



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

AUSOLAN 2018

## INDICE

1. INTRODUCCION .....	3
1.1. HISTORIA.....	3
1.2. PRESENCIA .....	4
1.2. GRUPO AUSOLAN.....	4
2. GENERAL .....	5
2.1. PREÁMBULO .....	5
2.2. NUESTRA RAZÓN DE SER: MISIÓN - VISIÓN - VALORES.....	6
2.3. MODELO DE NEGOCIO .....	7
2.4. POLÍTICA INTEGRAL .....	11
2.5. RESULTADOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL .....	15
2.6. RIESGOS E INCERTIDUMBRES.....	16
2.7. INDICADORES CLAVE NO FINANCIEROS.....	18
3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....	19
3.1. INFORMACIÓN DETALLADA .....	19
3.2. CONTAMINACIÓN.....	20
3.3. ECONOMIA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	20
3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	21
3.5. CAMBIO CLIMÁTICO.....	22
3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	23
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	23
4.1. EMPLEO.....	24
4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	37
4.3. SALUD Y SEGURIDAD .....	38
4.4. RELACIONES SOCIALES .....	40
4.5. FORMACIÓN.....	41
4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	42
4.7. IGUALDAD.....	44

5. DERECHOS HUMANOS.....	44
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	45
7. SOCIEDAD.....	45
7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	45
7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES .....	49
7.3. CONSUMIDORES .....	51
7.4. INFORMACIÓN FISCAL .....	52
<b>TABLA DE REFERENCIA DE CONTENIDOS DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y CONTENIDOS GRI .....</b>	<b>52</b>
8. ANEXOS.....	56
8.1. ANEXO I: PLAN DE IGUALDAD.....	56
8.2. ANEXO II: CÓDIGO DE CONDUCTA .....	56

## 1. INTRODUCCION

### 1.1.HISTORIA

Auzo Lagun, S.coop se fundó en 1969 por un grupo de 17 mujeres y con el apoyo del sacerdote D. José María Arizmendiarrizeta (fundador del Grupo Mondragón).

En aquel contexto histórico, las mujeres optaron por desarrollar puestos de trabajo que les permitiesen conciliar su vida familiar con la laboral, a tiempo parcial, haciendo aquello que sabían hacer y que era socialmente aceptable, además de necesario y demandado por el entorno: restauración para los trabajadores y limpieza de instalaciones.

Para constituir la empresa se dotaron de una forma jurídica que les permitiera participar en las decisiones de la sociedad bajo las mismas condiciones de igualdad: lo que hoy conocemos como cooperativa de trabajo asociado.

Actualmente, los socios mantienen esta forma jurídica y con ello, el mantenimiento de los principios de participación en las decisiones, trabajo y capital de la cooperativa y, a su vez el compromiso de reintegrar, en los entornos locales en los que se ubican los centros de trabajo, parte de la riqueza generada.

Además, los motivos por los que nació la compañía continúan presentes hoy en día con una media de 11.000 personas en la empresa de las cuales, aproximadamente, un 95% son mujeres.

Algo que se ve reflejado también en el Consejo de Dirección, en el que cinco de sus siete miembros son mujeres.

## 1.2. PRESENCIA

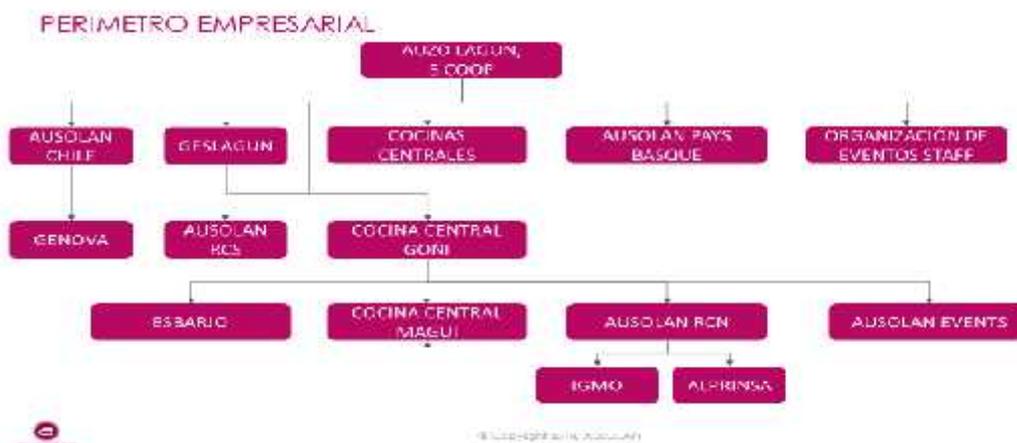
Nacida en Arrasate (Mondragón), su estrategia se ha basado en un crecimiento sostenible y arraigado. Actualmente estamos presentes en todo el territorio nacional. Contamos con 17 oficinas y 16 cocinas centrales, que posicionan a este grupo empresarial dentro de las tres primeras compañías de restauración colectiva de España y la primera, si consideramos su capital, íntegramente nacional.

Actuamos en un mercado maduro y consolidado, pero caracterizado por su dinamismo, donde demostramos nuestras señas de identidad: calidad de producto y servicios, la cercanía al cliente, servicio a medida e innovación.

El crecimiento nacional se basa en seguir progresando con nuestros clientes adecuándonos a sus necesidades proporcionándoles productos seguros, sanos, saludables, sostenibles y sabrosos, además de diversificar en nuevos negocios y mercados.

## 1.2. GRUPO AUSOLAN

El perímetro empresarial que compone el grupo Ausolan es el siguiente:



## 2. GENERAL

### 2.1. PREÁMBULO

Este apartado del Informe de Gestión se reportan las cuestiones relativas a la información no financiera tal y como se define en la legislación vigente al “estado de información no financiera” cuyo contenido ha sido recientemente desarrollado mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de cuentas en materia de información no financiera y diversidad.

A través del presente estado de información no financiera, el grupo Ausolan quiere facilitar la información significativa a sus principales partes interesadas sobre su evolución, los resultados obtenidos y la situación del grupo en relación con cuestiones sociales, medioambientales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno y la situación respecto al personal.

El Consejo Rector de AUZO LAGUN, S. Coop. ha optado por formular el Estado de Información no Financiera, en un documento separado, si bien el contenido del Estado de Información no Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

Toda la información que se incluye en este documento hace referencia a la empresa matriz y todas las filiales que integran el Grupo Ausolan.

El documento recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo AUSOLAN, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, entre otras.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios

de 2019. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para el Grupo AUSOLAN, los asuntos de preocupación para sus grupos de Interés.

Asimismo, en el caso de que AUZO LAGUN no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas en el apartado 6 de la Ley 11/2018, el estado de información no financiera consolidado ofrece una explicación clara y motivada al respecto, en cada uno de los temas.

## 2.2. NUESTRA RAZÓN DE SER: MISIÓN - VISIÓN - VALORES

### MISIÓN

Ayudar a nuestros clientes a que hagan mejor lo que saben hacer, siendo expertos en la gestión de servicios de restauración, limpieza y auxiliares que complementen y añadan valor a su oferta, convirtiéndonos en sus aliados.

Hacerlo a través de un proyecto socio-empresarial que, inspirado en los valores cooperativos, promueva el desarrollo y la participación de quienes formamos parte de él, generando ilusión y compromiso.

### VISIÓN

Cuando hablen de equipos de profesionales comprometidos y cercanos, que ofrecen soluciones únicas para colectividades, y consiguen resultados excelentes, hablarán de Ausolan.

Son las personas de Ausolan profesionales comprometidos y cercanos quienes, trabajando en equipo, prestan los servicios que aportan soluciones de valor únicas para cada cliente, y las que con su esfuerzo contribuyen a lograr resultados excelentes:

- La fidelidad de los clientes
- El compromiso de las personas
- La rentabilidad y solvencia empresarial
- Y el bienestar de nuestro entorno.

## VALORES

**Honestidad:** En Ausolan, cumplimos lo que decimos, y lo hacemos cada día, por eso forjamos relaciones duraderas basadas en la sinceridad y la transparencia. “La honestidad es la base de la confianza”

**Compromiso:** Las personas de Ausolan somos conscientes de la importancia del cumplimiento de nuestro trabajo en el plazo establecido. Afrontamos dicho trabajo con profesionalidad, responsabilidad e implicación, poniendo el mayor esfuerzo en lograr un resultado de calidad, que satisfaga y supere las expectativas. “El compromiso es directamente proporcional a la autoexigencia”.

**Cooperación:** En Ausolan trabajamos en equipo, lideramos y coordinamos nuestros esfuerzos para impulsar el trabajo en común y la consecución de los objetivos compartidos. “La cooperación es la poderosa palanca que multiplica nuestras fuerzas”.

**Iniciativa:** En Ausolan consideramos que el mayor activo es la iniciativa y creatividad de nuestra gente y su capacidad para dar respuesta a los problemas pensando soluciones, sin esperar a que les sea requerido. “El éxito depende en gran medida de la iniciativa y del esfuerzo individual, y no puede conseguirse sino a fuerza de duro trabajo”.

## 2.3. MODELO DE NEGOCIO

### 2.3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

En el Grupo Ausolan estratégicamente trabajamos por lograr un crecimiento rentable y arraigado para obtener los mejores resultados de rentabilidad y eficiencia. Las claves para ello son la cercanía a nuestros clientes y la diversificación en clave de cooperación y transformación social.

Para ello nos hemos dotado de una estructura organizativa por unidad de negocio; diferenciando el mercado nacional del internacional.

En el mercado nacional, los negocios de Limpieza Integral y Organización de eventos operan a nivel global, priorizando la diferenciación de nuestros servicios siempre orientados a la satisfacción del cliente. El negocio de

restauración a colectividades, opera en el mercado dividido en zonas geográficas menores, adaptándonos a la idiosincrasia de cada zona.

Todo ello viene determinado por nuestra cultura: un modelo cooperativo de valores compartidos, un impulso de las tecnologías de la información y la digitalización; siempre dentro de las referencias que establecemos en nuestro propio modelo de gestión.



### 2.3.2. PROPUESTA DE VALOR

Los servicios que presta Ausolan a sus clientes se fundamentan en importantes pilares:

- La cercanía al cliente: respuesta rápida y adecuada a las necesidades.
- Transparencia en la gestión; generando confianza en nuestros clientes.
- Profesionalidad: expertos en la prestación de los servicios, desarrollando trajes a medida.
- Calidad: Cuidando la seguridad alimentaria; respetando el medio ambiente y generando una organización saludable para las personas, certificados bajo normas ISO.
- Fundamentados en valores cooperativos con ánimo de generar transformación social: cooperación, participación, solidaridad, transformación del entorno.

## 2.3.3. NUESTROS CLIENTES

Prestamos nuestros servicios a colectividades en cuatro segmentos de actividad:



Tratamos de ofrecer a nuestros clientes el servicio que mejor se adopta a sus necesidades; pudiendo realizar la elaboración de los menús en sus propias instalaciones; en alguna de nuestras 16 cocinas centrales, o con un servicio mixto.

Ofrecemos soluciones diferenciales, cada cliente cada evento es tratado de modo único, planteando soluciones personalizadas basadas en la escucha activa.

Segmento sociosanitario: clientes residenciales, centros de día, centros de carácter social, comunidades religiosas (que demandarán Servicios personalizados de Atención Sociosanitaria) y Servicios de Ayuda a Domicilio.

Segmento sanitario: hospitales, clínicas, salud mental.

Segmento escolar: guarderías, colegios, institutos, centros de educación especial, universidades, residencias universitarias.

Segmento empresarial: empresas de cualquiera de los sectores.

## 2.3.4. NUESTROS RECURSOS CLAVE

### J PERSONAS

Trabajamos el desarrollo de las personas en la búsqueda de los mejores profesionales, comprometidos y autoexigentes con su trabajo, en clave de valores cooperativos.

### J RECURSOS FINANCIEROS

Generación sostenible de recursos para acometer el crecimiento en negocios actuales y en la diversificación de negocios.

Generación de resultados sostenibles para el socio y la propia cooperativa, en claves de mantener las ratios financieras que, garantizando el reforzamiento de los fondos propios de la cooperativa, permitan la distribución de resultados a los socios trabajadores.

Control de costes ante la bajada de márgenes del mercado.

### J RECURSOS MATERIALES

Vigilancia constante de la evolución tecnológica en todos los negocios; inversión en renovación de plantas productivas orientadas a la eficiencia, la sostenibilidad, el desarrollo de nuevos modelos de prestación de servicio.

### J SISTEMAS DE GESTIÓN

El Modelo de Gestión Ausolan garantiza los mejores resultados para nuestras partes interesadas a través de certificaciones en Normas ISO:

- ISO 9001 que garantiza la seguridad alimentaria de los menús ofrecidos a nuestros clientes.
- ISO 22000, que garantiza el funcionamiento de nuestras cocinas centrales.
- ISO 14001, que minimiza el impacto de Ausolan en el medio ambiente a través de la gestión de los consumos energéticos, de la sostenibilidad de nuestras materias primas, de la gestión de nuestros residuos.
- ISO 45001, que garantiza la salud y seguridad en el trabajo de nuestras 11.000 personas
- Empresa saludable, orientada en los siguientes ejes:

- o Entorno físico: seguridad en el trabajo/ higiene industrial / ergonomía
- o Entorno psicosocial: organización del trabajo / beneficios sociales / clima laboral
- o Formación y comunicación: formación / comunicación y participación
- o Recursos de salud: Alimentación / salud de los empleados / actividad física saludable
- o Compromiso de la dirección
- o Participación en la comunidad

## 2.4. POLÍTICA INTEGRAL

**AUSOLAN, grupo empresarial de origen cooperativo que forma parte de MONDRAGON Corporación**, experto en la gestión de servicios de restauración, limpieza, organización de eventos y otros servicios auxiliares que complementan y añaden valor a la oferta de sus clientes, creada por y para las personas e inspirada en los principios básicos cooperativos, basamos nuestros **valores** en:

### ) **La Honestidad**

*En Ausolan, cumplimos lo que decimos, y lo hacemos cada día; por eso forjamos relaciones duraderas basadas en la sinceridad y la transparencia.*

### ) **El Compromiso**

*Las personas de Ausolan somos conscientes de la importancia que tiene el cumplimiento de nuestro trabajo en el plazo establecido. Afrontamos dicho trabajo con profesionalidad, responsabilidad e implicación, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un resultado de calidad, que satisfaga y supere expectativas.*

### ) **La Cooperación**

*En Ausolan trabajamos en equipo, lideramos y coordinamos nuestros esfuerzos para impulsar el trabajo en común y la consecución exitosa de los objetivos compartidos.*

### ) **La Iniciativa**

*En Ausolan consideramos que nuestro mayor activo se centra en la iniciativa y creatividad de nuestros trabajadores y su capacidad para dar respuesta a los problemas, generando soluciones de un modo anticipativo.*

Ausolan, como parte activa de nuestra sociedad, estamos comprometidos con las personas que formamos el colectivo global, con nuestro entorno social y con nuestros usuarios y clientes, de forma que:

- ) nos sustentamos en compromisos de solidaridad,
- ) impulsamos la participación, la cooperación, la equidad interna, la igualdad de género y la integración de las personas en la gestión,
- ) promovemos la formación e innovación desde el desarrollo de las capacidades humanas y tecnológicas, enfatizando la gestión y retención del talento,
- ) aplicamos un modelo de gestión propio para alcanzar posiciones de liderazgo, rentabilidad, competitividad, en el mercado
- ) hacemos “trajes a medida” de cada cliente
- ) y todo ello a través de una cultura organizativa cooperativa y singular.

Entre nuestros ejes estratégicos principales de funcionamiento encontramos:

- ) la seguridad alimentaria: en Ausolan, la calidad de nuestros productos y servicios constituye el factor estratégico esencial que nos compromete a trabajar satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestros clientes; **garantizándoles una alimentación segura y saludable**, motivada por nuestro **compromiso**, a todos los niveles de la organización, **con la seguridad higiénico sanitaria de las comidas elaboradas y servidas, adoptando, implantando y manteniendo todas las medidas establecidas en los planes de autocontrol.**
- ) empresa saludable: en Ausolan compatibilizamos nuestra actividad con la **promoción y protección de manera continuada de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo**; comprometiéndonos a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables que eliminen los peligros y reduzcan los riesgos de seguridad y salud

**en el trabajo;** promoviendo la **consulta y participación** de los trabajadores.

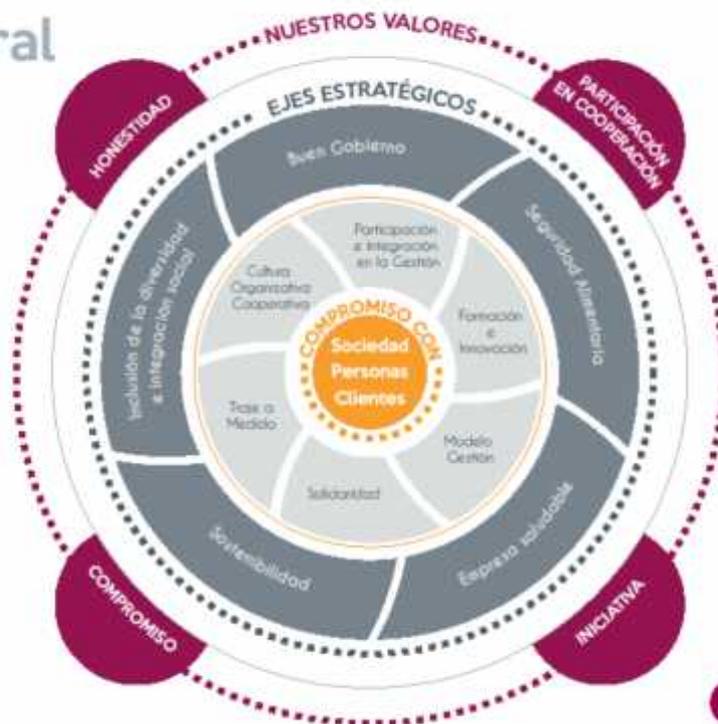
J) sostenibilidad: en Ausolan **adoptamos las disposiciones necesarias para compatibilizar nuestra actividad con la protección ambiental,** así como el **respeto por el medioambiente y la prevención de la contaminación,** a través del control de los aspectos significativos con una perspectiva de ciclo de vida, incidiendo especialmente en el uso racional de los recursos naturales, el tratamiento y la generación de residuos, así como en la calidad de los vertidos, promoviendo la economía circular y llevando a cabo actuaciones para la gestión de excedentes alimentarios a través de donaciones y promoción de la proximidad de productos y proveedores, potenciando la economía local y mejorando nuestra huella ambiental.

J) inclusión de la diversidad e integración social: en Ausolan sabemos que la diversidad entre las personas nos enriquece a todos, nos permite ampliar nuestras opiniones y perspectivas, nos da la oportunidad de ser más tolerantes y respetuosos con los distintos puntos de vista y culturas en un mundo globalizado; y es por ello que **respetamos todas las diferencias individuales** de género, cultura, religión y origen étnico, proporcionando una igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas calificadas sin ningún tipo de discriminación, **primando los resultados y méritos en el trabajo por encima de cualquier otra condición al momento de considerar oportunidades de promociones de los trabajadores, garantizando las mismas oportunidades** de empleo y prestaciones económicas por responsabilidad y desempeño, **respetando y promoviendo el derecho de las personas para la conciliación familiar, impidiendo,** la realización de cualquier **tipo de acoso, intimidación, burla, amenaza, señalamientos u otras actitudes de violencia física o psicológica,** que ofendan la dignidad de las personas; y facilitando la **integración en nuestro servicios a personas con discapacidad,** generando con ello **entornos más inclusivos.**

J) buen gobierno: en Ausolan hemos diseñado y puesto en marcha una serie de medidas internas y procedimientos corporativos orientados a lograr que la organización conozca y garantice el **cumplimiento de todo el marco regulatorio** que le resulta de aplicación.

Dentro del marco de la política general de Ausolan se establecen objetivos que, determinando los riesgos y oportunidades como base previa a cualquier planificación, tienen en cuenta el contexto socio-empresarial, posibilitando la mejora continua del desempeño de la organización. Corresponde a la Dirección General la **realización del despliegue del Plan Estratégico en Planes de Gestión anuales** por procesos que definen los objetivos cualitativos y cuantitativos en materia de sistemas de gestión.

Política Integral



Yosheo Jalilaga Gillete



## 2.5. RESULTADOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL

El resultado de todo lo anterior supone:



Estamos muy cerca de ti.  
Somos la 1ª empresa de  
Restauración Colectiva, 100%  
capital nacional.



Estamos entre las tres  
primeras empresas del  
ranking nacional, segunda en  
el segmento escolar.



Con una facturación de 242 millones  
de € en 2018.



Fundada por 17 mujeres, contamos  
ya con 50 años de historia. En la  
actualidad, la plantilla supera 11.000  
personas – 95% mujeres..



90% servicios de restauración  
para colectividades, 9%  
servicios profesionales en el  
campo de la limpieza y 1%  
eventos y catering gourmet.



Servimos al día más de  
200.000 menús en colegios,  
empresas, hospitales y  
residencias.



Contamos con un 98% de  
fidelidad de los clientes.



Destinamos el 10% de  
nuestros resultados a más de  
100 proyectos solidarios, 300  
entidades han recibido  
nuestra colaboración en los  
últimos 5 años.



Más de 2.200 centros/  
clientes en todo el territorio  
nacional.

## 2.6. RIESGOS E INCERTIDUMBRES

La identificación de los riesgos derivados de nuestra actividad la tenemos establecida dentro de nuestro Modelo de Gestión Ausolan.

De forma anual, analizamos los riesgos y oportunidades de cada uno de los procesos del grupo (DAFO), tanto los estratégicos como los operativos y de soporte.

Conforme a nuestra tabla de medición, valoramos los riesgos en función del impacto y de la probabilidad de ocurrencia; generando una matriz de riesgos desde riesgo bajo hasta riesgo extremo. Para cada riesgo se establece indicador, medida de mejora y responsable.

Realizamos seguimiento a este ciclo tanto en el área de sistemas de gestión como en la propia dirección del grupo.

Los riesgos estratégicos más relevantes derivan de la evolución del mercado: cambios en la pirámide poblacional hacia un envejecimiento de la población, incremento de alergias, cambios legislativos a nivel consumo de materiales y seguridad para la salud y la alimentación, globalización del mercado, digitalización de los negocios.

Los principales riesgos y oportunidades operativos se derivan de la gestión de personas a jornada parcial sujetas a subrogación; conflictividad laboral, cambios tecnológicos, innovación en productos y servicios, alimentación ecológica y sostenible.

Con relación a los riesgos financieros, dada la solvencia de nuestro balance y el bajo nivel de endeudamiento, no contamos con riesgo de liquidez, riesgo de tipo de interés o riesgo de crédito. La política del grupo es mantener una exposición baja al endeudamiento, financiando las inversiones con fondos propios. Respecto al riesgo de tipo de cambio que pueda afectar a futuros flujos de efectivo, en 2018 trabajamos con pesos chilenos. Actualmente, todas las inversiones en Chile se realizan con cobertura de tipo de cambio. Las operaciones de explotación no están cubiertas; si bien mantenemos una monitorización de la evolución del tipo de cambio del peso chileno.

La mayor parte de las operaciones del grupo operan en euros.

La gestión del riesgo por responsabilidad penal de las personas jurídicas, corporate compliance; las leyes Orgánicas 5/2010 y 1/2015 establecen que las empresas deberán poder acreditar que cuentan con el “debido control” sobre las actuaciones de la sociedad:

- 1) el establecimiento por parte del órgano de administración de un modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos;
- 2) la creación de un órgano autónomo para la supervisión y funcionamiento del modelo (compliance officer)
- 3) la due diligence de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos delitos que deban ser prevenidos;
- 4) la implantación de protocolos que concreten el proceso;
- 5) la puesta en marcha de modelos de gestión de los recursos financieros;
- 6) la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al compliance officer (canales de denuncia);
- 7) el establecimiento de un sistema disciplinario que sancione los incumplimientos;
- 8) la verificación periódica del modelo y su eventual modificación.

El 23 de Enero del 2019, el CR aprobó el Modelo de Corporate Compliance elaborado para su aplicación en todo el grupo.

## 2.7. INDICADORES CLAVE NO FINANCIEROS

La siguiente tabla muestra los enfoques de gestión que utiliza el Grupo Ausolan para cada una de las cuestiones no financieras relevantes de acuerdo con el análisis de riesgos que desarrolla en su proceso de gestión estratégica:

Cuestión	Modelo de gestión
<b>Medioambiental:</b> Riesgo bajo - Respecto a la eficiencia energética y generación de residuos	Sistema integrado de gestión certificado ISO 14001 Proyectos de innovación dirigidos a la eficiencia hídrica y energética. Evaluación de riesgos en SGMA Diseño de protocolos para minimizar la generación de residuos y excedentes alimentarios
<b>Cuestiones sociales y personales</b> Riesgo bajo - Modelo cooperativo centrado en las personas	Estatutos Sociales EESS Reglamento Interno Cooperativo (RIC) Encuesta de cultura organizacional Modelo de compensación. Evaluación de riesgos.
<b>Respeto de los Derechos Humanos</b> Riesgo bajo	Código de Conducta Planes de igualdad
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b> Riesgo medio - Volumen de operaciones	Modelo Compliance
<b>Sociedad</b> Riesgo alto - Nuestros productos tienen impacto directo en los consumidores	Transformación social Solidaridad MONDRAGÓN ISO 22000 (Inocuidad alimentaria)

## 3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

### 3.1. INFORMACIÓN DETALLADA

Debido a nuestra actividad, generamos diferentes aspectos ambientales que provocan una serie de impactos en el medio ambiente. Los principales aspectos ambientales que generamos en Ausolan están relacionados principalmente con el consumo de recursos naturales (materias primas alimentarias y no alimentarias, energía, agua, ...), la generación de residuos (orgánicos, envases, cartón y papel, y otros residuos), vertidos (procedentes de aguas de producción) y emisiones (principalmente gases de combustión), así como otros aspectos en menor medida.

Siendo conscientes de nuestros impactos ambientales en el entorno, desde el 2005 venimos implantando y certificando gradualmente en todo Ausolan un Sistema de Gestión Ambiental basado en la Norma ISO 14001, con el firme objetivo de ir más allá del estricto cumplimiento de la legislación e ir mejorando continuamente nuestro comportamiento ambiental.

Disponemos de una Política Integrada, que incluye el compromiso adquirido por nuestra organización con el medio ambiente.

El compromiso de Ausolan por el respeto con el medio ambiente va más allá del cumplimiento normativo:

Conjuntamente con los centros tecnológicos de referencia y nuestra área de innovación hemos trabajado proyectos orientados a minimizar nuestro impacto en el entorno.

- J ECOSUKALUR: Desarrollo soluciones low-cost para eficiencia hídrica y minimización de vertidos en la industria del catering
- J PDR SOSTENIBILIDAD / SOSTELOCAL: Promoción de productos locales y sostenibles para impulsar la sostenibilidad de toda la cadena de valor el sector agroalimentario de catering.
- J NUTRACEÚTICOS: En 2018 investigamos sobre la obtención de principios activos de los residuos orgánicos para, posteriormente formular productos sensoriales y nutricionalmente óptimos.

## 3.2. CONTAMINACIÓN

Aunque nuestra actividad no genera emisiones directas que afecten gravemente al medio ambiente, en coherencia con lo recogido en nuestra Política Integrada, adoptamos medidas de mejora para reducir nuestras emisiones, que son principalmente indirectas, derivadas del consumo de fuentes energéticas, como es la electricidad.

Las medidas están principalmente enfocadas a realizar un uso razonable de los recursos energéticos, basados en la implantación de unas buenas prácticas, para así prevenir consumos excesivos e innecesarios, e indirectamente, evitar las emisiones atmosféricas derivadas de las mismas.

Otra de las fuentes de emisión es nuestro transporte, por lo que potenciamos la adopción de buenas prácticas sobre conducción eficiente entre todos nuestros trabajadores, en aras de reducir las emisiones derivadas del uso de combustibles fósiles. Además, estamos introduciendo mejoras ambientales en nuestra flota de vehículos mediante la adquisición de vehículos eléctricos para el transporte de alimentos, de forma que, gradualmente, podamos ir reduciendo nuestra huella de carbono.

## 3.3. ECONOMIA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Debido a nuestra actividad, generamos una serie de residuos que son similares a los que se generan a nivel doméstico, en concreto, en 2018 hemos generado los siguientes residuos:

- Residuos orgánicos (restos de alimentos): 0,029 kilos/menú
- Papel y cartón: 0,014 kilos/menú
- Residuos de envases: 0,01 kilos/menú
- Aceite vegetal usado: 0,011 kilos/menú
- Fracción resto: 0,007 kilos/menú
- Madera: 0,0012 kilos/menú

-Otros residuos (chatarra, tintas y toners, ...): en cantidades no significativa.

Nota: Para el cálculo se han tenido en cuenta los menús fabricados en C.C. Arrasate (2,6 millones anuales).

Para realizar una correcta gestión de nuestros residuos, en Ausolan aplicamos la jerarquía de residuos promovida por la UE, de manera que adoptamos acciones encaminadas, primeramente, a prevenir su generación, mediante un diseño y planificación eficaz de la producción y de la prestación de nuestros servicios. De esta manera, evitamos que se puedan generar excedentes alimentarios y no alimentarios que terminen convirtiéndose en residuos.

Siguiendo con esta filosofía de prevención de residuos, hemos firmado convenios de colaboración con varias entidades sociales para realizar la donación de nuestros excedentes alimentarios, de manera que puedan ser aprovechados por colectivos en riesgo de exclusión y así poder evitar el despilfarro alimentario.

Por otro lado, en Ausolan nos adherimos a los sistemas de recogida selectiva (recogida municipal o sistema interno propio o del cliente) existentes en todos los emplazamientos en los que operamos, garantizando, a través de la implantación y seguimiento de unas buenas prácticas por parte de nuestro personal, la correcta separación de las diferentes fracciones de residuos y el reciclaje de todas las fracciones reciclables.

### 3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

En Ausolan consumimos diferentes recursos naturales no renovables, como pueden ser:

- J En materias primas alimentarias y no alimentarias (materiales de envasado, auxiliares, productos de limpieza, ...) hemos destinado mas de 72 millones de euros ( dato consolidado)
- J Consumo de energía: electricidad: 4,45 Gw/h (unidad de energía activa consumida), gas natural: 5,5Gw/h (ver Nota I)
- J Consumo de agua: 1,6 litros /menú. (ver Nota II)

## J) Consumo de otros recursos (papelería, etc.).

*Nota I: Estimación basado en la productividad de las cocinas centrales del Estado Español.*

*Nota II: Estimación basado en el consumo del agua de la C.C. Arrasate.*

Como se ha mencionado anteriormente, las medidas que adoptamos en Ausolan van dirigidas principalmente a la prevención del consumo, a través de la correcta planificación y diseño de las fases de compra, producción y prestación de nuestros servicios.

Potenciamos la proximidad en la compra, tanto de productos como de proveedores, y apostamos por el consumo de materias primas con criterios de sostenibilidad. Ajustamos los volúmenes de compra a las necesidades reales, evitando así el derroche de recursos y que se puedan generar excedentes.

Hemos implantado una serie de buenas prácticas ambientales en nuestras formas y bases de trabajo, para prevenir consumos innecesarios de recursos en la fase productiva y de servicio.

Además, en todas las reformas de instalaciones que realizamos, tenemos en cuenta la inclusión de medidas de eficiencia energética y el uso de tecnologías limpias en la fase de diseño.

## 3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

En nuestra actividad generamos unas emisiones directas e indirectas, derivadas sobre todo del consumo de fuentes energéticas (electricidad, gas natural, combustibles fósiles) y del uso de gases refrigerantes en nuestras instalaciones. Estas emisiones pueden contribuir al cambio climático y como ya hemos mencionado anteriormente, hemos implantado medidas de mejora para reducir nuestros impactos y que están enfocadas a prevenir su generación.

Además, en el caso de los gases refrigerantes, a medida que se van renovando las instalaciones y equipos de refrigeración, estos se van sustituyendo por otros gases inertes que no tienen efectos negativos en el medio ambiente.

## 3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

Todas nuestros cocinas centrales y centros de trabajo se encuentran fuera de áreas protegidas. Por tanto, no tomamos medidas directas para restaurar la biodiversidad.

## 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Para el Grupo Ausolan es fundamental promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el respeto, la diversidad y el desarrollo profesional y personal. Contamos con un **Código de Conducta** (ver Anexo II) donde se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de los empleados en su desempeño diario y, específicamente, en sus relaciones e interrelaciones que mantiene con todas las partes interesadas.

La cultura cooperativa es nuestra razón de ser, socios trabajando en cooperación donde el principal activo aportado es el trabajo y donde la clave reside en la participación en la toma de decisiones, en la autoexigencia en el cumplimiento del desempeño, en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y la solidaridad retributiva.

Nuestros retos estratégicos en personas se fundamentan en la CULTURA y el COMPROMISO

“La cultura será el vínculo social que ayude a mantener UNIDA nuestra organización ante el cambio continuo y se convertirá en el referente a transmitir a generaciones futuras”

“El TALENTO, desde la capacitación profesional de nuestros trabajadores se convertirá en una potente herramienta de gestión que permitirá afrontar con éxito los objetivos estratégicos”.

“AUSOLAN, un mejor lugar para trabajar.

Las acciones que diseñamos para alcanzar nuestros objetivos consisten en:

- 1) Diseñar programas orientados a la construcción de equipos.
- 2) Proporcionar espacios de diálogo en grupos liderados por el equipo directivo.

- 3) Desarrollar la comunicación interna, tanto a nivel medios técnicos como contenidos
- 4) Gestionar y desarrollar el talento en Ausolan, con planes de desarrollo personalizados.
- 5) Establecer un sistema de retribución alineado con nuestra filosofía, manteniendo la equidad interna y la competitividad externa.

## 4.1. EMPLEO

En lo referente al tipo de empleo del grupo, tenemos definidas las siguientes categorías:

- J Mano de obra directa: personas dedicadas a la fabricación en las plantas productivas y a la prestación del servicio en casa del cliente;
- J Mano de obra indirecta: personas en plantas productivas cuyo trabajo consiste en dar soporte al proceso productivo,
- J Mano de obra de estructura: personas dedicadas a los procesos de soporte operativo al negocio y a procesos corporativos o estratégicos.

Durante el 2018, hemos dado de alta a más de 18.000 personas en algún momento del año, aunque la plantilla media se sitúa alrededor de 11.000 personas. Al cierre del ejercicio 2018, el número de trabajadores asciende a 11.028 personas.

Además de esta tipología, el empleo puede ser de socio cooperativista o de trabajador por cuenta ajena.

Los diferentes datos cuantitativos en relación a personas dado de alta durante el ejercicio son los siguientes

- o Número total y distribución de empleados por país es el siguiente:

PAIS	Nº PERSONAS
ESPAÑA	17.790
FRANCIA	14
CHILE	350
<b>TOTAL</b>	<b>18.154</b>

Nota: El detalle de los cuadros de trabajadores que vienen a continuación, tiene en cuenta sólo trabajadores de las sociedades del Estado Español.

- o Número total y distribución de empleados por sexo edad y clasificación profesional

CLASIFICACION PROF	rango edad	SEXO	N.º PERSONAS
Auxiliares Admtvos	17-35	H	17
		M	39
	<b>Total 17-35</b>		<b>56</b>
	36-50	H	8
		M	31
	<b>Total 36-50</b>		<b>39</b>
	51---	H	1
		M	7
	<b>Total 51---</b>		<b>8</b>
<b>Total Auxiliares Admtvos</b>			<b>103</b>
Ayudantes no titulados	17-35	H	1
		M	1
	<b>Total 17-35</b>		<b>2</b>
	36-50	H	3
		M	11
	<b>Total 36-50</b>		<b>14</b>
	51---	H	3
		M	16
	<b>Total 51---</b>		<b>19</b>
<b>Total Ayudantes no titulados</b>			<b>35</b>
Ing. Técnicos, Peritos, Ay.Tit.	17-35	H	5
		M	22
	<b>Total 17-35</b>		<b>27</b>
	36-50	H	9
		M	24
	<b>Total 36-50</b>		<b>33</b>
	51---	H	3
		M	5
	<b>Total 51---</b>		<b>8</b>
<b>Total Ing. Técnicos, Peritos, Ay.Tit.</b>			<b>68</b>

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ingenieros y Licenciados	17-35	M	6
	<b>Total 17-35</b>		<b>6</b>
	36-50	H	4
		M	3
	<b>Total 36-50</b>		<b>7</b>
	51---	H	3
		M	1
	<b>Total 51---</b>		<b>4</b>
	<b>Total Ingenieros y Licenciados</b>		<b>17</b>
Jefes Admtvos y Taller	17-35	H	11
		M	30
	<b>Total 17-35</b>		<b>41</b>
	36-50		1
		H	43
		M	110
	<b>Total 36-50</b>		<b>154</b>
	51---	H	18
		M	84
	<b>Total 51---</b>		<b>102</b>
<b>Total Jefes Admtvos y Taller</b>			<b>297</b>
Oficiales 1º y 2º	17-35		8
		H	202
		M	638
	<b>Total 17-35</b>		<b>848</b>
	36-50		3
		H	145
		M	965
	<b>Total 36-50</b>		<b>1.113</b>
	51---		13
		H	65
		M	1.076
	<b>Total 51---</b>		<b>1.154</b>
<b>Total Oficiales 1º y 2º</b>			<b>3.115</b>
Oficiales 3º y especialistas	17-35		5
		H	188
		M	426
	<b>Total 17-35</b>		<b>619</b>

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	36-50		1
		H	92
		M	697
	<b>Total 36-50</b>		<b>790</b>
	51---		3
		H	61
		M	630
	<b>Total 51---</b>		<b>694</b>
<b>Total Oficiales 3ª y especialistas</b>			<b>2.103</b>
Oficiales Admtvos	17-35	H	33
		M	136
	<b>Total 17-35</b>		<b>169</b>
	36-50		3
		H	28
		M	205
	<b>Total 36-50</b>		<b>236</b>
	51---	H	26
		M	157
	<b>Total 51---</b>		<b>183</b>
<b>Total Oficiales Admtvos</b>			<b>588</b>
Peones	17-35		30
		H	494
		M	2.747
	<b>Total 17-35</b>		<b>3.271</b>
	36-50		99
		H	115
		M	3.721
	<b>Total 36-50</b>		<b>3.935</b>
	51---		92
		H	42
		M	3.659
	<b>Total 51---</b>		<b>3.793</b>
<b>Total Peones</b>			<b>10.999</b>
socios	17-35	H	5
		M	11
	<b>Total 17-35</b>		<b>16</b>
	36-50	H	48

		M	92
	<b>Total 36-50</b>		<b>140</b>
	51---	H	21
		M	60
	<b>Total 51---</b>		<b>81</b>
<b>Total socios</b>			<b>237</b>
Subalternos	17-35	H	8
		M	18
	<b>Total 17-35</b>		<b>26</b>
	36-50	H	30
		M	65
	<b>Total 36-50</b>		<b>95</b>
	51---		2
		H	15
		M	89
	<b>Total 51---</b>		<b>106</b>
<b>Total Subalternos</b>			<b>227</b>
Otros	17-35	M	1
	<b>Total 17-35</b>		<b>1</b>
Otros			1
<b>Total general</b>			<b>17.790</b>

- o Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

TIPOS DE MODALIDAD DE TRABAJO	N.º PERS
CONTRATO BECARIOS	10
CONTRATO DE INSERCIÓN A TIEMPO PARCIAL (Válido hasta 30/06/2006)	1
CONVERSION FIJO DISCONTINUO NO BONIFICADO	443
CONVERSION TIEMPO COMPLETO BONIFICADO	2
CONVERSION TIEMPO COMPLETO NO BONIFICADO	192
CONVERSION TIEMPO PARCIAL BONIFICADO	1
CONVERSION TIEMPO PARCIAL MINUSVALIDO	1
CONVERSION TIEMPO PARCIAL NO BONIFICADO	245
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCC. T.COMPLETO	236

EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCC. T.PARCIAL	1.174
FIJO DISCONTINUO	6.036
FIJO DISCONTINUO MINUSVALIDO	13
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	711
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO BONIFICADO	2
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO MINUSVALIDOS	4
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	1.270
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL MINUSVALIDO	7
INTERINIDAD A TIEMPO COMPLETO	217
INTERINIDAD A TIEMPO PARCIAL	2.869
Jubilación Flexible	1
JUBILACION PARCIAL	38
OBRA/SERVICIO TIEMPO COMPLETO	307
OBRA/SERVICIO TIEMPO PARCIAL	3.727
PRACTICAS A TIEMPO COMPLETO	11
RELEVO A TIEMPO COMPLETO	2
RELEVO A TIEMPO PARCIAL	13
TEMPORAL MINUSVALIDOS A TIEMPO PARCIAL	20
SOCIOS	237
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>17.790</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Grupos de cotización	Promedio Total de Puestos de Trabajo	Promedio de puestos con contrato Indefinido	Promedio de puestos con contrato duración determinada	Promedio Total de Puestos convertidos a jornada completa
<b>Auxiliares Admtvos</b>	59	30	29	12
17-35	28	9	19	4
H	6	2	4	0
M	22	7	15	4
36-50	27	18	9	8
H	4	2	1	0
M	24	16	8	8
51---	3	2	1	1
H	1	1	0	0
M	3	2	1	1
<b>Ayudantes no titulados</b>	20	17	3	6
36-50	7	5	2	2
H	1	0	1	0
M	6	5	1	2
51---	13	12	1	4
H	1	1	0	0
M	12	11	1	4
<b>Ing.Técnicos, Peritos, Ay.Tit.</b>	42	30	12	5
17-35	10	4	6	2
H	3	1	2	1
M	7	3	4	1
36-50	26	20	5	3
H	8	8	0	1
M	17	12	5	2
51---	7	6	1	1
H	3	3	0	1
M	4	3	1	0
<b>Ingenieros y Licenciados</b>	3	2	1	1
17-35	1	1	1	1

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

M	1	1	1	1
36-50	2	2	0	0
H	1	1	0	0
M	0	0	0	0
51---	0	0	0	0
M	0	0	0	0
Jefes Admtvos y Taller	210	180	30	65
17-35	20	15	5	5
H	6	5	1	0
M	14	10	4	4
36-50	114	99	15	33
H	32	25	7	4
M	83	74	8	30
51---	76	66	9	27
H	14	11	3	0
M	62	55	7	27
Oficiales 1° y 2°	1.483	1.110	372	986
17-35	191	82	109	141
H	40	10	30	27
M	150	72	78	114
36-50	636	447	189	432
H	70	33	37	32
M	566	414	151	400
51---	656	581	75	413
H	30	25	5	7
M	626	556	70	407
Oficiales 3° y especialistas	950	662	288	658
17-35	147	42	106	106
H	39	10	29	26
M	108	32	76	80
36-50	386	264	122	276
H	32	19	13	13
M	354	245	109	263
51---	417	356	61	276
H	32	24	8	9
M	385	332	53	267
Oficiales Admtvos	313	238	75	128

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

17-35	55	26	29	25
H	9	5	5	3
M	46	22	24	22
36-50	146	118	29	56
H	19	15	4	4
M	127	103	24	52
51---	112	94	18	48
H	16	11	4	1
M	96	83	13	47
Peones	4.831	3626	1.205	3971
17-35	850	272	579	733
H	125	27	98	107
M	725	245	481	626
36-50	1.783	1368	415	1471
H	43	28	15	27
M	1.741	1341	400	1444
51---	2.198	1986	212	1768
H	17	15	2	9
M	2.181	1971	210	1759
Subalternos	87	58	29	30
17-35	4	1	2	2
H	0	0	0	0
M	3	1	2	2
36-50	39	24	15	13
H	9	6	4	3
M	30	18	11	10
51---	44	33	11	15
H	6	3	3	2
M	38	30	8	13
Trab. menores 18 años	0	0	0	0
51---	0	0	0	0
H	0	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>7.997</b>	<b>5953</b>	<b>2.044</b>	<b>5863</b>

- o Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Grupo salarial	N.º despidos
<b>Auxiliares Admtvos</b>	<b>1</b>
36-50	1
H	1
<b>Ayudantes no titulados</b>	<b>1</b>
36-50	1
H	1
<b>Ing. Técnicos, Peritos, Ay.Tit.</b>	<b>1</b>
51---	1
M	1
<b>Ingenieros y Licenciados</b>	<b>2</b>
36-50	1
M	1
51---	1
H	1
<b>Jefes Admtvos y Taller</b>	<b>3</b>
36-50	3
H	1
M	2
<b>Oficiales 1ª y 2ª</b>	<b>26</b>
17-35	3
H	1
M	2
36-50	6
H	1
M	5
51---	17
M	17
<b>Oficiales 3ª y especialistas</b>	<b>15</b>
17-35	5
H	2
M	3
36-50	6
H	2
M	4
51---	4
M	4
<b>Oficiales Admtvos</b>	<b>10</b>
36-50	6
H	3
M	3
51---	4
H	1
M	3
<b>Peones</b>	<b>26</b>
17-35	4

M	4
36-50	12
M	12
51---	10
H	2
M	8
<b>Subalternos</b>	<b>2</b>
51---	2
M	2
<b>Total general</b>	<b>87</b>

## COMPENSACIÓN

La mano de obra directa está sujeta al convenio colectivo de aplicación en cada una de las zonas geográficas donde opera el grupo.

Para las personas de estructura y los socios de trabajo contamos con un sistema de compensación similar, ligado principalmente al nivel de responsabilidad del puesto, el perfil, función, desempeño de las personas y teniendo en cuenta la realidad de cada uno de los ámbitos geográficos.

Además de los factores inherentes al trabajo de las personas, nuestro sistema de compensación hunde sus raíces en los principios cooperativos:

- el salario máximo no puede ser superior a seis veces el salario mínimo, garantizando la solidaridad retributiva de toda la cadena de mando,
- existirá una retribución variable, sujeta a los resultados globales del grupo, en función del trabajo aportado por cada persona con criterios únicos para todos,
- parte de los resultados serán revertidos a los socios en forma de formación ajena a la actividad de la empresa, promoviendo el desarrollo personal de los socios.

Los diferentes datos cuantitativos en relación a remuneraciones son los siguientes:

- o Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional

Tarifa/edad	H	M
<b>Auxiliares Admtvos</b>		
17-35	5.214,47	9.374,09
36-50	11.788,39	15.325,12
51---	12.738,35	13.205,17
<b>Ayudantes no titulados</b>		
17-35	12.326,88	14.792,07
36-50	10.872,45	17.042,38
51---	23.664,83	14.055,18
<b>Ing. Técnicos, Peritos, Ay.Tit.</b>		
17-35	12.058,88	10.404,03
36-50	27.722,65	17.408,98
51---	25.544,07	23.021,10
<b>Ingenieros y Licenciados</b>		
17-35		10.260,19
36-50	25.235,78	25.268,99
51---	9.975,30	24.418,32
<b>Jefes Admtvos y Taller</b>		
17-35	13.408,05	11.611,55
36-50	19.732,46	27.603,01
51---	24.422,23	16.859,35
<b>Oficiales 1ª y 2ª</b>		
17-35	2.734,78	6.306,73
36-50	10.194,66	14.355,76
51---	13.220,68	14.017,66
<b>Oficiales 3ª y especialistas</b>		
17-35	4.369,49	3.396,76
36-50	8.654,96	8.657,61
51---	12.606,01	13.974,75
<b>Oficiales Admtvos</b>		
17-35	4.783,07	7.035,15
36-50	9.312,77	26.279,92
51---	10.376,72	10.916,52
<b>Peones</b>		

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

17-35	1.876,92	5.382,67
36-50	4.556,03	10.211,94
51---	6.348,08	13.231,06
<b>socios</b>		
17-35	21.570,45	22.886,90
36-50	32.206,28	30.670,61
51---	37.715,58	27.280,46
<b>Subalternos</b>		
17-35	890,93	2.928,38
36-50	10.778,77	9.144,91
51---	12.162,05	23.832,73

o Cálculo de la Brecha Salarial

Categoría	H	M	Brecha Salarial
Auxiliares Admtvos	22.279,43	23.473,16	-5%
Ayudantes no titulados	27.435,17	19.654,70	28%
Ing. Técnicos, Peritos, Ay.Tit.	29.866,75	28.166,90	6%
Ingenieros y Licenciados	36.840,78	36.401,67	1%
Jefes Admtvos y Taller	28.722,09	27.517,93	4%
Oficiales 1º y 2º	20.746,84	18.113,03	13%
Oficiales 3º y especialistas	19.095,37	18.844,62	1%
Oficiales Admtvos	21.795,00	19.600,13	10%
Peones	19.359,11	19.730,63	-2%
Subalternos	21.314,36	17.887,30	16%
<b>Promedio general</b>	<b>24.745,49</b>	<b>22.939,01</b>	<b>7%</b>

o Remuneración de los miembros del Consejo Rector por sexo.

El Consejo Rector está compuesto por 9 miembros que al 31 de diciembre de 2018 lo conforman 2 hombres y 7 mujeres.

Los miembros del Consejo Rector no perciben ninguna retribución por el desempeño de su cargo, sin embargo, como socios trabajadores de

la cooperativa han recibido otro tipo de percepciones por su condición de socios de trabajo (anticipos de consumo, retornos e intereses a las aportaciones). El detalle del total por sexo es el siguiente:

	MUJERES	HOMBRES
Total	462.205	118.851

Asimismo, la Sociedad no tiene contraídas obligaciones en materia de pensiones y seguros de vida con respecto a los miembros del órgano de administración de la Sociedad, ni tiene asumidas obligaciones a cuenta de ellos a título de garantía.

- o Remuneración de los miembros de los miembros del Consejo de Dirección.

El personal directivo de la Sociedad está compuesto por 7 miembros que al 31 de diciembre de 2018 lo conforman 2 hombres y 5 mujeres.

Las percepciones del personal directivo al 31 de diciembre de 2018 por su condición de socios de trabajo, es el siguiente distribuido por sexo.

	MUJERES	Hombres
Total	713.797	335.729

## 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El empleo predominante en Ausolan es femenino, y de carácter parcial; tanto en mano de obra directa como en personal de estructura.

En 2018 adoptamos medidas de mejora orientadas a beneficios sociales y conciliación familiar aplicables a los socios cooperativistas.

- J Gratuidad del servicio de comedor en las plantas productivas. En caso de no contar con una planta productiva, retribución de la manutención.

- J Posibilidad de adaptar la jornada a las necesidades personales por encima de lo establecido legalmente siempre que se mantenga el desempeño del grupo de trabajo en global.
- J Derecho a reconocimientos médicos por encima de lo establecido en la legislación para los socios de la cooperativa.
- J Los recursos percibidos por bonificación del gasto no realizado en la mutua Lagun Aro en caso de haberlos se destinan a la cobertura de gastos derivados de la salud de los socios.

A pesar de todo ello, las horas perdidas durante el 2018 han sido los siguientes, diferenciado por categoría.

Categoría	Suma de TotalHorasPerd
Auxiliares Admtvos	1.804
Ayudantes no titulados	3.685
Ing. Técnicos, Peritos, Ay.Tit.	1.669
Ingenieros y Licenciados	411
Jefes Admtvos y Taller	23.112
Oficiales 1º y 2º	109.619
Oficiales 3º y especialistas	88.049
Oficiales Admtvos	41.559
Peones	310.957
Subalternos	12.789
<b>Total general</b>	<b>593.655</b>

### 4.3.SALUD Y SEGURIDAD

El modelo de gestión de la prevención en el grupo Ausolan se desarrolla a través de su Plan de Prevención que constituye la normativa de aplicación para todas las actividades desarrolladas en **AUSOLAN**.

El Plan de Prevención tiene por objeto:

- o Cumplir con lo que establece la Política Integral.

- o Establecer unas directrices de carácter general que regulen las actividades y comportamientos del personal de **AUSOLAN**, del de las empresas contratistas que realizan trabajos en las mismas y de terceros que se encuentren en ellas.
- o Alcanzar la máxima eficiencia en materia de Seguridad, Salud y Bienestar, para controlar y minimizar los riesgos profesionales,
- o Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la especificación técnica ISO 45001: "Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo-Requisitos con orientación para su uso".
- o Constituir junto con el resto de los procedimientos del sistema, el denominado Plan de Prevención legalmente exigido.
- o Dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Especificación Organización Saludable (Bureau Veritas).

Este Sistema permite a **AUSOLAN** actuar de manera proactiva en todos los aspectos que tengan que ver con la seguridad, salud y bienestar de sus personas, dotándolo a su vez de los mecanismos necesarios para su revisión y actualización periódica

Cada una de las sociedades pertenecientes al grupo **AUSOLAN** cuenta con una organización preventiva específica, que da cumplimiento a la legislación vigente, estando dicho sistema auditado por Bureau Veritas.

Cada sociedad perteneciente al grupo **AUSOLAN**, dispone de una evaluación inicial de riesgos/factores para la Seguridad, Salud y Bienestar de los Trabajadores.

Asimismo, y de forma continua, se identifican los peligros/factores y analizan y evalúan los riesgos laborales en nuestras actividades, productos y servicios, obteniéndose la información necesaria por puesto de trabajo, para que la empresa esté en condiciones de adoptar una decisión apropiada sobre la necesidad de llevar a cabo medidas correctoras para eliminar o reducir los riesgos identificados y en tal caso sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El resultado de la evaluación y su actualización continua, en función de los cambios y medidas que se vayan tomando, permite definir, mantener o mejorar las actividades de control continuo de riesgos laborales implantadas: Inspecciones, Auditorias, Mediciones, etc. (Véase Plan de Prevención).

La prevención de riesgos laborales y el cuidado de las personas es una prioridad para Ausolan. Tras años trabajando en la certificación OHSAS 18001; en 2018 hemos certificado nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo con la ISO 45001. Somos la primera empresa del sector de la restauración a colectividades en obtener dicha certificación.

Nuestro modelo ha sido reconocido como uno de los 10 casos de éxito de empresas saludables.

Como medida de rejuvenecimiento de la plantilla tenemos establecidas medidas de ayuda a la prejubilación de nuestros socios de trabajo; con el espíritu de facilitar el cambio generacional y apostar por un empleo de calidad para los jóvenes.

En lo que se refiere al ejercicio 2018 podríamos decir lo siguiente:

HOMBRES	MUJERES
<b>ACCIDENTES CON BAJAS</b>	
11,32%	88,68%
<b>INDICE DE FRECUENCIA</b>	
32,85	32,70
<b>INDICE GRAVEDAD</b>	
0,85	0,88

Las fórmulas utilizadas son las siguientes:

- J Accidentes con bajas:  $(\text{total accidentes de Mujeres} / \text{total accidentes}) + (\text{total de accidentes de Hombres} / \text{total de accidentes})$ .
- J Índice de Frecuencia ( $I_f = n^\circ \text{ de accidentes con baja} / n^\circ \text{ de horas trabajadas}$ ) \* 10<sup>6</sup>
- J Índice de gravedad ( $I_g = n^\circ \text{ de días perdidos} / n^\circ \text{ de horas trabajadas}$ ) \* 1000

## 4.4.RELACIONES SOCIALES

Todas las personas de mano de obra directa e indirecta no socios están sujetos a los convenios colectivos de referencia y están representados

conforme a la legalidad en los correspondientes comités de empresa y comités de seguridad y salud laboral.

Se han abierto vías de diálogo entre los socios de trabajo y los órganos de dirección y del consejo rector, para tratar temas de participación en resultados, comunicación interna y análisis del estado de situación. Estos programas están orientados a la generación de la cultura deseada para el grupo, en clave de escucha activa, participación en la toma de decisiones y autoexigencia en el desempeño. Incrementa el grado de compromiso de las personas con el proyecto socio empresarial de la cooperativa; factor clave para el éxito de la misma.

## 4.5.FORMACIÓN

Uno de nuestros retos estratégicos se centra en el desarrollo del talento con el fin de contar con los profesionales comprometidos y cercanos que refleja nuestra visión. Hemos abierto diferentes proyectos, todos ellos encaminados a contar con profesionales mejores y más satisfechos:

- J Los últimos cambios organizativos operados por la empresa tanto en cuanto a procesos como a estructura organizativa están orientados al empoderamiento de las segundas líneas jerárquicas; incrementando el nivel de responsabilidad.
- J Estos ajustes han derivado en un proyecto de minuciosa revisión de la definición de todos los puestos de trabajo de la organización; estableciendo misión, relaciones, procesos, formación requerida, experiencia requerida, competencias; que nos ha ayudado a establecer un diagnóstico claro entre las habilidades de las personas y los requerimientos de los puestos; iniciando un proyecto de desarrollo personalizado a tres años.
- J Nuestro proyecto LIDERA orientado a los aspectos culturales de la formación ha llegado a todos los jefes de equipo y responsables de centro de toda la organización.

- J La capacitación técnica en los puestos de trabajo y en los sistemas de gestión que alcanza a todos los puestos de trabajo del grupo, geográficamente muy dispersos nos ha llevado a desarrollar un Campus Virtual con múltiples contenidos formativos en formato digital y on line.

La cantidad de total de horas de formación por categorías profesionales es el siguiente:

	Administrativo	Personal Centro	Personal Cocina	Técnico/Gestor	Total
N.º Horas	1.450	22.430	239	3.076	27.194

La cantidad de total de personas formadas por categorías profesionales en cambio:

	Administrativo	Personal Centro	Personal Cocina	Técnico/Gestor	Total
N.º Horas	82	5.807	13	86	5.988

## 4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El grupo Ausolan trabaja de forma activa para dar acceso a las personas que puedan tener una discapacidad. Podríamos destacar especialmente las siguientes colaboraciones:

- J Colaboración con la **Fundación AURA** en la inserción laboral de personas con discapacidad.
- J Convenio con **Asociación Reintegra**, para, a través del programa Incorporat Obra Social La Caixa, incorporar en prácticas personas en riesgo de exclusión.

- J Convenio de Colaboración con **Fundación ANou Xamfra** a través del cual hemos incorporado a personas con limitaciones físicas y/o psíquicas en riesgo de exclusión social
- J Acuerdo Formativo con el **CEIP República de Chile**, por el cual posibilitamos prácticas a alumnos con discapacidad para la obtención del certificado de profesionalidad en operaciones básicas de restauración

La prueba de dicha colaboración en números sería el siguiente:

	Cuenta de Minusvalía
<b>Auxiliares Admtvos</b>	<b>2</b>
H	2
36-50	2
<b>Jefes Admtvos y Taller</b>	<b>1</b>
H	1
36-50	1
<b>Oficiales 1ª y 2ª</b>	<b>24</b>
H	1
36-50	1
<b>M</b>	<b>23</b>
17-35	1
36-50	9
51---	13
<b>Oficiales 3ª y especialistas</b>	<b>28</b>
H	8
17-35	3
36-50	3
51---	2
<b>M</b>	<b>20</b>
17-35	2
36-50	7
51---	11
<b>Oficiales Admtvos</b>	<b>7</b>
H	2
17-35	1
51---	1
<b>M</b>	<b>5</b>

17-35	1
36-50	2
51---	2
<b>Peones</b>	<b>131</b>
<b>H</b>	<b>3</b>
17-35	2
36-50	1
<b>M</b>	<b>128</b>
17-35	14
36-50	42
51---	72
<b>Subalternos</b>	<b>2</b>
<b>M</b>	<b>2</b>
51---	2
<b>Total general</b>	<b>195</b>

## 4.7. IGUALDAD

Con el objeto de garantizar la igualdad de género y garantizar la protección de los empleados contra prácticas de discriminación y acoso, Grupo Ausolan, se compromete a cumplir con una serie de principios, protocolos y medidas a nivel corporativo, habiendo desarrollado un **Plan de Igualdad (VER ANEXO I)**, en el marco de la Ley 3/2007, que garantizan y aseguran unas buenas prácticas en la materia y que está accesible para todos los trabajadores que componen el grupo Ausolan.

## 5. DERECHOS HUMANOS

Para el Grupo Ausolan, con mano de obra intensiva, es relevante y estratégico asumir los Derechos Humanos como normas de conducta universales aplicables a todas las empresas del grupo; tal y como se recogen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Nos hemos dotado de un **Código de Conducta Ausolan** (Anexo II), así como de los canales de denuncia y sistemas de supervisión y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

Durante el ejercicio 2018, no hemos tenido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

## 6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El grupo Ausolan desarrolla su actividad teniendo presente la importancia de una gestión adecuada y transparente como factor esencial para generar valor, mejorar la eficiencia económica y reforzar la confianza de sus socios, todo lo cual se implementa a través de un Modelo de Compliance aprobado por el órgano de administración.

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro realizados durante el 2018 han sido los siguientes:

CONCEPTO	IMPORTE
GIZARTEA / SOCIAL	1.939
EUSKERA	2.992
HEZKUNTZA / EDUCACION	18.311
LOCALES	6.021
HUMANITARIA	14.644
KIROLA / DEPORTIVA	5.420
KULTURALA / CULTURAL	1.450
TOTAL	50.777

## 7. SOCIEDAD

### 7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Ausolan promueve los principios de Responsabilidad Social Corporativa en sus actividades y en las empresas que integran el grupo, conciliando el desarrollo de su misión con los intereses de la sociedad que le rodea y de las partes interesadas, de manera sostenida a largo plazo.

Este compromiso se materializa a través de varias vías:

## J *CONTRIBUCIÓN PARA LA EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA Y OTROS FINES DE INTERÉS PÚBLICO*

La empresa dominante del grupo, Auzo Lagun, S. Coop. revierte el 10% de sus resultados anuales a la sociedad a través de:

La formación: en cultura cooperativa, en idiomas o en formaciones de interés para las personas que conforman Ausolan no derivadas del propio desempeño del puesto de trabajo;

La promoción cooperativa: aportando fondos para la inversión en nuevas cooperativas, en el desarrollo internacional de las mismas, en proyectos de apoyo al tercer mundo...

Donaciones a organismos socio culturales de diversos tipos:

Del entorno local, favoreciendo el desarrollo deportivo y cultura más locales,

Proyectos sociales iniciados por otras entidades con las que colaboramos; principalmente órdenes religiosas con proyectos de desarrollo en el tercer mundo,

El detalle de las aplicaciones del ejercicio del 2018, desglosando por los distintos conceptos que las integran, es el siguiente, en euros:

CONCEPTOS	31.12.2018
Cuotas MCC	51.311
Aportación FEPI	370.618
Aportación Erkop, S. Coop	161.388
Aportación formación socios	3.567
Aportaciones a diversas entidades	50.777
Total, aplicaciones	637.661

## J *PARTICIPACIÓN EN FOROS*

Ausolan trabaja de la mano con los principales agentes sociales del sector: clúster de alimentación, asociaciones de convenios colectivos, centros de educación y formación.

Tenemos establecidos acuerdos con centros tecnológicos para el desarrollo de proyectos innovadores orientados a la sostenibilidad, medio ambiente, economía circular, ...

También colaboramos directamente con las universidades, prensa local y diferentes asociaciones.

## *J RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: AUSOLAN CONTIGO*

AUSOLAN entiende la Responsabilidad Social Corporativa como conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica y social, a través de la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social de nuestras personas (trabajadores, clientes, usuarios) y entorno.

Así, la Responsabilidad Social Corporativa es un eje estratégico de actuación, pensado y planificado por nuestras personas, quienes, al implantarlo, de forma incesante promueven iniciativas de trabajo saludable y sostenible y contribuyen activamente a la transformación social, desde el convencimiento de que solo así, AUSOLAN será cada día "un poco" mejor empresa.

En el 2018, con el objetivo de dar visibilidad a esta característica diferencial y diferenciadora de AUSOLAN, se ha procedido a estructurar y sistematizar la Responsabilidad Social Corporativa en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que cada año, Consejo de Dirección y Consejo Rector considera.

**Tras integrar el concepto de Empresa Saludable, en la Responsabilidad Social Corporativa de AUSOLAN, en el 2018,** hemos alineado nuestra Responsabilidad Social Corporativa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la OMS y se han seleccionado 6 de ellos como ejes prioritarios, considerando la mayor contribución de AUSOLAN a la sociedad y su alineamiento con nuestra actividad.

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



En base a ello, AUSOLAN HA DECLARADO SU COMPROMISO y traducido en acciones sostenibles, los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



- J Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- J Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades.
- J Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

- J Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- J Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- J Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

## 7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

### Exigente sistema de Homologación de proveedores: Técnico y Ético

La calidad del producto es un valor irrenunciable para nosotros. La actividad compras, crítico para este negocio, responde al referido modelo organizativo: Los servicios corporativos constantemente evalúan y adecuan un exigente proceso de homologación de proveedores, definiendo los indicadores que han de superarse, y son los propios compradores locales quienes homologan a los proveedores y auditan el correcto mantenimiento de las condiciones de homologación.

A partir de aquí, nuestra guía de aprovisionamiento identifica los productos y los proveedores homologados y, solo estos, pueden suministrar en todos nuestros centros productivos, ya sean cocinas centrales o cocinas in situ en las instalaciones de nuestros clientes.

Este proceso de homologación abarca tanto (i) especificaciones técnicas del producto, (ii) presentación y estética, garantizando que supera los estándares de calidad (iii) manejabilidad y ergonomía, (iv) sistemas, instalaciones e instrucciones de almacenamiento, entrega y servicio - calidad del transporte, frecuencias y puntos de entrega - (v) envases y alcance medioambiental del proveedor, así como (vi), los usos y prácticas mercantiles del proveedor, que han de ser además de totalmente legales, éticas y sostenibles, conformes con la responsabilidad social corporativa de AUSOLAN.

Supervisamos estrechamente todo el producto que nos es entregado, en todos y cada uno de nuestros más de dos mil centro de trabajo, diariamente, cumple con las condiciones de calidad acordadas, tanto las prescripciones técnicas como las demás especificaciones de producto, garantizando que le producto cumple las especificaciones requeridas

Garantizamos Trazabilidad continua desde origen hasta casa del cliente

## Desarrollo de proveedores Locales

El movimiento que actualmente observamos hacia el producto de cercanía y producto local, para AUSOLAN ha sido una forma de actuar desde siempre.

Nuestro sistema de compras y entrega frecuente prima la cercanía, calidad y servicio. Por los volúmenes, conlleva tener una amplia red de proveedores locales.

El desarrollo de proveedores locales implica incrementar la exposición al riesgo. Por ello, estamos muy cerca de ellos para, analizar que parte de producto local podemos incluir con garantía en nuestros menús, sin poner en peligro la estricta planificación trimestral de menús, garantizando el equilibrio nutricional y la variedad y frecuencia de los ingredientes.

Nuestros clientes valoran la calidad de los ingredientes con los que realizamos nuestro menú y adaptación del mismo a los gustos y cultura gastronómicas locales, potenciando los productos de temporada y contribuyendo al desarrollo el entorno local en los que estamos implantados.

Queremos tener el mayor número de proveedores homologados. Por ello, en el caso que un producto no logre superar la homologación, nos ponemos a su disposición para, junto con él, trabajarle en su consecución y que se integre en el panel de proveedores homologados AUSOLAN.

## 7.3. CONSUMIDORES

En la actualidad disponemos de 1.617 tipos de platos especiales, que se traducen en unos suministros aproximados de 8.000 menús día especiales, sobre los más de 260.000 menús diarios que provezmos en todos nuestros centros de producción..

Nuestra área de Diseño y Desarrollo de Menús continuamente diseña menús especiales replicados del menú basal y, cuando no es posible hacerlo, diseña un menú sustitutivo.

Gestionamos las dietas especiales con un riesgo con tendencia a 0, y cuidamos la integración de los comensales, especialmente menores, afectados por ellas en toda la vida del comedor escolar.

Todos los días damos servicio a 2.000 potenciales casos de anafilaxia, de los cuales 332, ya tienen antecedentes.

Nuestro mayor riesgo es los "debutantes": menores que prueban alimentos por primera vez en el comedor escolar.

El comensal alérgico o intolerante (especialmente los casos de menores) "no ha de sentirse diferente": tenemos que gestionar, cuidar y supervisar estrictamente la diferencias, pero con normalidad, de forma que se sienta y sea percibido por los demás como "igual" y, un factor importante es el menú.

Proporcionamos la dieta especial desde la inclusión, gestionado el riesgo de una manera profesionalizada, en base a (i) incrementar los puntos de control en todo el proceso productivo y de servicios, (ii) una mayor concienciación de nuestros equipos, a través de la formación y protocolos claros de actuaciones y, (iii) un mayor nivel de comunicación con las familias y comunidad educativa.

Para cerciorarnos de la seguridad alimentaria, hemos desarrollado un ERP que nos permita el control y confección de los menús que ofrecemos. Mediante este ERP cruzamos la composición de los menús con los comensales que tienen

alguna intolerancia. En aquellos casos, el ERP nos solicita un plato sustitutivo. De esta manera, nos aseguramos de la salud del usuario.

## 7.4. INFORMACIÓN FISCAL

El resultante de todo lo anterior supone que el beneficio generado durante el 2018 queda distribuido de la siguiente manera por país.

PAIS	% BENEFICIO
ESPAÑA	101,18%
FRANCIA	-0,76%
INTERNACIONAL	-0,42%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

% de contribución de resultados por cada país al resultado consolidado.

Del beneficio generado, 218.744 euros obedecen a subvenciones públicas.

El beneficio generado durante el 2018 asciende a 6.690.654 euros a los cuales se han descontado el gasto por impuesto sobre beneficios consolidado de 1.214.849 euros.

## TABLA DE REFERENCIA DE CONTENIDOS DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y CONTENIDOS GRI

	Marco de Referencia	Página
<b>1.-Introducción</b>		3-4
<b>2.- General</b>		5-18
Misión - visión - Valores		6-7
Modelo de Negocio	GRI 102-2, GRI 102-4 GRI 102-6 Marco Interno: descripción del entorno y del modelo de negocio del Grupo	7-11
Política Integral	(1) Marco Interno Grupo	11-14
Resultados de la política Integral		15

Riesgos e incertidumbres	GRI 102-15	16-17
Indicadores clave no financieros		18
<b>3.- Cuestiones Medioambientales</b>		19-22
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 307-1, GRI 308-2	19
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 308-1	19
Contaminación		20
Economía circular y prevención y gestión de residuos:		20
Medidas de prevención de residuos	103-2 del GRI 306	21-22
Medidas de reciclaje de residuos	103-2 del GRI 306	21-22
Medidas de reutilización de residuos	103-2 del GRI 306	21-22
Otras formas de recuperación y eliminación de residuos	103-2 del GRI 306	21-22
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	(1) Marco Interno Grupo	21-22
Uso sostenible de los recursos:		21-22
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	(1) Marco Interno Grupo	21-22
Consumo de materias primas	(1) Marco Interno Grupo	21-22
Consumo directo e indirecta de energía	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	21-22
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y uso de energías renovables		21-22
Cambio climático:		22
Protección de la Biodiversidad	(2)	23
<b>4.- Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		23-43
<i>Empleo</i>		
Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-8	25-28
Número total y distribución de modalidades de contratos	GRI 102-8	28-29
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, y de contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	30-32
Número de despidos por género, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	33-34
Remuneraciones medias desagregados por género, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	35-36

Brecha salarial	(1) Marco Interno Grupo: retribución fija media entre hombres y mujeres expresada en %	36
Remuneración media de los consejeros y directivos	(2)	36-37
Empleados con discapacidad	(2)	42
<i>Organización del trabajo</i>		
Organización del tiempo de trabajo	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	37
Número de horas de absentismo	(1) Marco Interno Grupo: horas	37
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	37
<i>Salud y seguridad</i>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	38-39
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales	(1) Marco Interno Grupo: horas - empresas del Grupo productoras	38-39
<i>Relaciones sociales</i>		
Organización del diálogo social	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	40
Número de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		40
<i>Formación</i>		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	41
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		42
<i>Accesibilidad</i>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	42
Empleados con discapacidad	(2)	42
<i>Igualdad</i>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103-2 EG del GRI 405	43 (Anexo I)
Planes de igualdad	103-2 EG del GRI 405 y 406	43 (Anexo I)
Medidas adoptadas para promover el empleo		43 (Anexo I)
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	GRI 404-1	43 (Anexo I)
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 EG del GRI 405 y 406	43 (Anexo I)

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	43 (Anexo I)
<b>5.- Derechos Humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103-2 EG del GRI 412 102-16, 412-2	44 (Anexo II)
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-2 EG del GRI 412	44 (Anexo II)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	(1)	44 (Anexo II)
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.	103-2 EG del GRI 407	44 (Anexo II)
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	103-2 EG del GRI 409	44 (Anexo II)
La abolición efectiva del trabajo infantil	103-2 EG del GRI 408	44 (Anexo II)
<b>6.- Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-2 EG del GRI 205, 102-16	44
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	44
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	(1) Marco Interno Grupo: descripción cualitativa	44
<b>7.- Sociedad</b>		
<i>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:</i>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	103-2 EG del GRI 203, 203-2, 204-1	45-48
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	103-2 EG del GRI 203, 203-2	45-48
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	103-2 EG del GRI 203, 203-2	45-48
Las acciones de asociación o patrocinio	102-13	45-48
<i>Subcontratación y proveedores:</i>		
Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-2 EG del GRI 308 y 414	49-50
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103-2 EG del GRI 308 y 414	49-50
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103-2 EG del GRI 308 y 414	49-50
<i>Consumidores:</i>		

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	103-2 EC del GRI 416	51-52
Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas		51-52
<i>Información fiscal:</i>		
Los beneficios obtenidos país por país	(1)	52
Los impuestos sobre beneficios pagados	(1)	52
Las subvenciones públicas recibidas	(1)	52

(1) Este contenido se reporta con base en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad; sin hacer referencia a los Estándares GRI

(2) Este contenido no es material para la actividad del Grupo Ausolan

## 8. ANEXOS

### 8.1. ANEXO I: PLAN DE IGUALDAD

Se adjunta el plan de Igualdad aprobado por Auzo Lagun, aplicable a todas las sociedades que componen el grupo Ausolan.



Anexo 1.pdf

### 8.2. ANEXO II: CÓDIGO DE CONDUCTA



Anexo 2.pdf