C.M.S.
AUDITORS ASSOCIATS
C/ San Miguel 30 - 3º B-C
07002 Palma de Mallorca

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE HIPER MANACOR, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

A los accionistas de HIPER MANACOR, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de HIPER MANACOR, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Contenido del Estado de Información Consolidado y del Reglamento de la Taxonomía" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de HIPER MANACOR, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenido del Estado de Información Consolidado y del Reglamento de la Taxonomía" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de HIPER MANACOR, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Principio de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenido del Estado de Información Consolidado y del Reglamento de la Taxonomía" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

CMS AUDITORS ASSOCIATS, S.L.

Tomás Sastre Sancho
24 de junio de 2022

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

C.M.S. AUDITORS ASSOCIATS, S.L.

2022 Núm. 13/22/01284

Sello distintivo de otras actuaciones

HIPER MANACOR, S.A.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

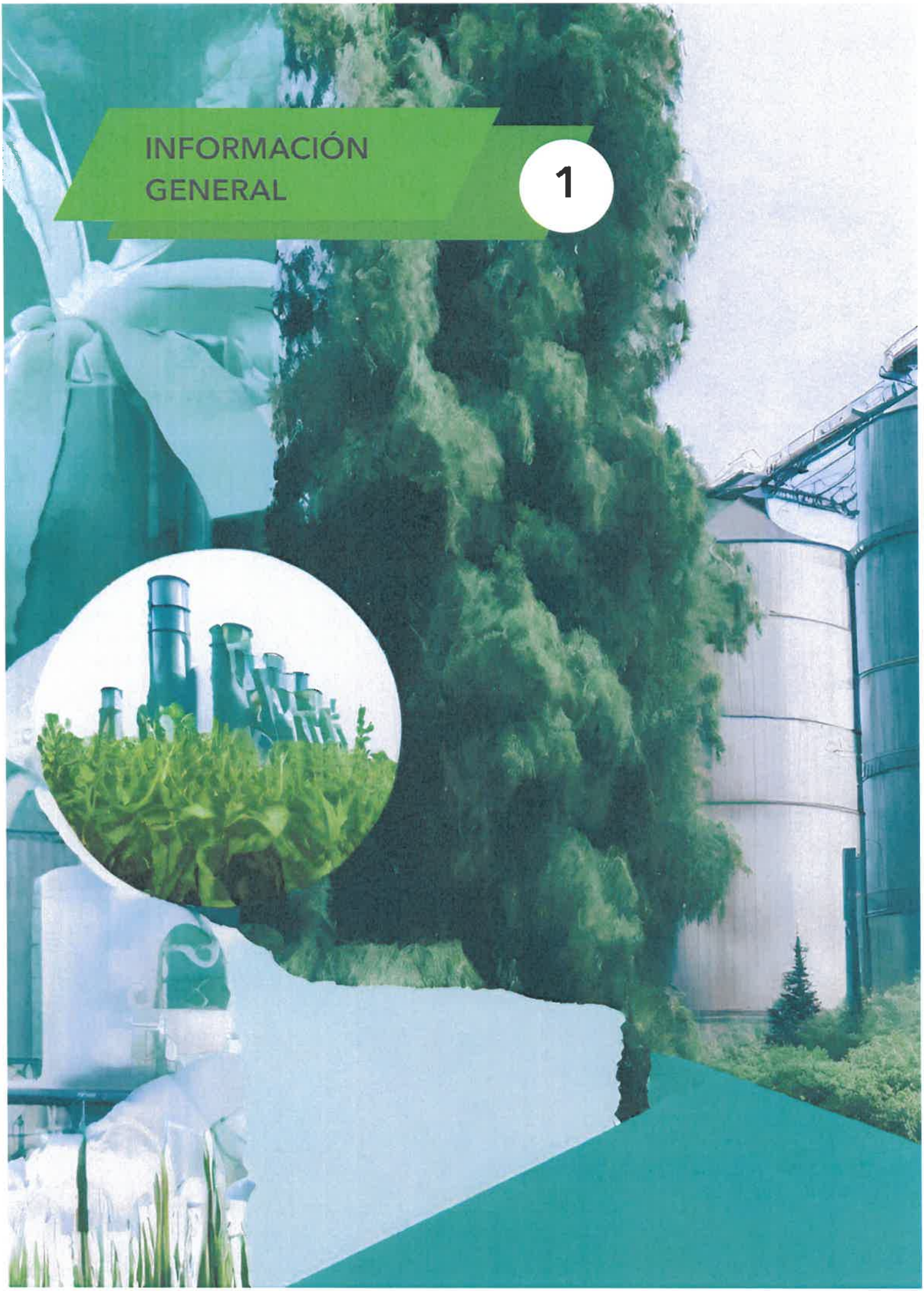
2021

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL ... 3
1.1. NUESTRA ORGANIZACIÓN ... 4
1.2. ENTORNO, ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA ... 5
1.2.1. Nuestros centros ... 6
1.2.2. Detalles que nos definen ... 7
1.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS ... 8
1.3.1. Principios de Gestión ... 8
1.4. PRINCIPIO DE MATERIALIDAD ... 9
1.4.1. matriz de materialidad obtenida, ... 9
1.4.2. Plan de acción ... 11
2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBITALES ... 13
2.1. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO ... 13
2.1.1 Evolución de las emisiones GEI ... 14
2.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS ... 19
2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS ... 21
2.4. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD ... 22
3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL ... 25
3.1. EMPLEO ... 25
3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ... 27
3.3. SALUD Y SEGURIDAD ... 28
3.4. RELACIONES SOCIALES ... 31
3.5. FORMACIÓN ... 32
3.6. ACCESIBILIDAD E IGUALDAD: ... 33
4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS ... 36
4.1. DERECHOS HUMANOS ... 37
5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO ... 39
5.1. CORRUPCIÓN Y SOBORNO ... 39
6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD ... 41
6.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE ... 41
6.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES ... 42
6.3. CONSUMIDORES ... 43
6.4. INFORMACIÓN FISCAL ... 44
7. GRI STANDARD ... 46
7.1. DESGLOSE GRIs ... 46
8. CONCLUSIONES ... 51

INFORMACIÓN GENERAL

1



1. INFORMACIÓN GENERAL

Mapa conceptual

Este documento recoge los Estados de Información No Financiera Consolidados de HIPER MANADOR SA. Dando así cumplimiento al Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Se incluye a continuación la información no financiera consolidada de HIPER MANACOR, SA, con CIF A07169287, domicilio social en Ctra. Palma-Artà Km. 47.2 CP 07500 – Manacor, Illes Balears, España, cabecera del Grupo, formado por sociedades dedicadas a diferentes actividades, también de capital español y familiares. Cuyo volumen es minoritario y no relevante para este documento.

Para la divulgación de esta información, el Grupo, ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Iniciative (GRI) en su versión GRI Standards. Como capítulo 7, se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera requerido por la mencionada Ley 11/2018 así como el marco de referencia utilizado.

La fecha de redacción de este informe es el mes de marzo de 2022. El período objeto de este informe es el ejercicio fiscal que abarca desde el 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Hiper Centro emite estos informes de con una frecuencia anual.

1.1. NUESTRA ORGANIZACIÓN

En 1985 varias familias de Manacor decidieron cerrar sus respectivos negocios para invertir en un nuevo modelo de tienda con un objetivo claro: el producto de Mallorca. Tan solo un año después, estas personas abrimos el primer Hiper Centro en nuestra ciudad natal.

Por lo que HIPER MANACOR, SA es la cabecera del Grupo conocido como HIPER CENTRO, que está formado por distintas sociedades familiares de capital Balear. Cada una de estas pequeñas organizaciones, aportan al grupo su experiencia y buen hacer en las distintas actividades desempeñadas.

La filosofía de Hiper Centro, desde el principio se ha basado en la venta de productos de proximidad y kilómetro cero, para dar prioridad a las variedades locales y apoyar a los productores de la isla. En definitiva, generar riqueza para reinvertirla aquí.

El segundo supermercado de nuestra cadena se abrió en Cala Millor, con el que llegamos a tener a 45 empleados en plantilla. En los siguientes años estuvimos en plena expansión e inauguramos nuevos Hiper Centro en Felanitx (1989), Inca (1990), s'Illot (1992) y Xim's (1993), así alcanzamos el centenar de trabajadores.

En vista de las ventas que estábamos teniendo en nuestra Mallorca natal, abrimos nuestro primer supermercado en Ibiza. El Hiper Centro de Porreres y del Puerto de Pollença abrieron sus puertas.

A la vez que continuamos nuestra expansión por Ibiza, con otros dos nuevos supermercados, decidimos lanzar nuestra marca en Menorca.

En 2004 apostamos por un nuevo concepto de tienda dedicada al bricolaje, Es Brico, que inauguramos por primera vez en el lugar donde comenzó nuestra historia, en Manacor. En los siguientes años abrimos dos nuevos Hiper centro en Ibiza y también en Montuiri y Portocristo. Además, también inauguramos otras tiendas en Inca y Mahón, alcanzando los 530 trabajadores contratados.

Con la apertura de una tienda en Llucmajor y otras dos en Santa Eulalia (Ibiza), llegamos a ser 620 empleados en plantilla. Desde este momento empezamos a trabajar con la marca IFA/Eliges, eso sí, sin olvidar que queremos ofrecer una gran variedad de productos a nuestros clientes, por lo que no dejamos de lado en trabajo con las primeras marcas.

La digitalización también nos ha afectado a nosotros, a todos los supermercados, por lo que decidimos que era hora de lanzar un nuevo proyecto, basado en la compra

online. Tu Hiper Ibiza reparte a domicilio y se centra en satisfacer las necesidades del cliente sin salir de casa.

Como ya hemos dicho, la filosofía de Hiper Centro se ha basado en el producto local desde el principio. Aquí os dejamos algunos datos sobre esto:

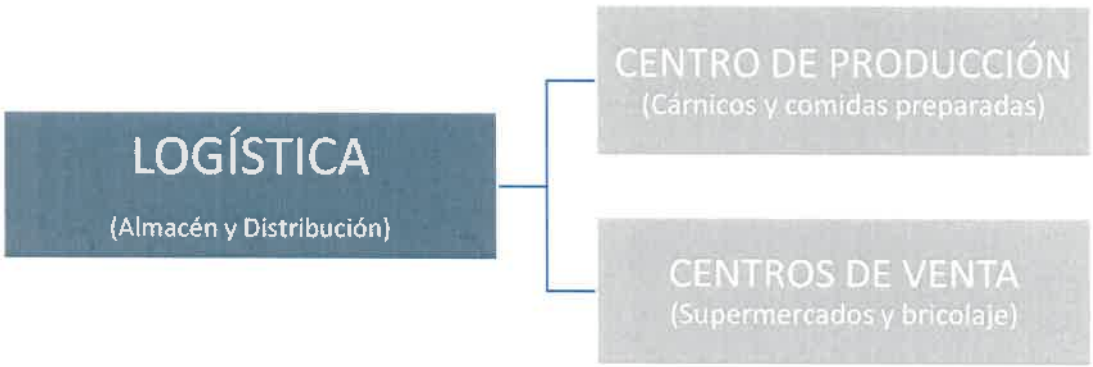
- más del 55% del total de carne de cordero, cochinillo y cerdo comercializada en 2019 fue de origen balear;
- el 38% de las referencias de huevos que tenemos también lo fueron. Además, la cantidad de frutas y verduras provenían del archipiélago en el 73% de los casos.

Teniendo el foco puesto en nuestro objetivo principal, hemos comenzado un nuevo proyecto llamado *"D'aquí"*, para promocionar el producto balear y activar una auténtica economía circular que incluya a todos los sectores productivos de las Islas. De esta forma queremos reforzar las acciones sociales y solidarias y defender la sostenibilidad y el medioambiente.

Durante este ejercicio hemos contado con una plantilla de 966 trabajadores, compuesta en un 30% de hombres y en un 70% de mujeres.

1.2. ENTORNO, ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Descripción del proceso productivo,



1.2.1. Nuestros centros

Disponemos de 31 centros ubicados por todas las Baleares.

CENTRO	DIRECCIÓN
Cala Millor	C/ Bon Temps s/n
Campos	Ronda sa Pista, Menorca es Palmer
Felanitx	C/ Convento nº19
Loryc	C/ General Luque nº441
Llucmajor	Ronda Mitjorn nº139
Almacén Manacor	Crta Palma - Artá km 47.200
Es Brico - Manacor	Vía Palma nº13
Manacor	Crta Palma - Artá km 47.200
Xim's	C/ Amargura nº16
Montuïri	C/ Dau nº19
Levante	Nofre Serra nº4 (Polígono Levante)
Mercapalma	C/ Cardenal Rossell C.E. 182 P13
Porreres	C/ Sa Creu nº32
Navegantes	C/ Navegantes nº75
Pollença	C/ Vicente Buades n º11
Sa Pobla	C/ Enginyer Mister Green
Cervantes	C/ Miguel de Cervantes nº41
Polígono	S' Era Alta nº 7
Almacén Ibiza	C/ Voluntariado nº2
Carlos III	C/ Carlos III nº24
Cataluña	C/ Cataluña nº21
Extremadura	C/ Extremadura nº28
Es Brico - Ibiza	Crta Ibiza - San Antonio km 3.700
Ibiza	Crta Ibiza - San Antonio km 3.700
Soledad	C/ Soledad nº58
San Jordi	C/ Montblanc esquina timbal

CENTRO	DIRECCIÓN
Bellotera	Crta Ibiza - San Jose km 1.600
San José	C/ Pedro Escanella nº54
Coloms	C/ Venda des Coloms s/n
Jesús	Centro Comercial Jesús
San Juan	C/ San Juan nº25

1.2.2. Detalles que nos definen

Nuestro equipo cuenta con grandes profesionales avalados por sus años de experiencia en el sector. Cada caso será único y tratado como tal. Existe una multitud de detalles que hacen que cada proyecto sea diferente y único, lo que requiere el diseño de una estrategia adecuada para conseguir un resultado satisfactorio.

- Modernizamos continuamente nuestras instalaciones y nuestro equipamiento.
- No podemos garantizar la ausencia de incidencias, pero sí que las tratamos de resolver eficientemente y que aprendemos de ellas para evitar que vuelvan a suceder.
- Nos gusta nuestro trabajo. Creemos en lo que hacemos y volcamos toda nuestra experiencia y buen hacer.

Desde el 86, cuando abrimos el primer Hiper Centro, tuvimos muy claros nuestros valores, que hoy siguen tan vivos como el primer día:

- Confianza: nuestro eslogan ya lo dice: "D'aquí, de confiança". Y es que esa es la clave, la relación de confianza con el cliente, la garantía de que ofrecemos un buen servicio y los mejores productos.
- Calidad: es la base de todos los productos que ofrecemos, según uno de nuestros fundadores "cuando alguien quiere quedar bien y busca un plus de calidad, viene a Hiper Centro".
- Apoyo al productor local: apostamos por el producto de nuestras Islas y creamos una cadena de valor dentro de nuestro territorio, en el que generamos riqueza y trabajo en diferentes sectores. En nuestros supermercados prevalecen los productos frescos, recolectados el mismo día,

el pescado de la lonja comprado cada mañana y la carne producida en Baleares, con pasto de aquí.

- Gran variedad de primeras marcas: disponemos de muchos productos de una marca sólida propia como IFA, pero sabemos que el cliente tiene derecho a elegir, por eso le ofrecemos un gran abanico de primeras marcas, para que pueda escoger.

- Una vez más, nuestro objetivo es el apoyo al producto balear y la sostenibilidad de nuestras islas. Por eso recientemente nos hemos embarcado en el proyecto 'D'aquí', junto al chef Miquel Calent.

- Los pilares de esta colaboración son: la promoción y puesta en valor del producto balear a través del vínculo con los productores, la activación de la economía circular isleña, la defensa de la sostenibilidad y el medioambiente y el refuerzo de acciones sociales y solidarias para dar apoyo a los más desfavorecidos en momentos complicados.

1.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

1.3.1. Principios de Gestión

Los principios de Gestión se pueden clasificar del siguiente modo

- PRINCIPIOS para una gestión de CALIDAD:
  - Lograr la SATISFACCIÓN de nuestros CLIENTES con el servicio recibido
- PRINCIPIOS para una gestión AMBIENTAL:
  - Promover una cultura de desarrollo y promoción del producto balear y activar una auténtica economía circular que incluya a todos los sectores productivos de las islas.
- PRINCIPIOS para una gestión ÉTICA:
  - Estamos comprometidos a OPERAR DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN y normativas aplicables y firmemente decididos a respetar los principios éticos que rigen nuestra actividad.
  - Trasmitir NUESTRA ÉTICA a todas las personas que colaboran con nosotros.

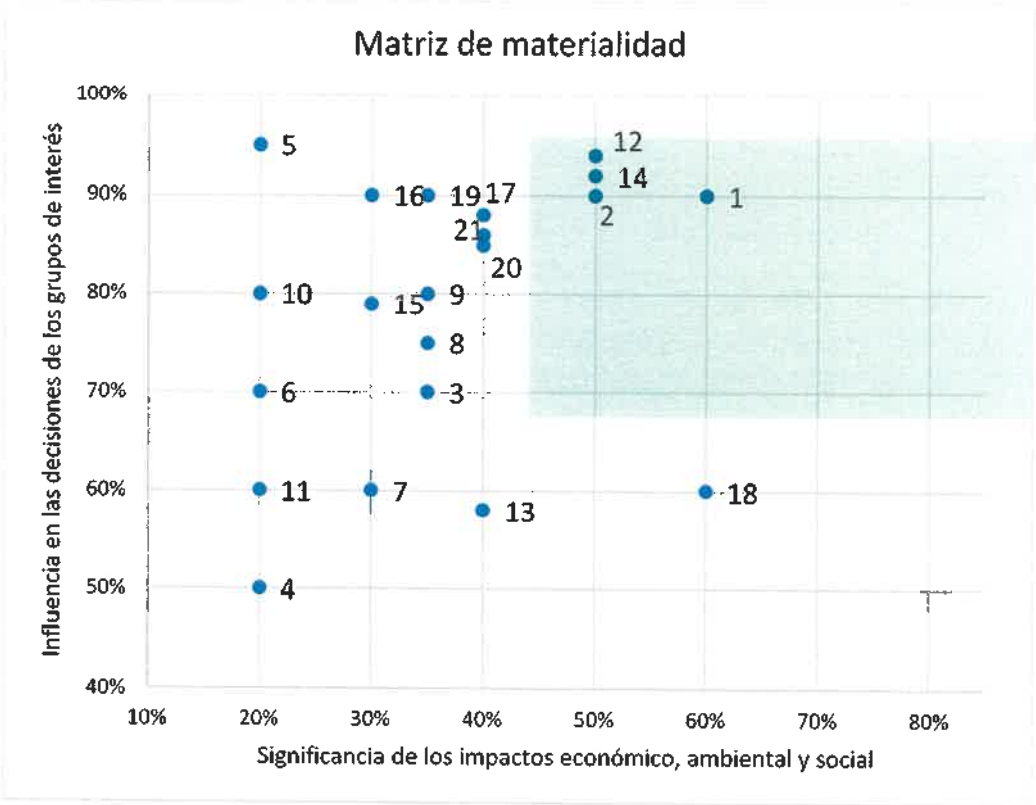
1.4. PRINCIPIO DE MATERIALIDAD

Como punto de partida se ha realizado un análisis de materialidad con el fin de identificar los temas económicos, ambientales y sociales más relevantes para la organización y los grupos de interés.

1.4.1. matriz de materialidad obtenida,

Para la realización de esta matriz de materialidad se han evaluado los aspectos materiales de sostenibilidad más relevantes para la organización desde dos perspectivas,

- Evaluación de los impactos (eje x) teniendo en cuenta la probabilidad y la severidad de cada aspecto.
- Evaluación de la influencia en los grupos de interés (eje y) que se ha llevado a cabo, teniendo en cuenta a los grupos de interés de la organización.



Según su influencia y significancia los impactos se dividen en,

Asuntos prioritarios	
1	Huella de Carbono corporativa.
2	Residuos reciclados, reutilizados
12	Casos de acoso laboral.
14	Casos de discriminación.

Asuntos relevantes	
3	Consumo excesivo de suministros (combustible, energía eléctrica y agua)
8	Accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
9	Formación del personal
15	Blanqueo de Capitales
16	Soborno y/o Corrupción
17	Infracciones normativas
19	Proveedores y Subcontratistas
20	Infracciones del código penal
21	Transparencia

Otros asuntos	
4	Afección a recursos naturales, hábitats u/o especies protegidas.
5	Brecha salarial
6	Desconexión laboral
7	Absentismo laboral
10	Desigualdades y falta de accesibilidad
11	Vulneración de los derechos humanos.
13	infracciones del Estatuto de los trabajadores.
18	Entorno cultural y social

1.4.2. Plan de acción

Siguiendo los objetivos generales de la Matriz de Materialidad presentamos los Planes de acción de sostenibilidad para los asuntos prioritarios,

- 1. Huella de Carbono corporativa. Nuestra organización ha tomado conciencia plena sobre la crisis climática a la que nos enfrentamos. Por ello, desde el año 2020 calculamos y registramos la huella de carbono HIPERMANACOR. Como resultado de ello hemos podido establecer una estrategia de reducción de Gases de Efecto Invernadero con el que podremos obtener el certificado "Reduzco" del Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

- 2. Residuos reciclados, reutilizados: Establecemos unas normas de Gestión Ambiental que incluyen entre otros fomentar las Buenas Prácticas Ambientales. Por lo que hacemos púbica nuestra comunicación ambiental para que todos los grupos de interés la conozcan y la respeten.

- 12. Acoso laboral. Hemos establecido una Guía ante el Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Con el fin de evitar este tipo de situaciones y establecer, en caso necesario, una sistemática de actuación.

- 14. Casos de discriminación. Hemos establecido una Guía ante el Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Con el fin de evitar este tipo de situaciones y establecer, en caso necesario, una sistemática de actuación

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2

2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBITALES

Mapa conceptual

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; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

2.1. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

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.

Información sobre los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

2.1.1 Evolución de las emisiones GEI

A continuación, se muestra la evolución de la huella de carbono de la organización,

Evolución de las emisiones directas de GEI

Para el año 2021: 3.469.747 tCO_2e

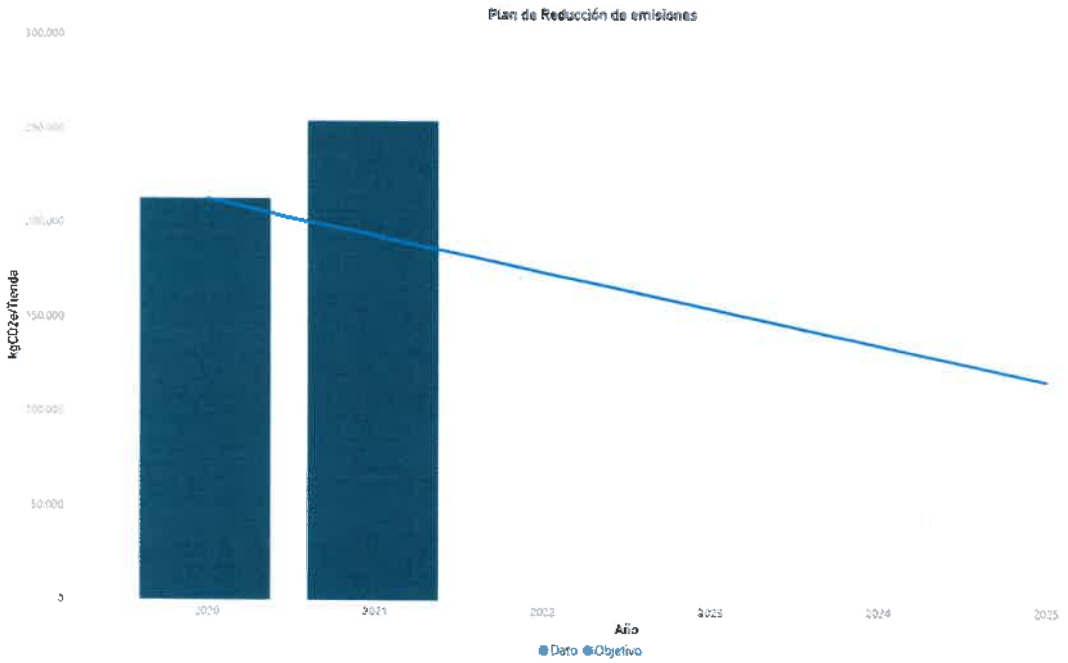
Evolución de las emisiones indirectas de GEI

Para el año 2021: 3.646.771 tCO_2e

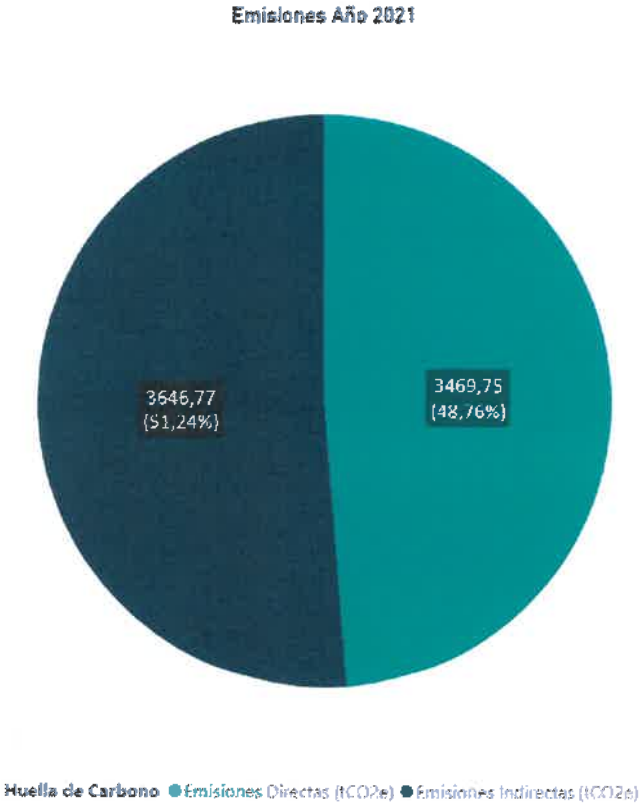
Evolución Reducción de las emisiones GEI

Primer año que se realiza el cálculo, por lo que se establece el objetivo de reducir alrededor del 45% de las emisiones relativas de cara al año 2025.

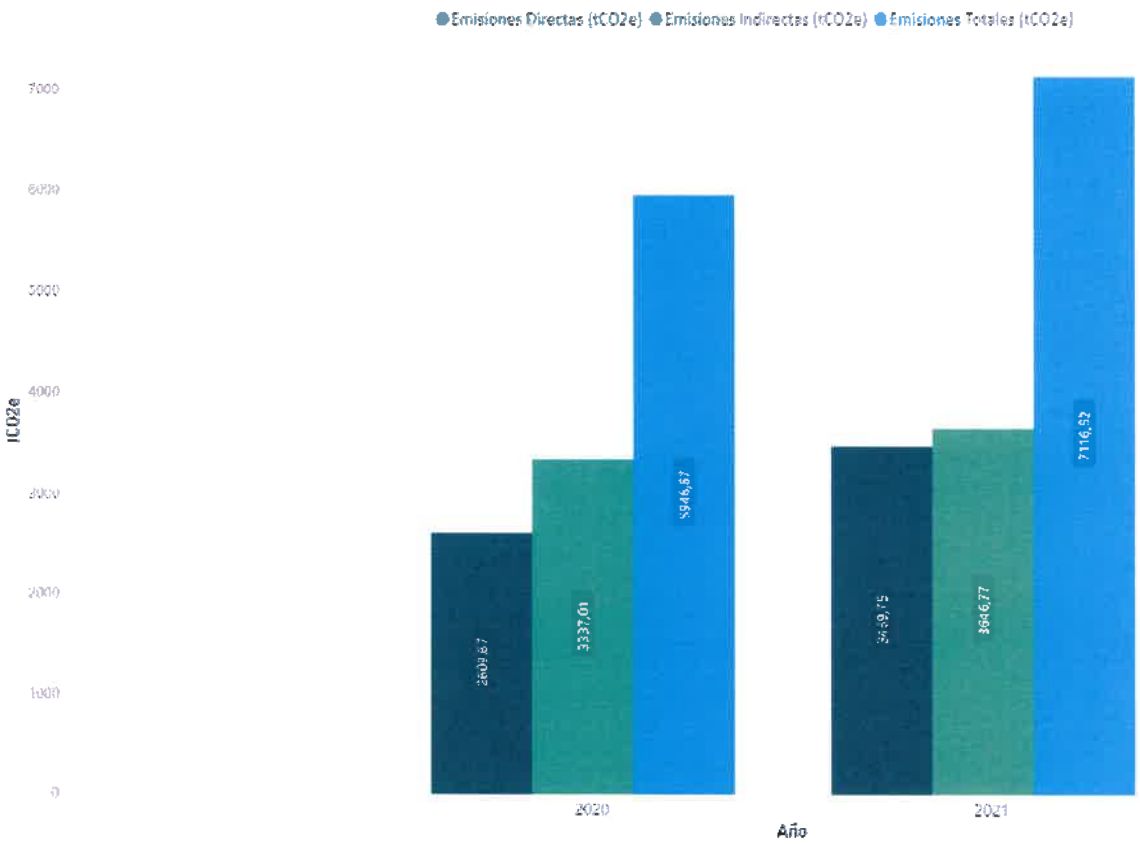
El seguimiento del PRE se muestra a continuación:



La distribución de las emisiones totales entre directas e indirectas puede apreciarse a continuación:

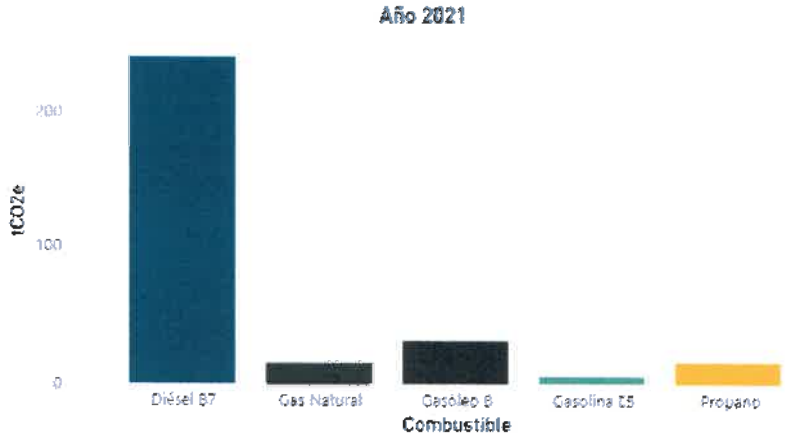


El evolutivo en valores absolutos quedaría de la siguiente forma:

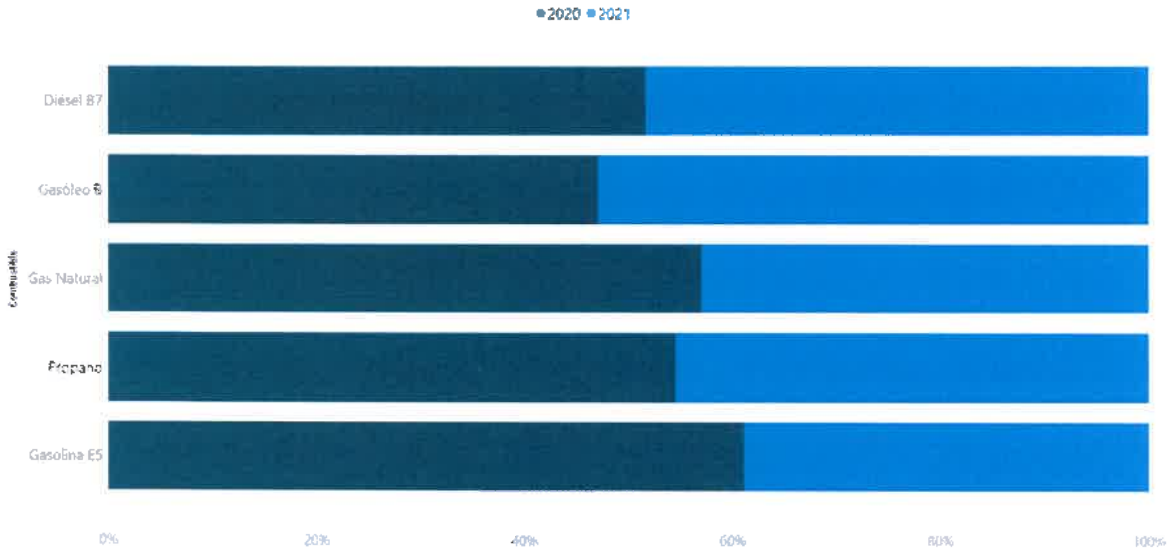


Estas emisiones proceden principalmente de tres fuentes:

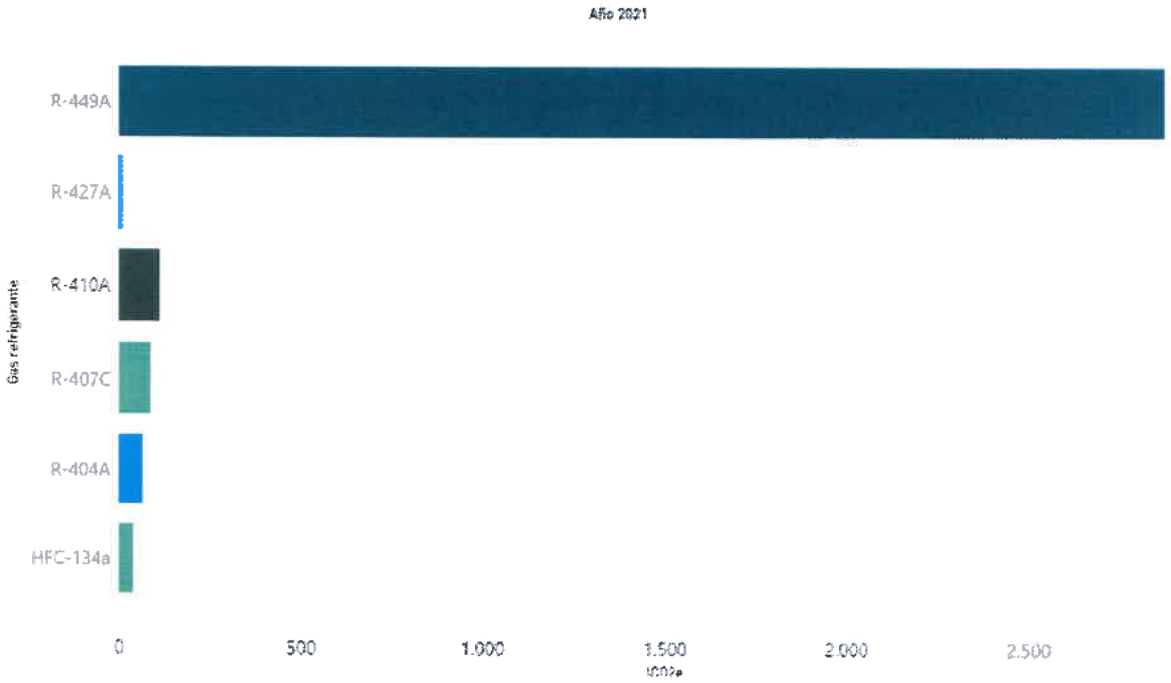
- Uso de combustibles, tanto para flota de vehículos como para generadores y equipos de cocina:



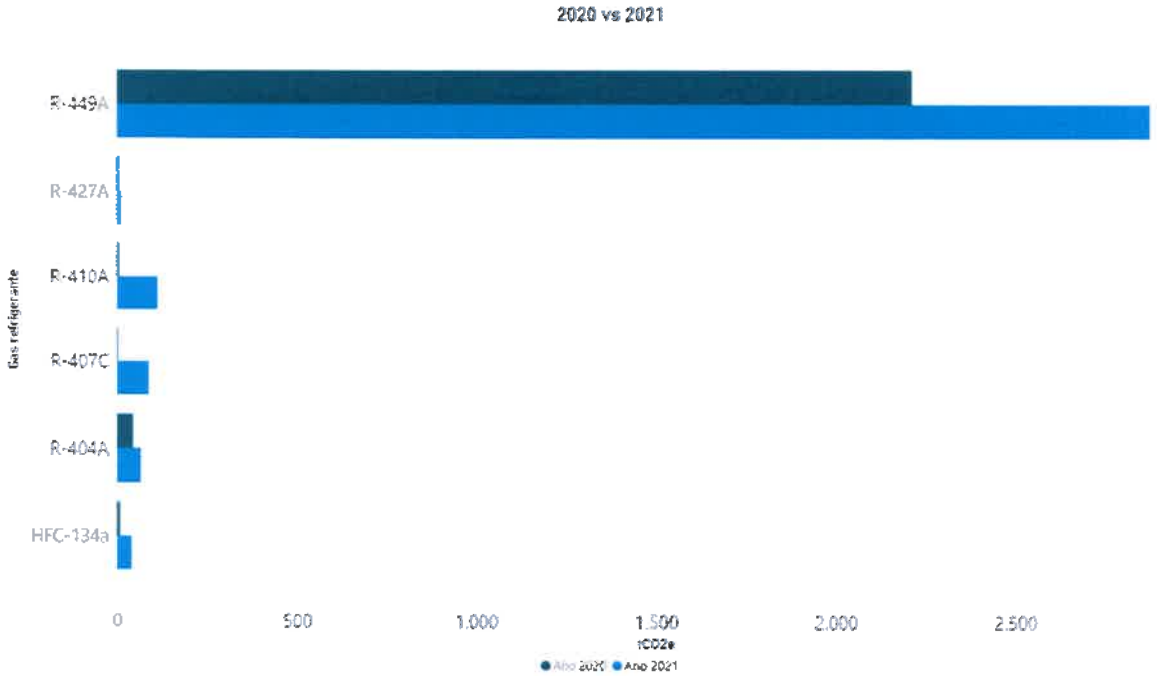
En comparación con años anteriores:



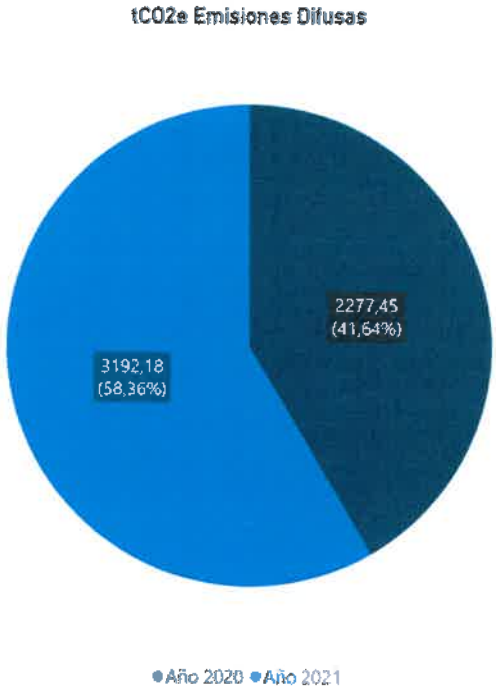
- Fugas en equipos de refrigeración y climatización:



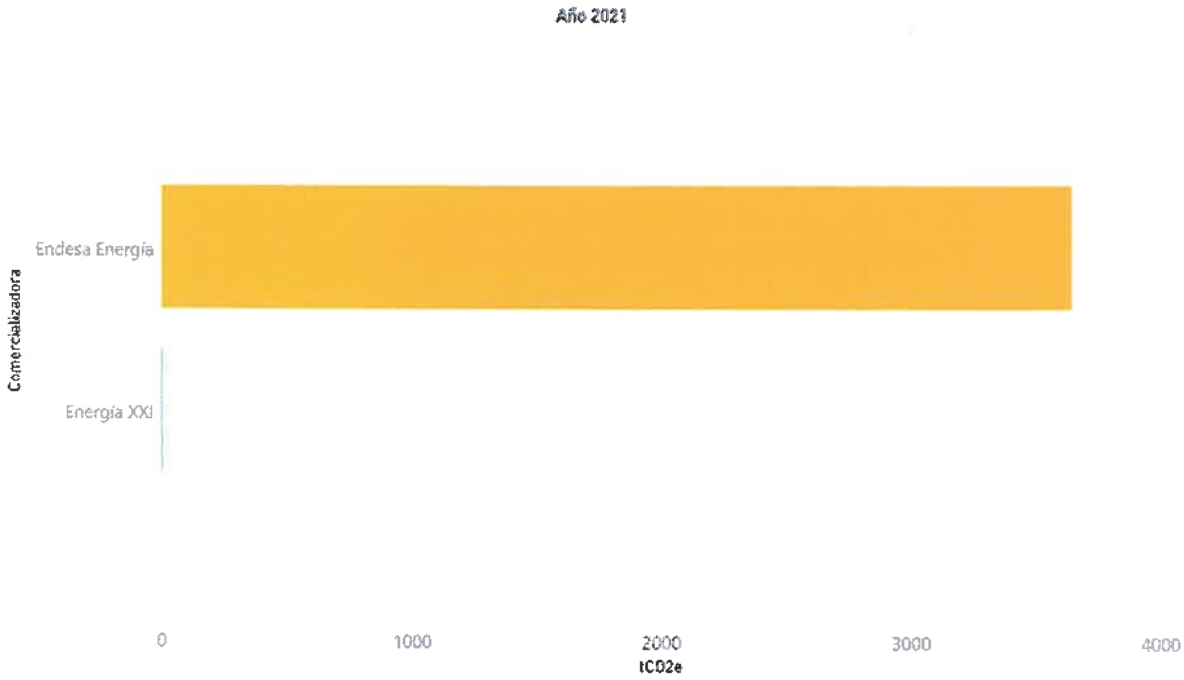
La evolución de las emisiones difusas en términos absolutos se muestra a continuación:



El reparto de emisiones difusas entre 2020 y 2021 queda de la siguiente forma:



- Importación de electricidad:



El reparto de emisiones indirectas entre 2020 y 2021 queda de la siguiente forma:

2.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

A continuación, se muestra las medidas adoptadas por el órgano de dirección en cuestiones relativas a la gestión de residuos por tipo y método de eliminación.

- Iniciativas llevadas a cabo en el ámbito de la economía circular y la gestión de residuos

a) Reducción de envases:

- Introducir opciones de productos a granel o dispensadores para reducir el uso de envases.
- Fomentar la venta de productos con envases reciclables o biodegradables.

- Implementar programas de reutilización de envases, como bolsas reutilizables para productos a granel.

b) Reciclaje y recolección:

- Facilitar estaciones de reciclaje dentro de la tienda para que los clientes puedan depositar envases y materiales reciclables.
- Colaborar con organizaciones locales para implementar programas de reciclaje de residuos específicos, como plásticos, cartón, etc.
- Ofrecer incentivos a los clientes que devuelvan envases y materiales reciclables.

c) Donaciones de alimentos:

- Establecer asociaciones con organizaciones benéficas locales para donar alimentos no vendidos, pero aún aptos para el consumo.
- Implementar programas para reducir el desperdicio de alimentos y educar a los empleados sobre prácticas de manejo adecuadas.

d) Energías renovables:

- Instalar paneles solares en las instalaciones de la cadena de supermercados para reducir la dependencia de energías no renovables.
- Utilizar sistemas de iluminación eficientes energéticamente y equipos con certificación de eficiencia energética.

e) Logística sostenible:

- Optimizar las rutas de entrega para reducir la huella de carbono.
- Utilizar vehículos de reparto eléctricos o híbridos.
- Considerar la posibilidad de implementar sistemas de entrega compartida para reducir el tráfico y las emisiones.

f) Educación y concienciación:

- Ofrecer información a los clientes sobre prácticas sostenibles y la importancia de la economía circular.

- Organizar campañas educativas y eventos para aumentar la conciencia sobre la gestión de residuos y la sostenibilidad.

g) Certificaciones sostenibles:

- Obtener certificaciones ambientales reconocidas para los productos y operaciones de la cadena de supermercados. Destacar los productos con etiquetas que indiquen su sostenibilidad.

2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Estudio del consumo de recursos para el desarrollo de la actividad de la organización. Como propuestas la organización presenta:

a) Consumo de agua y suministro:

- Propuesta de mejora: Detallar un análisis del consumo de agua, identificando áreas específicas donde se pueda reducir el uso. Considerar la implementación de tecnologías más eficientes en el manejo del agua y evaluar la posibilidad de reutilizar o reciclar agua dentro de las operaciones. Asimismo, indicar el compromiso de la empresa con la gestión sostenible del agua, colaborando con las comunidades locales y respetando las limitaciones regionales.

b) Consumo de materias primas y eficiencia:

- Propuesta de mejora: Desglosar el consumo de materias primas por tipo e identificar áreas críticas para la mejora. Presentar medidas concretas tomadas para mejorar la eficiencia en el uso de materias primas, como la adopción de procesos de producción más sostenibles, el reciclaje de materiales y la optimización de la cadena de suministro para reducir residuos.

c) Consumo de energía y eficiencia energética:

- Propuesta de mejora: Ofrecer un análisis detallado del consumo directo e indirecto de energía. Especificar las medidas implementadas para mejorar la eficiencia energética, como la actualización de equipos a modelos más eficientes, la capacitación del personal en prácticas sostenibles y la inversión en tecnologías de monitoreo para identificar y abordar áreas de alto consumo energético. Además, destacar el compromiso a largo plazo de la empresa para reducir su huella de carbono.

d) Uso de energías renovables:

- Propuesta de mejora: Detallar los esfuerzos específicos para incorporar fuentes de energía renovable. Esto puede incluir la instalación de paneles solares, la compra de energía renovable certificada y la participación en programas de incentivos para energías limpias. Proporcionar datos concretos sobre el porcentaje de energía proveniente de fuentes renovables y establecer metas futuras para aumentar esta proporción, demostrando un compromiso continuo con la transición hacia fuentes más sostenibles.

2.4. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

A continuación, los impactos significativos de las actividades los productos y los servicios en la Biodiversidad,

- Presencia o cercanía de la compañía o de sus actividades en áreas protegidas y/o de valor ecológico (Red Natura 2000: ZEPA o LIC...):
  - Ninguno de los centros se encuentra en áreas protegidas o de alto valor ecológico.
- Denuncias o sanciones ambientales recibidas
  - No se registra ninguna incidencia.
- Impactos causados sobre el medio:
  - No aplica.

A continuación, estudio de los hábitats protegidos o restaurados,

- Planes de prevención y control:
  - Sin determinar.
- Acciones desarrolladas de restauración del medio:
  - Pendiente de definir estrategia.
- Participación en programas e iniciativas globales.

- Pendiente de definir estrategia

- Medida de compensación: "Bancos de Hábitat", reforestación de zonas afectadas...

  - Estudiados 3 proyectos de compensación de huella de carbono en el Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico:

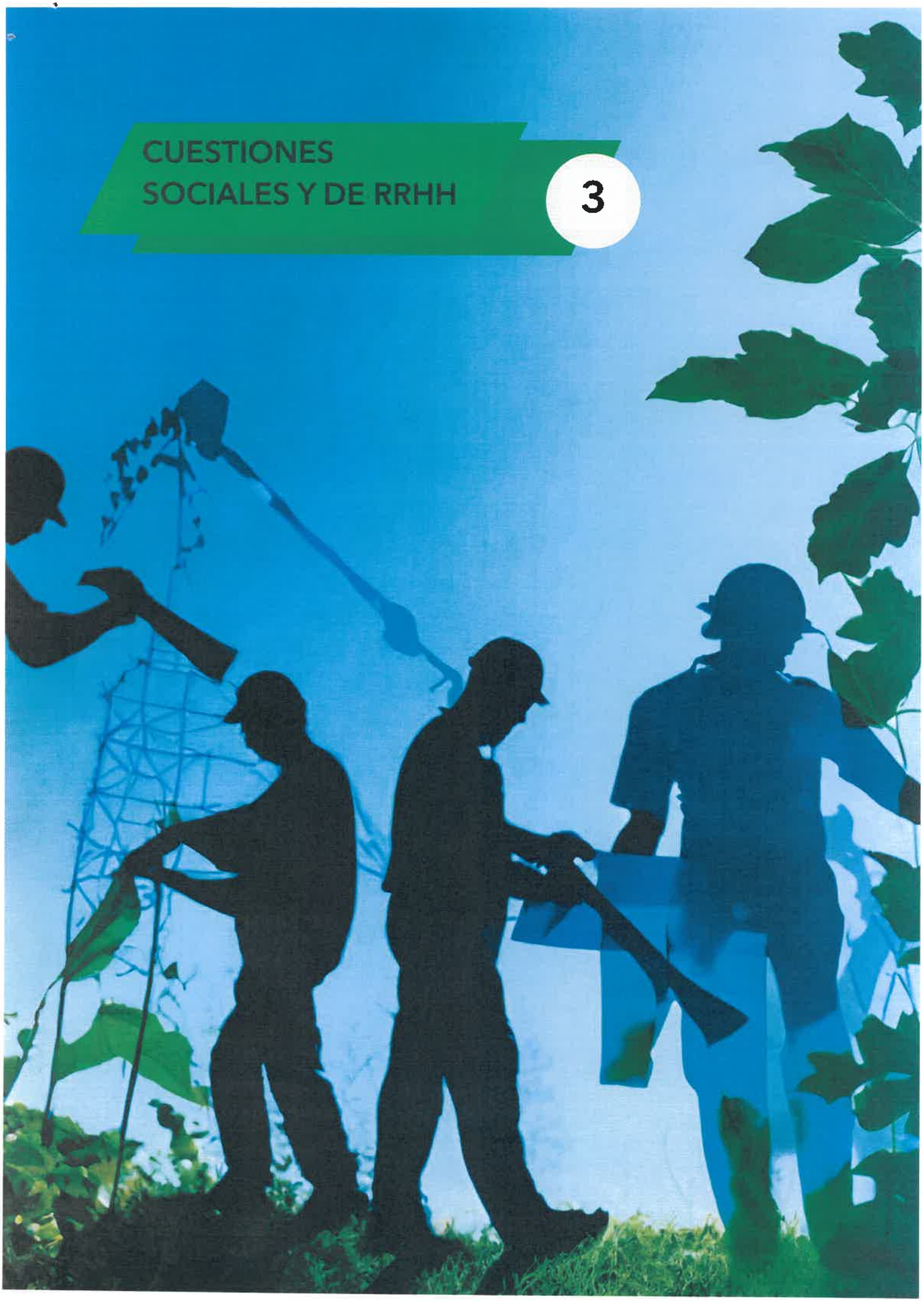
    - RESTAURACIÓN TRAS INCENDIO FORESTAL EN LA FINCA EL VINAGRE UBICADA EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE PATERNA DEL CAMPO y BERROCAL. El proyecto consiste en la restauración tras incendio forestal en la finca EL VINAGRE ubicada en los términos municipales de Paterna del campo y Berrocal. Se recuperará una plantación de eucaliptos afectada por el incendio y se incluirá un rodal de plantación de especies forestales autóctonas. Provincia de Huelva. Info

    - BOSQUE SCR PORTOBELLO CARBONO VERDE EN CAMINOMORISCO 2023. Regeneración de zona incendiada mediante apoyo al regenerado principalmente a masas de Pinus pinaster y reforestación en zonas sin regeneración natural mediante plantación. Provincia de Cáceres. Info

    - BOSQUE TIERRA PURA EN GRANDAS DE SALIME II. Restauración de zona incendiada mediante apoyo al regenerado principalmente a masas de Pinus radiata, y reforestación en zonas sin regeneración natural mediante plantación de Quercus pyrenaica, Sorbus aucuparia, Betula celtibérica, Malus sylvestris, Pinus sylvestris, Pyrus sp., Pinus pinaster, Arbutus unedo, Castanea sativa, Pinus radiata y Prunus avium. Provincia de Asturias. Info

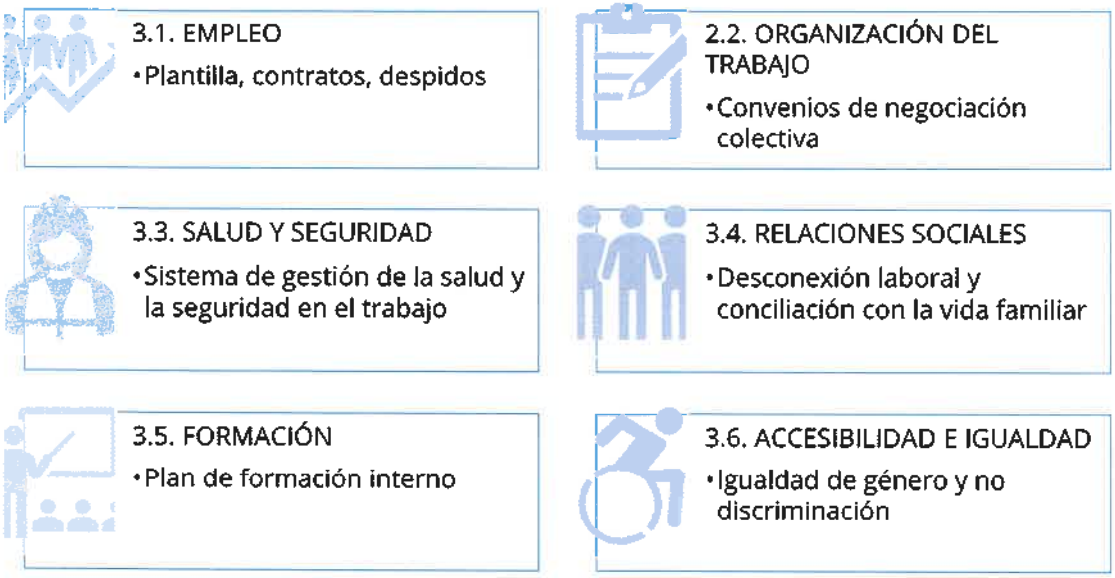
CUESTIONES SOCIALES Y DE RRHH

3



3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Mapa conceptual



Información detallada sobre cuestiones sociales relativas al personal.

3.1. EMPLEO

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Tipología de los contratos, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

A continuación, se muestra el cuadro de trabajadores que forman parte de la organización,

Categoría	Hombres	Mujeres	Total general
Dirección	7	4	11
Director - gerente	5		5
Jefe administración		1	1
Jefe caja		3	3
Jefe compras	4	1	5
Jefe división	5	4	9
Jefe grupo	17	29	46
Jefe personal	2		2
Jefe sección	3	5	8
Jefe sucursal	2		2
Encargado	9	9	18
Segundo encargado	4	10	14
Secretaria		2	2
Oficial administrativo	4	8	12
Auxiliar administrativo		5	5
Profesional oficial 1ª	50	82	132
Profesional oficial 2ª	20	92	113
Profesional oficial 3ª	1	11	12
Cajera		1	1
Auxiliar caja	11	178	189
Ayudante de oficio	3	2	5
Ayudante sección	27	164	190
Capataz	11	8	19
Chófer	26		26
Dependiente	9	19	28
Limpieza	2	12	14
Mozo	5	5	10
Reponedor	51	13	65
Rotulista	1		1
Técnico superior	2		2
Técnico administrativo	1	5	6
Técnico sistemas	1		1
Vendedor	4	4	8
Vigilante	2		2
Total:	**289**	**677**	**966**

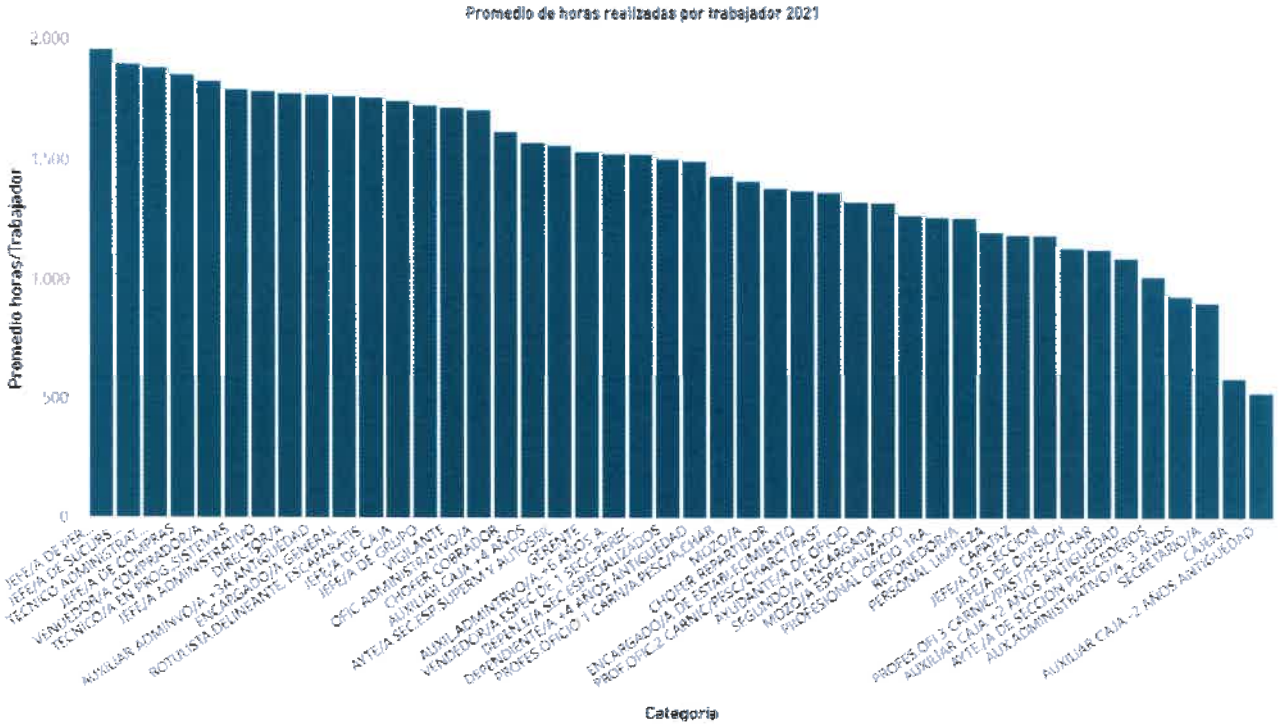
3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Nuestra organización se rige por el convenio colectivo de comercio, según Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000195011981). Siguiendo dicho convenio se ha establecido la jornada continua, de lunes a sábado como norma general, y con las siguientes especificaciones:

- La jornada máxima laboral anual se establece en 1.789 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalentes en cada uno de los casos a una jornada media de 40 horas semanales de trabajo efectivo.
- La compensación del exceso jornada semanal, por aplicación de la jornada irregular, consistirá, a opción de las empresas entre:
    - Reducción equivalente de jornada diaria.
    - Acumulación en jornadas diarias suficientes para libranza de los días correspondientes.
- Para centros de trabajo a partir de 15 personas trabajadoras anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, la empresa y los representantes de los trabajadores, en su caso, elaborarán un cuadro horario, que abarcará desde 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.
- En caso de jornada partida, el descanso mínimo será, al menos de dos horas ininterrumpidas, excepto en los casos de las personas trabajadoras a tiempo parcial con jornada normal de cuatro o menos horas diarias cuya jornada será continuada, incluidas, en su caso, las horas complementarias
- La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo y la distribución de la misma se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.
- Las personas trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

A continuación, se muestra la ratio entre jornada laboral según convenio y jornada laboral efectiva según registro horario de trabajadores.



3.3. SALUD Y SEGURIDAD

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Nuestra organización tiene servicio de prevención propio con modalidad mixta,

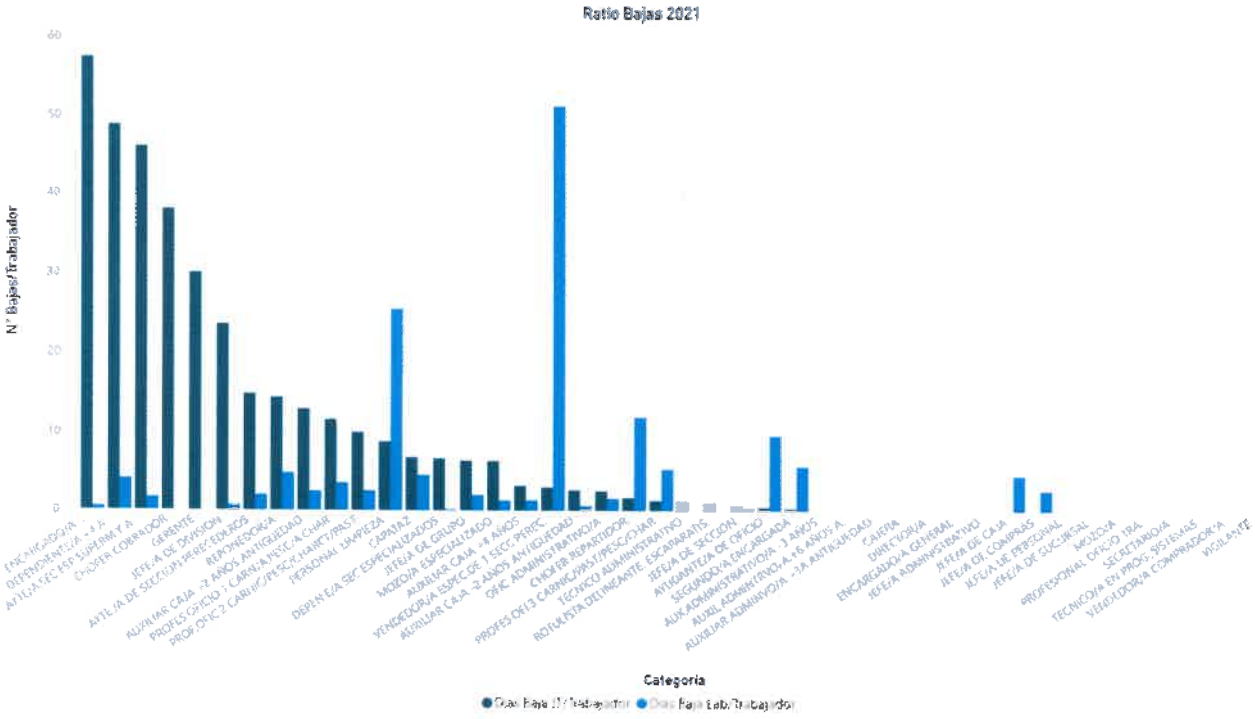
- Seguridad Industrial: Hiper Manacor S.A.
- Higiene Industrial: Hiper Manacor S.A.
- Ergonomía y Psicosociología aplicada: ASPY

- Vigilancia de la salud: PREVIS.

Por lo que contamos con un informe sobre,

- Principales riesgos en materia de seguridad y salud de los trabajadores
- Accidentes de trabajo, Un accidente del trabajo es toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, cuya consecuencia pueda producir o no una incapacidad o muerte. En caso de producir una incapacidad se considerará como un accidente con baja
- Enfermedad profesional, enfermedades contraídas a causa de la consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo
- Días perdidos: En prevención, se refiere al total de días naturales en los que el empleado está de baja debido a una accidente o enfermedad profesional. En España, se comienza a contar como día perdido a partir del día siguiente después del accidente hasta que se recibe el parte de alta.

A continuación, se muestra el promedio de bajas IT y laborales por trabajador y categoría



Ratio de trabajadores y trabajadores con Políticas salariales más allá de las estipuladas por ley.

- Pendiente de cuantificar

Desconexión laboral.

- Políticas o medidas de desconexión.
- Real Decreto-ley 28/2020 sobre el teletrabajo (oct. 20).
- Política de desconexión digital.

3.4. RELACIONES SOCIALES

Nuestra organización participa en las iniciativas de la comunidad local. Apostamos por los productos locales y de proximidad en nuestras islas. En total, hemos colaborado con más de 290 empresas de Mallorca, Menorca e Ibiza en los últimos años.

Además, realizamos multitud de acciones para favorecer el crecimiento económico de nuestro entorno.

Hacemos públicas todo tipo de iniciativas de circularidad y sostenibilidad para el crecimiento de nuestro entorno en nuestro canal de YouTube

FRESA DE MANACOR a HIPER CENTRO

Hiper Centro

Suscribirme

Compartir Guardar

3.5. FORMACIÓN

El Grupo apuesta por la formación continua y fomenta el esfuerzo personal de los trabajadores.

La política de formación interna tiene varias ramas diferenciadas,

- La formación inicial y necesaria para el desempeño del puesto de trabajo,
- La realizada para la mejora de la ejecución de funciones de procesos específicos del puesto de trabajo
- La que se realiza para la potenciación y desarrollo de las capacidades de las trabajadoras y trabajadores, en su carrera profesional.

La formación de las incorporaciones se inicia con el Plan de Acogida, que consiste en dar la bienvenida a la empresa, firmar el contrato de trabajo y hacerle llegar al Trabajador tanto la información necesaria sobre su puesto y la compañía como, además, los medios y las herramientas para poder llevar a cabo sus responsabilidades. Esta primera jornada de acogida también incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales de su puesto y Seguridad Alimentaria.

Además, nuestra organización tiene establecido un plan de formación interno del que forman parte las acciones que se desprenden del Plan para la igualdad.

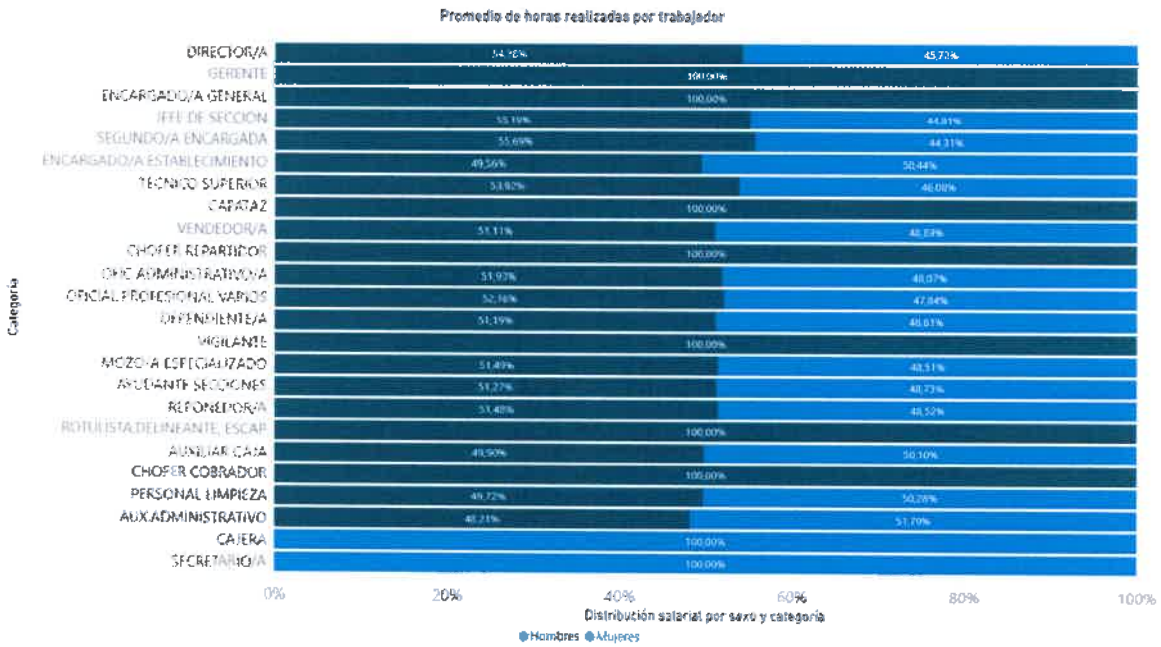
3.6. ACCESIBILIDAD E IGUALDAD:

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

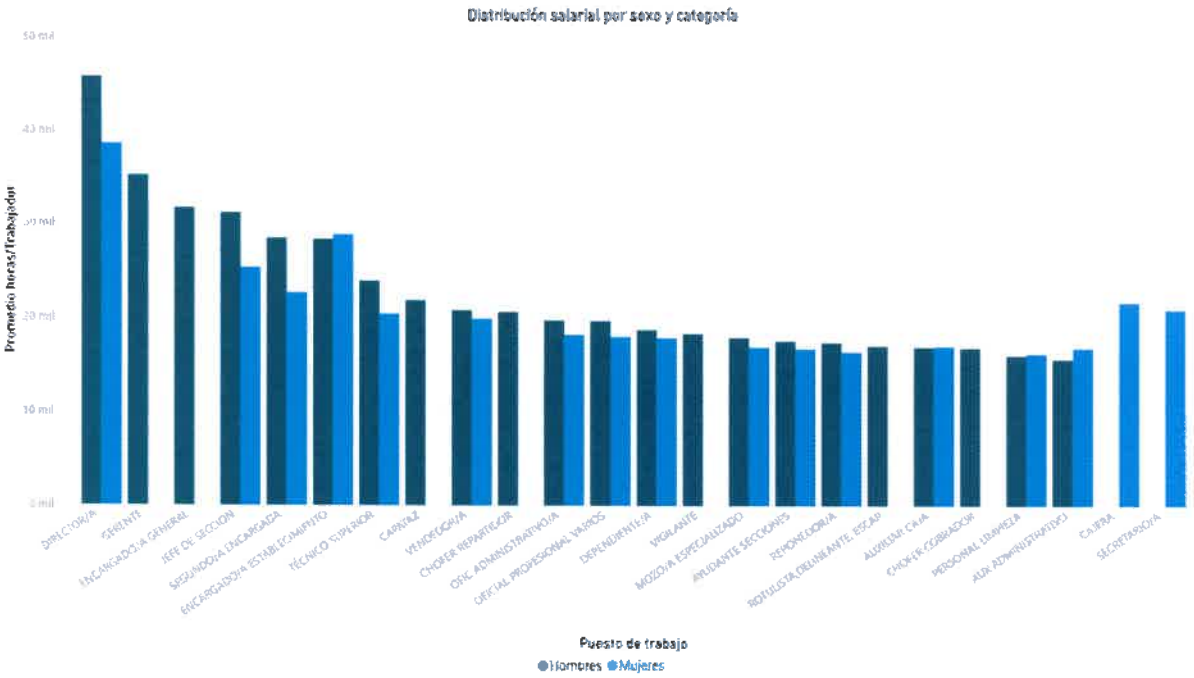
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Brecha Salarial, es la diferencia de salario entre hombres y mujeres que desempeñan la misma función o posiciones de mismo valor. Remuneraciones de los trabajadores, consejo y directivos. Clasificación profesional por edad y sexo.

Ratio de componentes órgano directivo frente a mujeres en el órgano de gobierno.



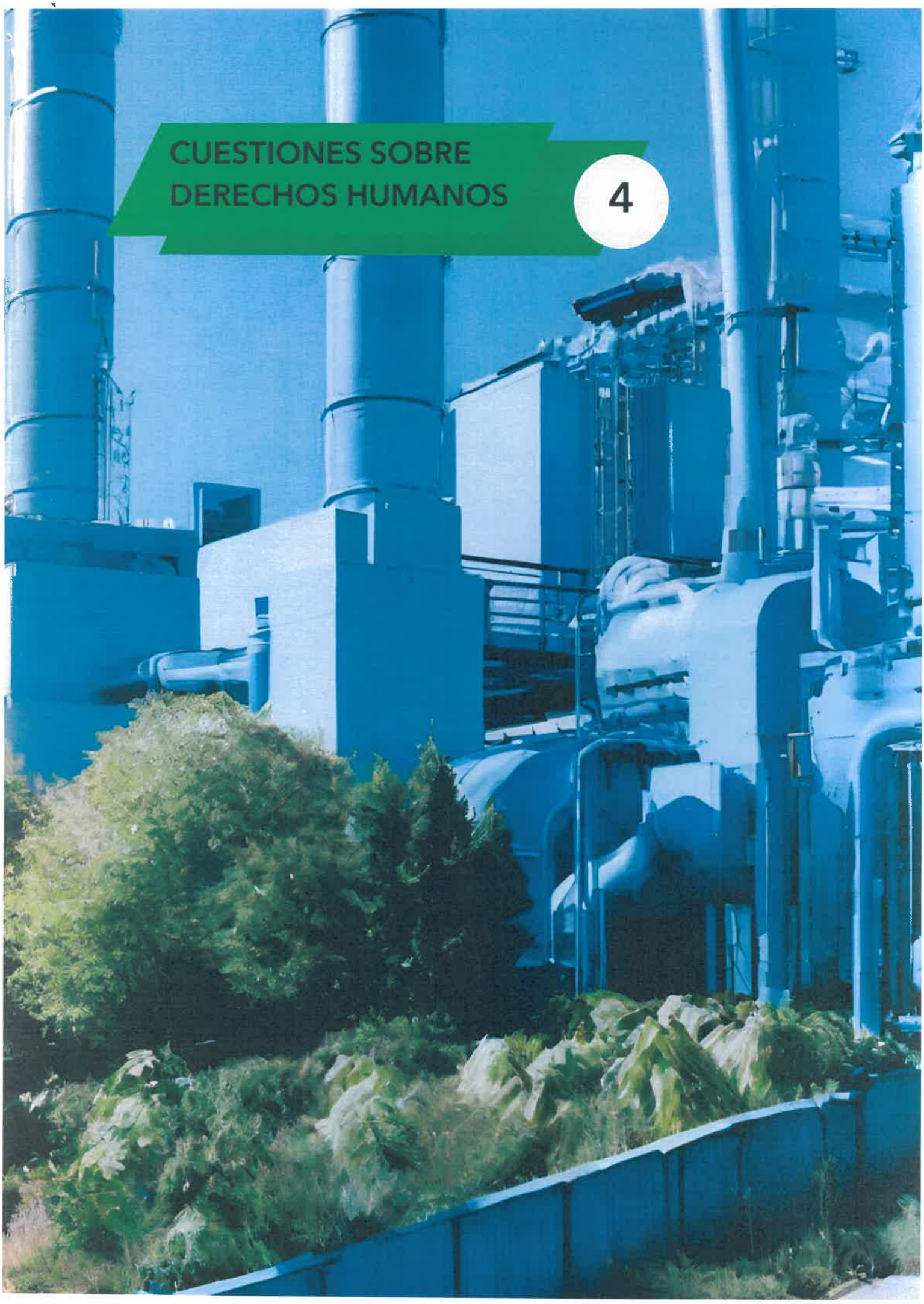
Ratio del Salario base de la remuneración de mujeres frente a hombres.



Además, nuestra establecido un Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de HIPER MANACOR, S.A. que se encuentra en el REGCON Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdo Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España con el código Nº 07101722112023.

CUESTIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS

4



4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Mapa conceptual

4.1. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

- Respeto de los DDHH
- Promoción y cumplimento de los convenios fundamentales de la OIT

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;

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; 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.

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

Nuestra organización tiene en cuenta los siguientes textos.

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS (Naciones Unidad 2011)

Estos principios rectores se basan en el reconocimiento tanto de las obligaciones de los Estados, como en el papel que las empresas deben cumplir a la hora de aplicar las leyes y respetar, proteger y cumplir los derechos humanos. También hace referencia a la necesidad de acompañar los derechos y obligaciones, de recursos e instrumentos adecuados y efectivos, capaces de prevenir el incumplimiento y subsanar los daños que pudieran derivarse de los mismos. El principal objetivo es por tanto mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible

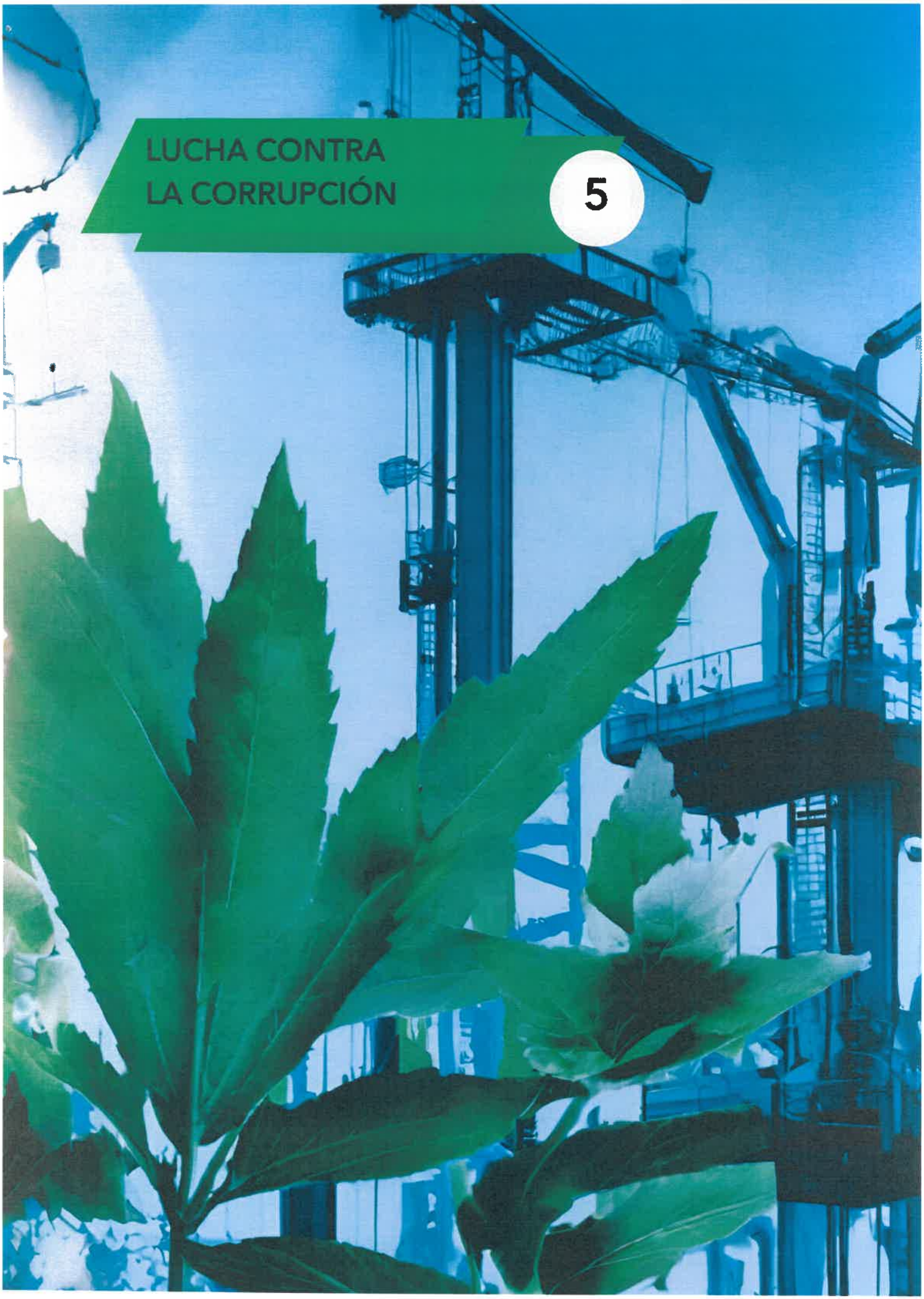
PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS (Gobierno de España 2017)

Se trata de un plan de acción establecido a nivel nacional para aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. En este Plan se plasma el compromiso de España de proteger los derechos humanos, también frente a cualquier impacto negativo que la actividad empresarial pudiera tener sobre ellos, y de proporcionar a las eventuales víctimas de los mismos un remedio efectivo. En este sentido supone un marco de referencia para todas las empresas españolas, de los que se espera se espera actúen con la diligencia debida para evitar la violación de los derechos de terceros y para hacer frente a los impactos adversos de su actividad.

4.1. 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.

En cuanto a los mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes, la dirección de la empresa está estudiando la implantación de un canal interno de denuncias o bien otras vías disponibles para la prevención y el tratamiento de estas posibles desviaciones.

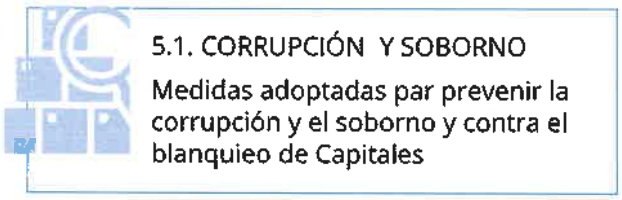


LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

5

5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Mapa conceptual



Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

5.1. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

En cumplimiento del artículo 31 bis del Código Penal, nuestra organización ha elaborado un Programa de Prevención de Delitos cuyo principal objetivo es prevenir, o en su caso, mitigar la comisión de delitos por parte de las empleados y directivos cuando actúan en nombre la compañía en el desempeño de sus actividades laborales.

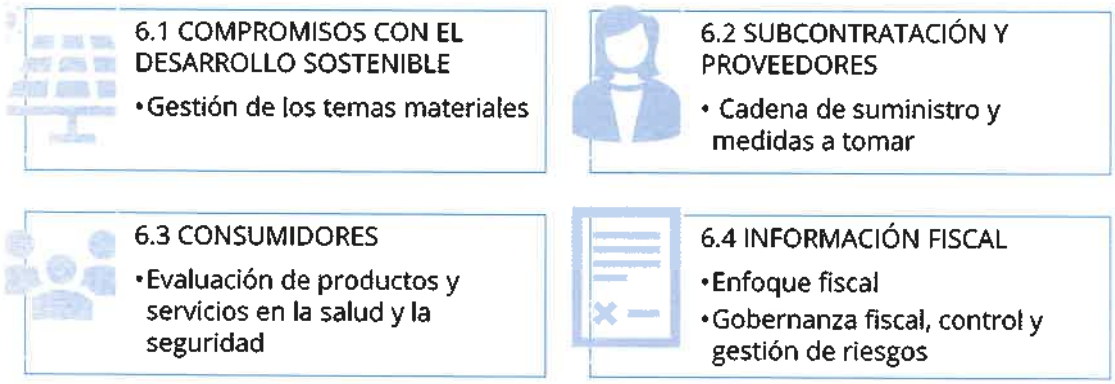
En este contexto normativo se engloban las medidas adoptadas por la organización para la lucha contra la corrupción y el soborno incluidas en el Modelo de Organización y Gestión para la Prevención de Riesgos Penales.

CUESTIONES SOBRE LA SOCIEDAD

6

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Mapa conceptual



información significativa sobre la sociedad relativa a los aspectos sobre sostenibilidad, proveedores, consumidores e información fiscal.

6.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.

La organización se compromete con la economía circular y la sostenibilidad ambiental y económica de su entorno. Para ello ha decidido llevar a cabo varias acciones,

- Cálculo y registro de la huella de carbono
- Reducción de la huella de carbono
- Promover el consumo responsable de los recursos
- Difundir estas acciones a todas las partes interesadas

6.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La inclusión de criterios sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de nuestra organización es fundamental para reflejar nuestro compromiso con valores éticos y sostenibles. Al incorporar estas consideraciones en el proceso de adquisición, buscamos no solo obtener productos y servicios de alta calidad, sino también contribuir al bienestar social y ambiental.

En el ámbito de las relaciones con proveedores y subcontratistas, nuestra organización sostiene un enfoque proactivo hacia la responsabilidad social y ambiental. Buscamos colaborar con socios comerciales que compartan nuestros valores y se adhieran a estándares éticos similares. Esto implica no solo la entrega de productos y servicios de calidad, sino también la consideración de prácticas laborales justas, igualdad de género y prácticas ambientales sostenibles en toda la cadena de suministro.

Para asegurar el cumplimiento de estos principios, implementamos sistemas de supervisión y auditorías rigurosos. Estos mecanismos no solo evalúan el rendimiento de nuestros proveedores en términos de calidad y eficiencia, sino también en relación con sus prácticas sociales y ambientales. Estas auditorías no solo son una herramienta de control, sino también una oportunidad para colaborar estrechamente con nuestros socios comerciales en la mejora continua de sus prácticas.

Nuestra organización se rige por los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos principios se traducen en un firme compromiso con los derechos humanos, la ética laboral, la seguridad e higiene en el trabajo, el medio ambiente y la sostenibilidad. Exigimos a nuestros colaboradores que compartan y practiquen estos principios en todas las operaciones y ubicaciones en las que operamos.

Es importante destacar que, en caso de incumplimiento por parte de nuestros proveedores, nos reservamos el derecho a finalizar la relación comercial de manera inmediata. Esta decisión se toma luego de una comunicación por escrito al proveedor, donde se detallan los incumplimientos identificados y se brinda la oportunidad de abordar y corregir dichos problemas en un plazo acordado.

En resumen, nuestra organización no solo busca la excelencia en términos de productos y servicios, sino que también abraza un compromiso sólido con la ética, la igualdad y la sostenibilidad en todas las facetas de nuestras operaciones y relaciones comerciales.

6.3. CONSUMIDORES

Nuestra organización tiene un firme compromiso con la transparencia y el respeto hacia los consumidores, proporcionándoles las herramientas necesarias para garantizar sus derechos de acuerdo con la normativa vigente en materia de consumo, seguridad alimentaria, privacidad y otros aspectos relevantes. Creemos en la importancia de empoderar a los consumidores, brindándoles información y recursos esenciales para que puedan tomar decisiones informadas y ejercer sus derechos de manera efectiva.

Para asegurar la protección de los derechos del consumidor, ofrecemos diversas herramientas que facilitan el acceso a información clara y comprensible sobre nuestros productos y servicios. Esto incluye detalles sobre ingredientes, procesos de fabricación, y cualquier otra información relevante para que los consumidores tomen decisiones informadas sobre sus compras.

Además, nos aseguramos de que los consumidores tengan a su disposición canales eficaces para presentar reclamaciones fundamentadas en caso de violación de sus derechos. Valoramos la retroalimentación de los clientes y consideramos cada reclamación con seriedad. Trabajamos diligentemente para resolver cualquier problema de manera justa y oportuna.

Entendemos que la seguridad alimentaria es una prioridad y, por lo tanto, implementamos rigurosos controles de calidad y seguimos las mejores prácticas en la producción y distribución de alimentos. Asimismo, respetamos y protegemos la privacidad de los consumidores, cumpliendo con las normativas de privacidad aplicables y adoptando medidas para salvaguardar la confidencialidad de la información personal.

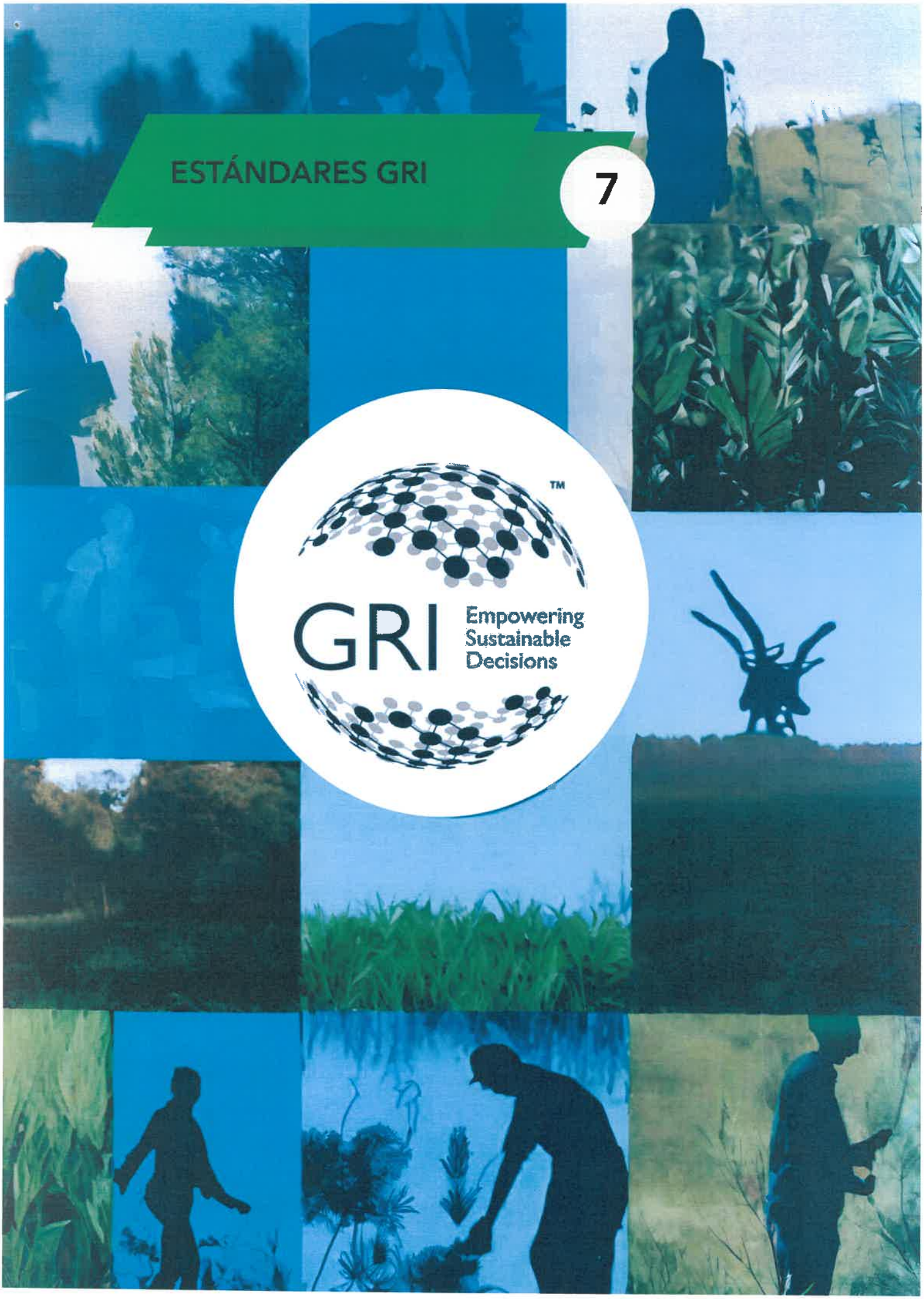
En caso de que surjan reclamaciones fundamentadas relacionadas con la violación de los derechos del consumidor, nos comprometemos a abordarlas de manera transparente y eficiente. Establecemos procedimientos claros para canalizar estas reclamaciones a través del cauce correspondiente, facilitando un proceso justo y equitativo para todas las partes involucradas.

6.4. INFORMACIÓN FISCAL

El compromiso firme del grupo con el cumplimiento de la normativa se refleja en la puntualidad con la que cumplimos nuestras obligaciones con las administraciones públicas. Esto incluye tanto aspectos fiscales como de Seguridad Social, donde nos esforzamos por asegurar que todos los procedimientos y pagos se realicen en tiempo y forma. Consideramos que el cumplimiento de estas obligaciones es esencial para mantener relaciones transparentes y éticas con las autoridades gubernamentales y contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad en la que operamos.

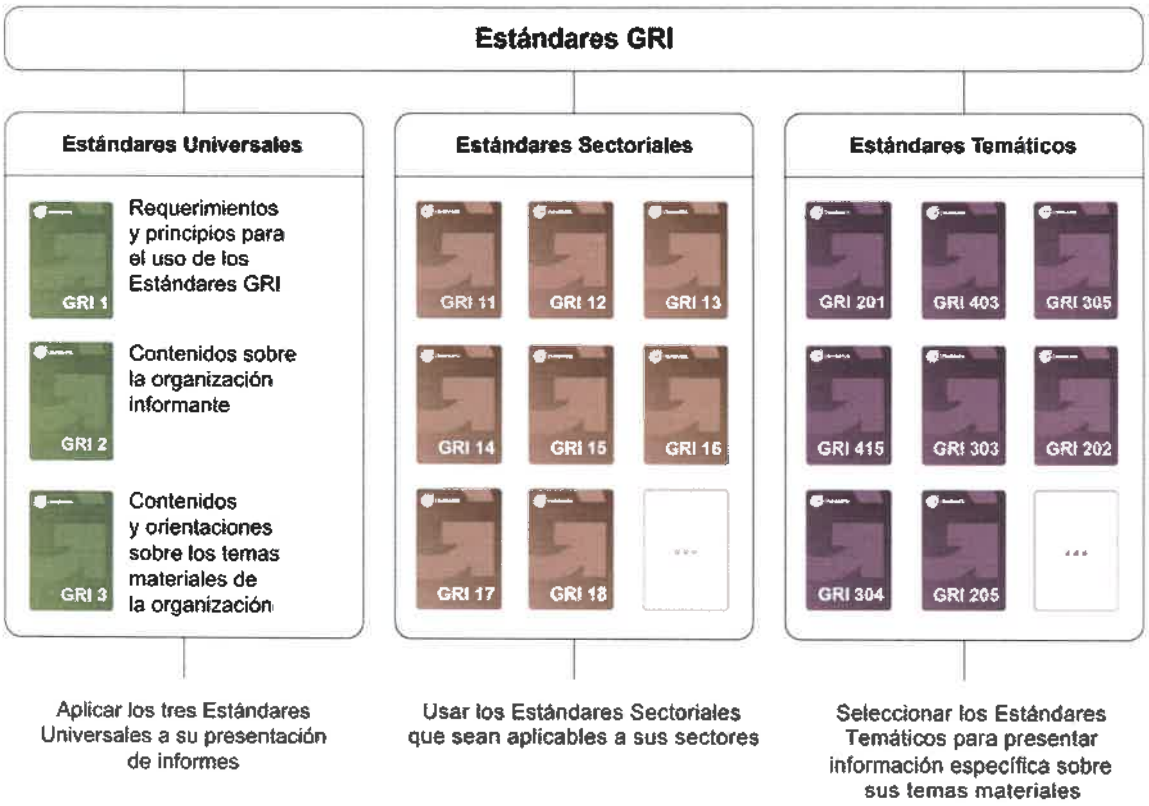
Adicionalmente, para garantizar la transparencia en nuestra gestión financiera, hemos registrado en tiempo y forma nuestros estados financieros en el Registro Mercantil de Mallorca. Este registro no solo cumple con los requisitos legales, sino que también permite a todas las partes interesadas, incluyendo a clientes, proveedores, empleados y la comunidad en general, acceder a información clave sobre nuestra situación económica y financiera.

Los libros y memorias económicas que se encuentran registrados proporcionan un panorama completo y detallado de nuestras actividades, inversiones, ingresos y gastos. Este compromiso con la transparencia no solo es una obligación legal, sino también una expresión de nuestra responsabilidad hacia la comunidad y las partes interesadas, mostrando un enfoque proactivo en la divulgación de información relevante.


ESTÁNDARES GRI
7
GRI
Empowering
Sustainable
Decisions

7. GRI STANDARD

Mapa conceptual



7.1. DESGLOSE GRIs

A continuación, encontrarán una tabla con el contenido del Estado de Información No Financiera Consolidado y del Reglamento de la Taxonomía siguiendo el estándar de sostenibilidad Global Reporting Iniciative (GRI) en su versión GRI Standards. Según lo establecido en,

- 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
- Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

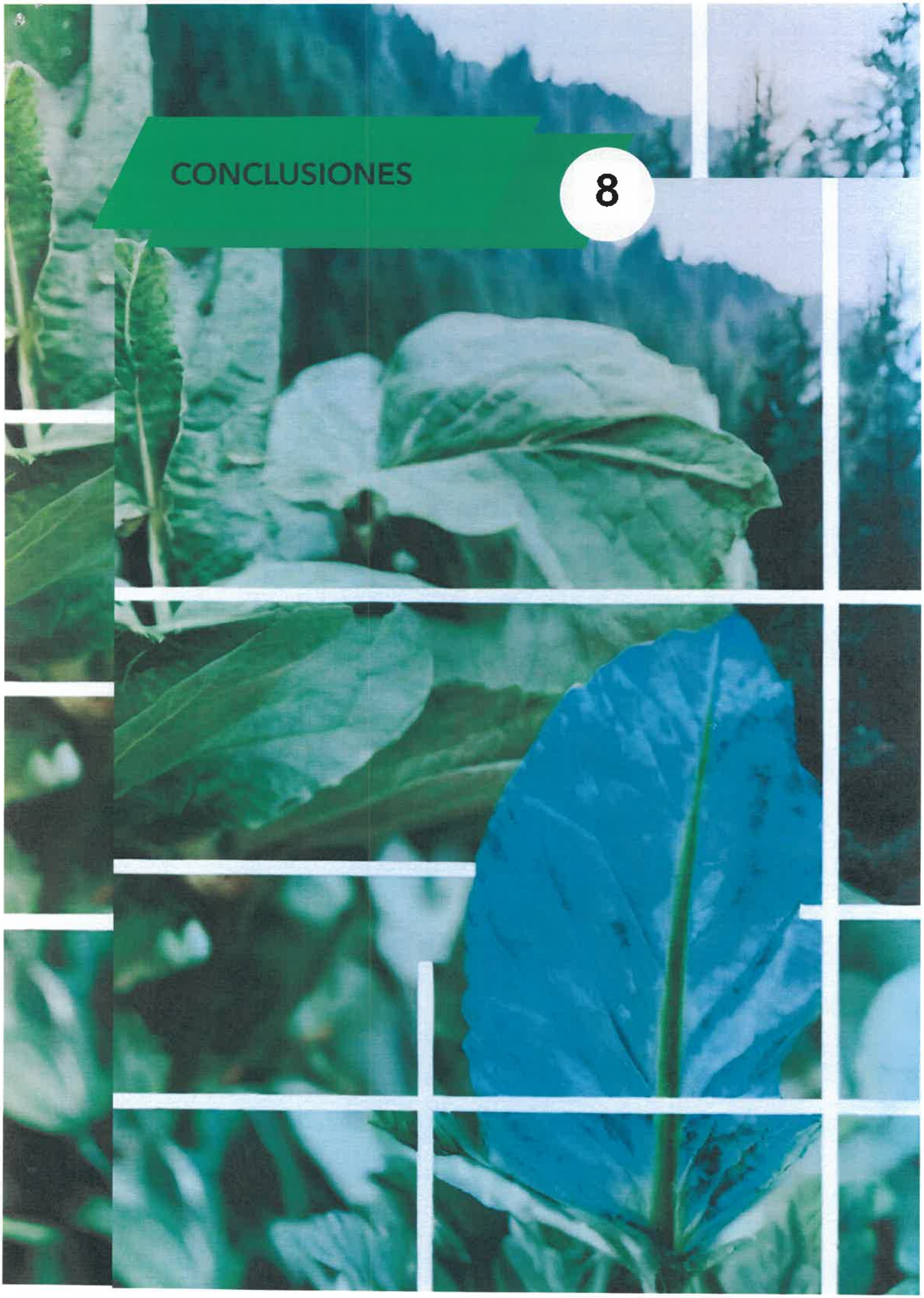
CAPITULO	CONCPTO	GRI Standard
1. INFORAMCIÓN GENERAL		
	1.1 NUESTRA ORGANIZACIÓN	
	Cumplimiento de la legislación y las normativas	GRI Standard 2-27
	Detalles de la organización	GRI Standard 2-1
	Entidades incluidas en la presentación del informe	GRI Standard 2-2
	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	GRI Standard 2-3
	1.2 ENTORNO, ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	
	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	GRI Standard 2-6
	1.3 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	
	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	GRI Standard 2-22
	Compromisos y políticas	GRI Standard 2-23
	1.4 PRINCIPIO DE MATERIALIDAD	
	Proceso de determinación de los temas materiales	GRI Standard 3-1
	Lista de temas materiales	GRI Standard 3-2
	Gestión de los temas materiales	GRI Standard 3-3
	Enfoque para la participación de los grupos de interés	GRI Standard 2-29
2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBITALES		
	2.1. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO	
	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	GRI Standard 305-1
	Emisiones directas de GEI (Alcance 2)	GRI Standard 305-2
	Reducción de las emisiones GEI	GRI Standard 305-5
	2.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	
	Residuos por tipo y método de eliminación	GRI Standard 306-2
	Materiales utilizados por peso o volumen	GRI Standard 301-1
	Insumos reciclados utilizados	GRI Standard 301-2
	Productos y materiales de envase recuperados	GRI Standard 301-3
	Consumo de energía dentro de la organización	GRI Standard 302-1
	Consumo de agua	GRI Standard 303-5
	2.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	
	Interacción con el agua como recurso compartido	GRI Standard 303-1
	Reducción del consumo energético	GRI Standard 302-4
	2.3 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	
	Impactos significativos de las actividades los productos y los servicios en la Biodiversidad	GRI Standard 304-2
	Hábitats protegidos o restaurados	GRI Standard 304-3
3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
	3.1 EMPLEO	
	Empleados	GRI Standard 2-7
	3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
	Convenios de negociación colectiva	GRI Standard 2-30

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	GRI Standard 401-1
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	GRI Standard 402-1
3.3 SALUD Y SEGURIDAD	
Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI Standard 403-1
3.4 RELACIONES SOCIALES	
Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	GRI Standard 407-1
Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	GRI Standard 413-1
Afiliación a asociaciones	GRI Standard 2-28
Política de remuneración	GRI Standard 2-19
Proceso para determinar la remuneración	GRI Standard 2-20
Ratio de compensación total anual	GRI Standard 2-21
3.5 FORMACIÓN	
Promedio de horas de formación al año por empleado	GRI Standard 404-1
Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	GRI Standard 404-2
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	GRI Standard 404-3
3.6 ACCESIBILIDAD E IGUALDAD:	
Diversidad de órganos de gobierno y empleados	GRI Standard 405-1
Ratio entre salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	GRI Standard 405-2
4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	
4.1 DERECHOS HUMANOS	
Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	GRI Standard 2-26
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	GRI Standard 406-1
5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	
5.1 CORRUPCIÓN Y SOBORNO	
Conflictos de interés	GRI Standard 2-15
Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	GRI Standard 205-1
Comunicación, formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	GRI Standard 205-2
Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	GRI Standard 205-3
6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	
6.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	
Gestión de los temas materiales	GRI Standard 3-3
Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	GRI Standard 2-13
Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	GRI Standard 2-14
Comunicación de inquietudes críticas	GRI Standard 2-16
6.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	GRI Standard 308-1
Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas a tomar	GRI Standard 308-2
Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	GRI Standard 141-1
Impactos sociales negativos en cadena de suministro y medidas a tomar	GRI Standard 141-2
6.3 CONSUMIDORES	
Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	GRI Standard 416-1
Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	GRI Standard 416-2
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	GRI Standard 418-1
6.4 INFORMACIÓN FISCAL	
Enfoque fiscal	GRI Standard 207-1
Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	GRI Standard 207-2
Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	GRI Standard 207-3
Presentación de informes país por país	GRI Standard 207-4

CONCLUSIONES

8



8. CONCLUSIONES

Se ha elaborado el presente Documento de Estado de Información no Financiera consolidado (EINF) siguiendo los estándares de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards. Este documento se ajusta a los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Además, nos hemos adherido al Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020, el cual establece un marco para facilitar las inversiones sostenibles y modifica el Reglamento (UE) 2019/2088. Este enfoque nos permite proporcionar una visión completa y transparente del desempeño económico, social y ambiental de HIPER MANACOR SA y sus sociedades dependientes.

En el proceso de redacción de este documento, se ha cumplido con todos los requerimientos de independencia y ética establecidos en el Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA). Este código se basa en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

La fecha de redacción de este informe es el 31 de marzo de 2022. El período objeto de este informe es el ejercicio fiscal que abarca desde el 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Hiper Centro emite estos informes de con una frecuencia anual.

Contacto

HIPER MANACOR, S.A. con CIF A07169287, domicilio social en Crta. Palma-Artà Km. 47.2 CP 07500 – Manacor, Illes Balears, España y sociedades dependientes

Alcance y cobertura

La información incluida en este Estado de Información no Financiera consolidado (EINF) de HIPER MANACOR SA y sociedades dependientes, comprende el mismo perímetro que la información financiera de las Cuentas Anuales consolidadas de HIPER MANACOR SA y sociedades dependientes.

Estado de Información no Financiera consolidado (EINF) de HIPER MANACOR SA y sociedades dependientes, incluye la información ambiental, social y relativa al personal, de derechos humanos, lucha contra la corrupción y soborno y sociedad más relevante del Grupo referente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Definición del contenido de Información no Financiera

Para definir los temas abordados en el EINF se han seguido los principios para la elaboración de informes relativos a la definición del contenido del Informe

Contexto de sostenibilidad

La información no financiera incluida en el presente Estado refleja el desempeño de HIPER MANACOR SA y sociedades dependientes en el contexto más amplio de la sostenibilidad considerando la información disponible.

Exhaustividad

La información no financiera de HIPER MANACOR SA y sociedades dependientes aborda los aspectos materiales y su cobertura de modo que reflejen sus impactos significativos tanto económicos, ambientales como sociales con el objetivo de permitir que los grupos de interés evalúen el desempeño en el ejercicio.

Sin perjuicio de los requisitos de divulgación aplicables al estado de información no financiera consolidado previstos en la Ley 11/2018, este informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años.