiencias diferentes para desarrollar todo el potencial de la organización.
- La no discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, pensamiento, educación, condición social, cultura, estilo de trabajo, talento, cualidad individual o necesidades especiales como enfermedad, discapacidad accidente o situación familiar.
- La inclusión para ofrecer una justa oportunidad de trabajo a personas con discapacidad, mayores o que provengan de situaciones de vulnerabilidad.
- El desarrollo de una cultura inclusiva donde todos sean conscientes en primer lugar de su singularidad, respetando nuestro CO.R.E. (Cohesión, Respeto y Ética).

La Saleta, establece alianzas con diversas entidades y asociaciones que buscan la integración e inclusión de las personas en riesgo de exclusión social y de colectivos subrepresentados pudiendo así, no solo dar una salida laboral a dichos profesionales, sino también fomentando y generando un clima que permita la diversidad en nuestra compañía, estas son:

- Novaterra: Cuya misión es, "La justicia y la inclusión social a través del empleo" Colaborando mediante la contratación de personas en riesgo de exclusión social.
- YMCA: Mediante convenios para favorecer el desarrollo integral de la juventud, a través de la empleabilidad de las personas jóvenes.
- Formación Dual: Con alianzas mediante acciones e iniciativas formativas,

mixtas de empleo y formación que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas profesionales y la inclusión de jóvenes al mercado laboral.

- Fundación Adecco: A través de la participación en actividades relacionadas con la semana de la mujer o la semana de la discapacidad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, etc., asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “ la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen corporativa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las cifras que hemos presentado en el apartado de “Personas” de esta informe muestra los indicadores de referencia en cuanto a igualdad de género y diversidad. Hay que destacar un papel predominante de las mujeres, hablamos de un 86% de los profesionales son mujeres. Del cual un 80% ocupa cargos de dirección de centro. Esto demuestra el firme compromiso de la empresa por la diversidad de género. En cuanto a la edad, reflejan una empresa sólida y segura en cuanto a veteranía, y, a la vez, en paulatina renovación. Apostando cada vez más por el empleo joven.

En La Saleta estamos comprometidos con la inclusión de las personas con diversidad funcional, la diversidad enriquece a la empresa, respaldada e impulsada desde la Dirección de la compañía, para ello se fomentan valores como la transparencia, la integridad y la seguridad recogidas en el código ético de la compañía. Donde se desarrolla una cultura inclusiva en la cual todos sean conscientes de su singularidad, respetando nuestro CO.R.E. (Compromiso, respeto y ética), aceptados tal y como son, constituyendo

un capital humano importante para la estrategia de gestión de personas de La Saleta.

Tenemos como una de nuestras prioridades facilitar la integración profesional de las personas con riesgo de exclusión. A su vez todos nuestros centros de trabajo se ajustan a los requerimientos funcionales, nuestros centros están concebidos para permitir a todas las personas su accesibilidad y usabilidad.

### **8.5.3. Respeto a los Derechos Humanos**

Se define a los Derechos Humanos como un conjunto de normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Para lograr respetar estos derechos, La Saleta se ha adherido formalmente al Pacto Mundial de las Naciones Unidas e incorpora a su código ético y de conducta los principios básicos en materia de Derechos Humanos, de lucha contra la corrupción, medioambientales y laborales.

Estos principios son fundamente los siguientes:

1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su área de influencia.
2. Asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
5. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

7. Mantener el enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

#### **8.5.4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

La Saleta realiza políticas relativas a lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales y exige a todas las entidades y personas con las que colabora que respeten las normas jurídicas aplicables y morales de sus actividades.

La Saleta Care S.L. tiene el firme compromiso de:

- Elegir a los proveedores y prestadores de servicios de manera que se eviten las personas o entidades involucradas en actos de corrupción, tráfico de influencias o competencia desleal.
- La cultura de desempeño que impulsa debe ser parte del respeto a las normas éticas de conducta. El compromiso es total y se conjuga a través de planes de acción de RSC. En lo referente a la política de Compras Responsables se basa en los principios de imparcialidad, equidad, transparencia, lealtad y respeta la independencia e identidad de los socios comerciales.
- Dirigir las relaciones comerciales de manera transparente e imparcial.
- Proporcionar información contable, fiscal y financiera justa y fiable.
- Rechazar cualquier pago «de facilitación», cuyo propósito sea obtener de un funcionario público la realización de las formalidades administrativas que deberían obtenerse por los cauces legales normales.

- Llevar a cabo acciones de patrocinio o mecenazgo con total transparencia sin esperar ninguna contrapartida.
- Notificar de inmediato a los altos mandos correspondientes cualquier situación de corrupción potencial.

#### 8.5.5. Información sobre la sociedad

##### A. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Para cumplir con los objetivos y compromisos adquiridos por la empresa y colaborar con la idea de lograr un envejecimiento positivo, durante el 2021 se ha potenciado el uso de las nuevas tecnologías para mantener el contacto entre los residentes y sus familiares, lo que ha permitido mejorar sus condiciones de vida y darle un poco de normalidad a su situación tras los efectos de la pandemia.

Por un lado, se han repartido en todos los centros de trabajo más de 300 tablets con el objetivo de mantener contacto en cualquier momento a los residentes con sus personas más allegadas. La empresa es consciente que, para la mayoría de las personas mayores, el uso de las nuevas tecnologías ha supuesto un gran obstáculo en su día a día, por lo que para intentar reducir la brecha digital y que puedan aprovechar todas las funcionalidades de las tablets proporcionadas, se han realizado diversos talleres para que los residentes de iniciación o perfeccionamiento. Aparte del reparto de tablets, se ha creado una red social que incluye a los centros de día y residencias de mayores que permite que estén en contacto con sus familiares en todo momento durante la estancia en el centro, denominada My Colisée.

Por otro lado, también ha implantado un sistema de telemedicina para reforzar la seguridad clínica y asistencial en todos centros que consiste en un “Call center” que permite atender a los residentes mediante videoconferencias o llamadas.



## **B. Subcontratación y proveedores**

La Saleta con la finalidad de prestar servicios de calidad, trabaja con proveedores líderes en todos los ámbitos de su actividad a los que les traslada mediante el Código Ético de la empresa la importancia de mostrar en todo momento una conducta profesional íntegra, respetar y proteger a las personas que cuidan, su intimidad y su privacidad. Por lo tanto, facilitan la detección de prácticas abusivas dentro de la organización.

El departamento de compras y el de Calidad han elaborado un protocolo de compras que está orientado con los productos cumplen con los altos estándares que se requieren para ofrecer en todo momento un servicio de máxima calidad, basando su política de compras en los siguientes criterios:

- Calidad del producto o servicio
- Cobertura del servicio
- Relación calidad-precio
- Formas de pago
- Certificación en sistemas de calidad
- Autorizaciones pertinentes cuando se requiera para el tipo de actividad
- Cuando la empresa realice algún tipo de actividad en nuestras instalaciones, facilidades de coordinación de la actividad preventiva con nuestro servicio de prevención
- Utilización de criterios de sostenibilidad en su gestión: disponen de código ético, cuentan con memoria de RSC certificada, etc.
- Uso de energías limpias en sus métodos de producción.

Durante 2021 se ha realizado una evaluación de proveedores teniendo en cuenta a aquellos proveedores que prestan sus servicios de manera sostenible, siendo informados todos ellos de la evaluación y de los criterios de evaluación que se van a tener en cuenta.

Actualmente se trabaja con 1347 proveedores, de los que más de un 80% se componen por proveedores locales. Podemos observar un ligero aumento respecto al número de proveedores con los que se trabajaba el año anterior, teniendo un total de 1251 proveedores.

Durante el 2021 se ha reducido en un 17% el volumen de compras, mientras que se ha incrementado un 25% el volumen de subcontratación y un 23% el volumen de servicios generales realizados. En la siguiente tabla se puede observar dicha evolución:

	2020	2021
Compras	6.214.111,38€	5.170.552,96€
Subcontratación	1.341.377€	1.673.290,46€
Servicios Generales	8.205.346,55€	10.080.751,09€

Respecto a la tipología de compras se puede observar que se ha producido una pequeña reducción a pesar del incremento de los precios sufridos por la inflación.

	2020%	2021%	2021 €
Alimentación	63,67%	77,98%	4.031.916,10€
Limpieza	10,81%	8,68%	448.621,75€
Mantenimiento	1,89%	2,28%	117.820,13€
Material Sanitario	16,69%	1,13%	58.461,89€
Material oficina	1,52%	1,97%	101.660,25€
Material Psicosocial	0,93%	0,96%	49.453,74€
Otros	4,47%	7,01%	362.619,10€

### C. Información fiscal

La Saleta tiene como objetivo el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen .

En 2021 el volumen de ingresos ha disminuido en un 1% respecto al ejercicio anterior, esto puede deberse principalmente a la situación sanitaria derivada de la pandemia del Covid-19. Tabla de ingresos:

Ingresos	Millones de euros
2020	88,2
2021	87,4

Durante el año 2021 La Saleta ha recibido un total de 758.856,78€ en concepto de subvenciones en 20 centros de la Comunidad Valenciana en concepto de gastos de material de protección y labores de desinfección, gastos de contratación extraordinaria de personal y gastos inventariables.

En lo referente a las bonificaciones, se recibe por parte de FUNDAE en concepto de formación un total de 174.278,36€.

## 9. CONCLUSIONES

Como principal conclusión destacamos la importancia que tiene la realización del Informe de Estados no Financieros para que inversores y actores financieros puedan tomar decisiones informadas, para incrementar las oportunidades de las empresas, así como mejorar la transparencia y rendición de cuentas hacia los grupos de interés.

La legislación actual en materia de sostenibilidad supuso en su día una gran revolución en esta materia, pero con el transcurso de los años se ha podido comprobar que la información que actualmente facilitan las empresas es insuficiente para inversores y público en general, creando una gran brecha entre la información divulgada en materia de sostenibilidad y las necesidades reales del público a los que dirige dicha información.

También observamos que la falta de precisión en la normativa actual, la falta de estandarización a la hora de divulgar la información, y el pensamiento de las empresas, reacias a publicar información en algunas materias, supone una gran dificultad para poder realizar una comparación real y efectiva de la situación de la organización en materia de sostenibilidad.

Por tanto, el Estado de Informe no Financiero se ha implantado para dar el aspecto obligatorio que la información no financiera necesitaba y el cual tiene como intención el de guiar a las empresas y así conseguir la divulgación de la información lo más transparente posible. Aunque la ley define el contenido que ha de ser reportado en el informe de estados no financieros, se echa en falta una mayor definición y concreción de las áreas de sostenibilidad y el tipo de información que debe incluirse, con la finalidad de mejorar la comparabilidad y relevancia de la información reportada.

Todo ello ha llevado al Consejo y el Parlamento Europeo a realizar una propuesta de Directiva con la que se pretende que las empresas sean cada vez más responsables y al mismo tiempo dar mayor respuesta a las necesidades de información de los inversores y otros grupos de interés.

Por otra parte, los plazos que establece la ley para la publicación del EINF resultan muy ajustados ya que debe formularse en un plazo máximo de 3 meses contados a partir del

cierre del ejercicio fiscal. El proceso de recopilación de la información ha de ser sistemático y ágil, de forma que se disponga de tiempo suficiente para el análisis de la información y elaboración del EINF. Una vez elaborado, ha de ser maquetado de forma previa a su verificación, todo ello antes del 30 de junio.

Por último, el proceso de verificación es realizado por un *prestador independiente de servicios de verificación*, que comprueba que el Estado de Información no Financiera se encuentre incluido en el informe de gestión. Los verificadores deberían tener adquiridas competencias en aspectos sociales, ambientales y de gobernanza, y tener experiencia en la gestión y reporte material en estas dimensiones. Consideramos que la participación directa de otros actores y terceras partes independientes en el proceso de verificación del EINF, mejoraría el enfoque de los reportes de información, adecuando su contenido a las necesidades y expectativas reales de nuestros grupos de interés.

En lo que respecta al Estado de información no financiera de La Saleta se concluye lo siguiente:

Si bien es cierto que el EINF de La Saleta contiene toda la información requerida por la Ley 11/2018, destacamos que en alguno de sus apartados no se dispone de toda la información necesaria para poder realizar una comparación temporal. Se puede destacar que los apartados con menor información disponible son los relacionados con los Derechos Humanos y el Medio Ambiente. El primer caso se explica por el territorio donde se lleva a cabo la actividad empresarial dando por sentado que se dispone de legislación suficiente que contempla el respeto por los Derechos Humanos. En cuanto a los indicadores ambientales, es motivado por la escasa afectación de la actividad sobre el entorno y la biodiversidad, que justifican que se reporte menor detalle en este tipo de información.

Los estándares de reporte utilizados para la elaboración del EINF de La Saleta han sido los GRI, ya que consideramos que se trata de unos de los referenciales más utilizados y que a través de ellos se hace más fácil la medición de las acciones sostenibles y las oportunidades, haciendo más comprensible la situación presentada en materia de sostenibilidad a los grupos de interés.

Por otra parte, en algunos apartados del EINF de La Saleta, la información presentada pertenece a varias empresas del grupo, por lo que puntualmente, en algunos de los indicadores no se ha podido reportar la información de forma segregada. Convendría realizar la fusión de las cuentas fiscales de las empresas que conforman el grupo, de forma que los reportes de información mostraran la situación real en materia de sostenibilidad del grupo, y no resultados parciales de las sociedades que conforman el grupo que deben de cumplir con los criterios especificados en la ley.

## 10. LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y FUTURAS LÍNEAS DE DESARROLLO

Como limitación al presente proyecto, destacamos que en presente Informe de estados no financieros de La Saleta, recoge en muchos casos información relativa al grupo Colisée que lo componen las sociedades La Saleta Care y STS. Actualmente ambas empresas no disponen de las cuentas fiscales consolidadas, por lo que se elaboran anualmente dos informes de estados no financieros de forma individual. Ocurre que en muchos casos la información que se presenta corresponde a ambas sociedades en su conjunto, ya que no es posible desgranar la información y presentarla separadamente.

También, destacamos que durante el 2021 La Saleta no ha llevado a cabo un análisis de las necesidades y expectativas de las partes interesadas de forma previa al proceso de creación del informe, reportando la información exigida en la ley. Hubiera sido de interés, realizar un análisis de las preocupaciones, necesidades y expectativas de los grupos de interés, con el fin de poder incorporar al informe de estados no financieros los aspectos sociales, económicos y ambientales que realmente preocupan, enfocando el contenido aquellas cuestiones que resulten materiales.

Otra de las limitaciones del EINF consiste en que no se ha realizado la correlación existente entre los estándares GRI utilizados en el reporte de los estados no financieros con los ODS. Este nuevo enfoque podría suponer una mejora en el reporte al aumentar su enfoque sobre cómo La Saleta está contribuyendo a los ODS. Para futuros informes, siguiendo las indicaciones de la publicación *Linking the SDGs and the GRI Standards*, que alienta a las empresas a identificar y evaluar las interrelaciones entre los indicadores GRI y los ODS y sus 169 metas, sería interesante que la información reportada reflejara la correlación de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa, con el GRI y los ODS.

Convendría destacar que, como resultado de la aplicación de la ley, se ha elaborado un informe de estados no financieros de La Saleta que resulta un documento amplio, que en muchos casos no tiene fácil lectura y que difícilmente llegará a manos de todos los grupos de interés. Sería interesante que, a partir del documento definitivo, pudieran

elaborar pequeños informes ejecutivos, enfocados a grupos de interés concretos, que recojan de forma gráfica, visual y más sencilla, aquella información relevante para ellos.

Por otra parte, la Ley 11/2018 afecta a aquellas empresas de mayor volumen de negocio, si bien, sería interesante como futura línea de investigación, analizar cómo afectará la nueva directiva en materia de sostenibilidad a otras empresas más pequeñas, además de estudiar cómo los estándares internacionales GRI, se adaptan a estas medianas y pequeñas empresas, una vez las exigencias de elaboración de los informes de estados no financieros se hagan extensivas.



## 11.BIBLIOGRAFÍA

- Sustainable Development Goals. GRI supports the Sustainable Development Goals (2022). *Linking the SDGs and the GRI Standards*. Sweden Sverige
- Ortiz, E. y Marín, S. (2017). Comunicar información no financiera e IDE por regiones. *Revista De Globalización, Competitividad Y Gobernabilidad*, 11(1), 94-111.
- Fernández, L (2020). *El Estado de Información No Financiera. Análisis empírico sobre la información no financiera publicada por 50 empresas en España*. Máster en Contabilidad, Auditoría y sus efectos en los Mercados de Capitales. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Universidad Autónoma de Madrid.
- BOE. (2021, December 28). *BOE-A-2018-17989 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 ...* BOE.es. Retrieved August 31, 2022, from <https://www.boe.es/eli/es/l/2018/12/28/11>
- KPMG y Fundacion Seres. (n.d.). *Claves de la Ley 11/2018 de información no financiera*. Fundación SERES. Retrieved August 31, 2022, from [https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1128/FINAL\\_Ley\\_NoFinanciera\\_KPMG\\_SERES.pdf](https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1128/FINAL_Ley_NoFinanciera_KPMG_SERES.pdf)
- Sygris. (2021, August 10) *Los estándares GRI, ¿qué son?*, from <https://sygris.com/2021/08/10/estandares-gri-que-son-como-usarlos-en-espanol/>