Memoria de sostenibilidad 2021. SAONA

ÍNDICE

1. Mensaje de nuestro CEO

2. Acerca de este informe

3. Esencia Saona
Nuestros orígenes

4. Logros y resultados
Nuestros logros
Resultados 2021

5. 2021 en un minuto

6. Gobernanza
Gobierno corporativo
Gestión ética y control de riesgos ESG
Gestión sostenible

7. Social
Nuestras personas
Propuesta de valor
Protección de los Derechos Humanos y Laborales
Contribución a la comunidad

8. Ambiental
Gestión ambiental
Circularidad
Cambio climático

Anexo I: Tabla de personal
Anexo II: Tabla de indicadores GRI
Anexo III: Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

1.Mensaje de nuestro CEO

GRI 102-14

Mensaje de Eduardo Céspedes

Estimados lectores,

Es para mí un orgullo el presentaros la primera memoria de sostenibilidad de Saona, correspondiente al ejercicio 2021; un hito importante e histórico que pone de manifiesto nuestro firme compromiso de desarrollar nuestras actividades empresariales de manera sostenible, así como mantener informados a nuestros grupos de interés de nuestros logros e impactos, de manera transparente, clara y veraz.

El 2021 ha sido para Saona un año de recuperación y reconstrucción, tras dos ejercicios marcados por los efectos de la pandemia producida por el covid-19. En este sentido, quiero rendir un sincero homenaje a todas las personas que formamos parte de Saona; para ellos, solo tengo palabras de agradecimiento, por sus esfuerzos y compromiso, que nos han servido para reconducir de manera diligente y rápida, el rumbo de nuestro proyecto.

Estos tiempos de adversidad han puesto en valor y han premiado a las compañías que luchamos día a día por desarrollar nuestras actividades de manera responsable y sostenible. En 2021 nuestro volumen de negocio de los restaurantes ha superado los 29 millones y hemos abierto 12 nuevos establecimientos. Este crecimiento demuestra el amor y pasión que sentimos por Saona y nuestra capacidad de gestión y adaptación a un entorno cada vez más incierto y dinámico.

Nuestra convicción es seguir evolucionando hacia el desarrollo sostenible, realizando una gestión estratégica de los riesgos ESG, que nos permita seguir generando valor y riqueza a nuestros grupos de interés, así como a la sociedad en general. Por ello, apoyamos el cumplimiento de los diez principios del

Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que nos ha ayudado a establecer una hoja de ruta en la que las personas, el planeta y la ética, son los tres ejes alrededor de los cuales Saona desarrolla su modelo de negocio socialmente responsable.

Por último, quiero invitaros a la lectura de la presente memoria, un documento en el que podreis encontrar información sobre nuestros compromisos, logros y objetivos establecidos en materia social, ambiental y de gobernanza, y cómo hemos alineado nuestra estrategia y gestión, con la firme convicción, de contribuir al desarrollo de una sociedad y un futuro más sostenible.

2. Acerca de este informe

GRI 102-45 / 102-46 / 102-53 / 102-54

ACERCA DE ESTE INFORME

Con la memoria de sostenibilidad 2021, Grupo Saona (en adelante “el Grupo” o “Saona”) elaboramos por primera vez un reporte de información de nuestro desempeño sostenible, realizando un ejercicio de transparencia con grupos de interés para la compañia sobre los impactos sociales, ambientales y de gobernanza de todas nuestras actividades empresariales, demostrando así nuestro sólido compromiso en materia de sostenibilidad, aportación al entorno y contribución a los desafíos globales.

PERIODO CUBIERTO

Con el presente documento reportamos información del año 2021, del 1 de enero al 31 de diciembre. Este documento será elaborado anualmente.

ALCANCE

Cubre todas las actividades del Grupo Saona, incluyendo todos los restaurantes y cocinas que permanecen activos a 31 de diciembre de 2021.

Comunidad Valenciana:

Saona Alameda, Saona Aragón, Saona Alicante, Saona Blasco Ibáñez, Saona Casino de Agricultura, Saona Císcar, Saona Cortes Valencianas, Saona Denia, Saona Elche, Saona Gandía, Saona Gran Vía, Saona Sagunto, Saona Jávea, Saona l’Eliana, Saona Martínez Cubells, Saona Santa Bárbara, Saona Torrent, Saona Virgen, Tagomago Valencia, Turqueta y Quick Saona.

Comunidad de Madrid:

Saona Balboa, Saona Chamberí, Saona Condesa, Saona General Gallegos, Saona La Moraleja, Saona Las Tablas, Saona Ortega y Gasset, Saona Teixeira, Saona Zurbarán y Tagomago Madrid.

Cataluña:

Saona Aribau y Saona La Maquinista

Castilla-La Mancha:

Saona Albacete

Andalucía:

Saona Triana

Estándares de referencia

La memoria de sostenibilidad 2021 está elaborada de acuerdo a las guías para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Inicitative (en adelante “GRI”), en su opción esencial. También se ha tenido en consideración los diez principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante “ODS”) de las Naciones Unidas.

La elaboración del presente documento ha sido realizada aplicando los principios de calidad de referencia: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad, utilizando información cualitativa y cuantitativa que favorecen la comprensión de la misma a los grupos de interés para comprender el impacto y magnitud de la actividad de Grupo Saona.

Temas materiales para el desempeño sostenible

En diciembre de 2019, en Grupo Saona finalizamos nuestro primer estudio de materialidad, en el que se realizó un análisis de relevancia interna y externa, por el que se identificaron 6 dimensiones de acción y 22 temas materiales. El proceso del estudio de materialidad, así como sus resultados, se presentan en el apartado 6 Gobernanza.

Para Grupo Saona, un tema material es un asunto que, por su relevancia influye en las decisiones y percepciones de los grupos de interés, por lo que se desarrollan y reportan proactivamente sobre su desempeño. Por ello, los aspectos materiales identificados en el estudio, guían los contenidos del presente documento, con el fin de mostrar una imagen fiel de desempeño sostenible del Grupo Saona y de su gestión y control de aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza.

Con el objeto de seguir mejorando nuestra contribución y desempeño sostenible, es esencial la colaboración de todos nuestros grupos de interés, en especial aquellos que se ven afectados directa o indirectamente por nuestras actividades. Por ello, os animamos a comunicarnos todas las inquietudes, dudas, consultas o recomendaciones, a través de correo electrónico, postal o teléfono:

compliance@gruposaona.com
963 34 64 89
Restaurantes Saona, S.L.
C/ Gran vía Marqués del Turia, 35 1ª
46005 Valencia

3. Esencia Saona

GRI 102-2 / 102-6

2 HAMBRE CERO

3 SALUD Y BIENESTAR

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

3. Esencia Saona

3.1. Nuestros orígenes

Saona es una empresa familiar que nace en Valencia en el año 2013 de la mano de nuestro fundador Gonzalo Calvo del amor hacia el Mediterráneo y todo lo que le envuelve, con el objetivo de crear un estilo de vida saludable a través de la apuesta gastronómica de la cocina mediterránea, llevando a cada comensal, el amor que evoca el Mediterráneo.

Nueve años más tarde, Saona es un referente de la gastronomía mediterránea saludable, con productos de calidad, un precio económico y ambientado con un interiorismo de la costa balear, que nos ha consolidado como una de las mejores opciones para disfrutar de un menú exclusivo a buen precio, marcado por su aire innovador a través de la actualización de su carta, un ambiente y una decoración excelentes y tratando a cada cliente de una forma única y especial.

Manifiesto

Saona surge de una historia de amor

Amor a una cala de Formentera, a una persona, a una forma de comer, de sentir y de vivir. Amor a una cultura que nos anima a disfrutar de la gastronomía, de las personas y del entorno. Amor a unos colores, una luz y una sensibilidad especial por los detalles. Saona nació, para que ames el Mediterráneo cada día.

Saona, amor al Mediterráneo.

¿Para qué existimos?

Para amar y cuidar la cultura del Mediterráneo que nos anima a disfrutar de la gastronomía, de las personas y del entorno que forman parte de él.

¿Cómo lo hacemos?

Repensamos la gastronomía con un concepto de restaurantes desde el que pretendemos impulsar un estilo de vida saludable a través de nuestra cocina que apuesta por platos caseros, sanos y con ingredientes de primera calidad.

¿Qué hacemos?

Somos especialistas en crear buenos momentos con sabor a Mediterráneo.

Nuestra Receta

- Marca.
- Experiencia.
- I+D+i.
- Oferta Gastronómica.
- Decoración cuidada.
- Cultura de servicio.
- Filosofía y ambición de impacto.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

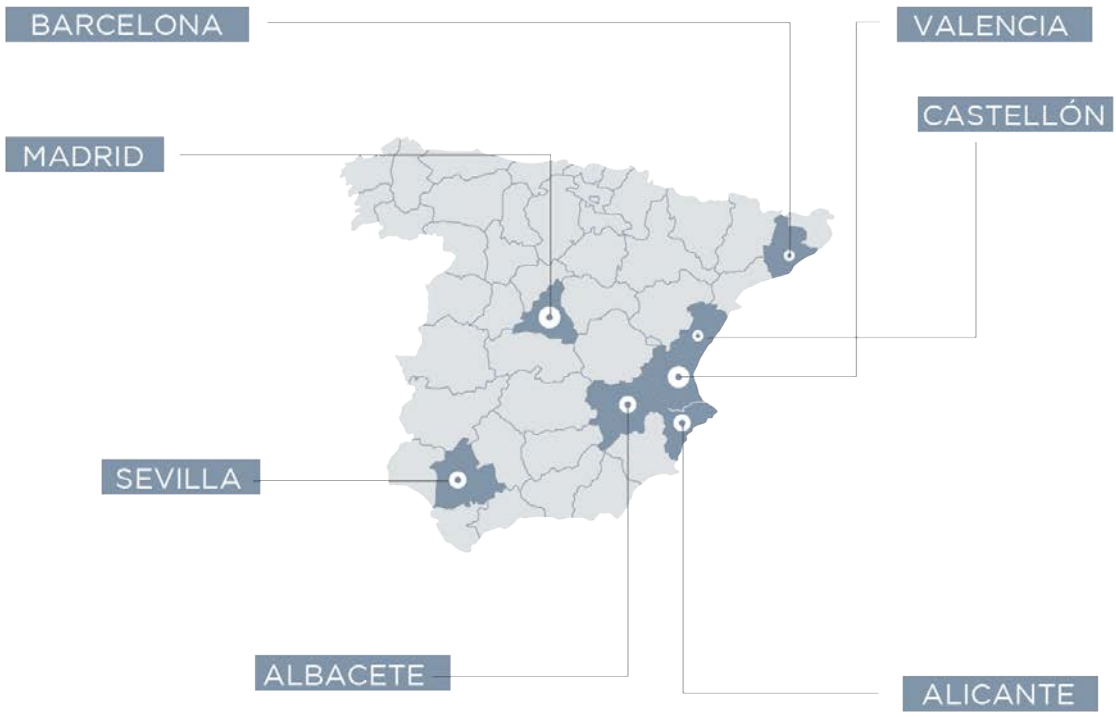
4. Logros y resultados

GRI 102-4 / 102-7 / 201-1

4. Logros y resultados

4.1. Nuestros logros

Conservamos con orgullo y mucho cariño la esencia de aquel primer restaurante familiar donde empezó todo. Ahora la familia Saona ha crecido y, aunque se ha expandido por todo el mapa, sigue tan unida como siempre, trabajando cada día para compartir contigo nuestro Amor al Mediterráneo.



- Marca sólida con gran notoriedad.
- 9 años de crecimiento sostenido.
- 12.000 comidas diarias.
- + de 1M € de facturación media anual por restaurante.
- 1 nueva apertura de promedio al mes.
- + de 900 empleados.
- 8,4 nota global en principales plataformas de valoración.

En Grupo Saona apostamos por un crecimiento sostenido con aperturas en ubicaciones y zonas estratégicas y de relevancia para la marca. Nuestro objetivo para 2022: **Alcanzar 50 restaurantes operativos en el territorio nacional.**

4.2. Resultados 2021.

Tras un ejercicio 2020 marcado por las consecuencias sociales, sanitarias y económicas producidas por la pandemia mundial declarada en el año 2019 por el virus covid-19, el año 2021 ha sido un ejercicio de recuperación para Saona, pese a continuar con medidas de cierre y restricciones de horarios y aforos, sobre todo en el inicio del ejercicio. La vuelta paulatina a la nueva normalidad en las que se fueron suavizando las medidas restrictivas, así como el plan de contingencias establecido, nos ha permitido continuar con la tendencia de crecimiento y evolución del negocio, revertir la situación excepcional del ejercicio anterior e impulsar nuevas aperturas de restaurantes, alcanzo resultados positivos.

Principales indicadores financieros * Unidades en miles de euros	2021	2020	2019	2018
Volumen de negocio restaurantes	29.782€	16.182€	19.181€	7.335 €
EBITDA	2.730€	23€	1.671€	1.024€
Inversiones totales	8.043€	4.514€	2.259€	481€

Facturación por ámbito geográfico

Comunidad Valenciana	63,99%
Madrid	28,06%
Cataluña	5,84%
Castilla-La Mancha	1,19%
Andalucia	0,92%

A fecha de publicación del presente informe, hemos destinado una bonificación de 500.000€ para más de 400 personas empleadas, que fueron afectadas por los ERTE de 2020 y 2021, provocados por la pandemia del covid-19, con el objetivo de paliar la reducción de ingresos sufrida por la plantilla. Dicha iniciativa ha sido posible por la rápida recuperación de la compañía, en la que el equipo ha sido un factor decisivo.

Cash Flow Social

Gran parte del impacto y la generación de valor de Saona esta implícita en nuestra capacidad de generación y distribución de riqueza producida por el desarrollo de nuestras actividades empresariales, en especial entre los grupos de interés que están implicados en la gestión y cadena de valor.

Cash flow social

Valor económico generado	30.632.953,00 €
Valor económico retenido	2.009.603,00 €
Valor económico distribuido	28.623.350,00 €

Distribución del valor económico distribuido

Costes operacionales (proveedores)	14.526.237,00 €
Salarios y beneficios sociales	13.642.868,00 €
Administraciones públicas (impuestos y sanciones)	149.294,00 €
Pago a proveedores de capital	279.558,00 €
Inversiones en la comunidad	25.392,90 €

5. 2021 en un minuto

GRI 102-7

5. 2021 en un minuto.

10 Nuevas aperturas	**28.623.350€** Valor económico distribuido	**14.526.237€** Invertidos en proveedores	**30.632.953 €** Valor económico generado
0 Deuda con administraciones públicas	**97,27%** Proveedores locales	**100%** Proveedores de materias primas homologados	**926** Personas empleadas
0 Denuncias o sanciones recibidas	**100%** Proveedores de materias primas homologados	**50%** Del personal directivo es femenino	**70.55%** Incremento de personal
87.04/100 Valoración del ambiente laboral por el personal	**1.579** Horas de formación	**90,4** horas de formación media por persona empleada	**0.39%** Tasa de rotación
0.00056 Tn CO2 eq. por menú	**100%** Gestores autorizados de residuos recicladores	**100%** Envases de papel y cartón del servicio delivery. FSC	**100%** Bebidas en formato vidrio retornables
I Calendario de valores corporativo	**Adhesión** Al pacto mundial de naciones unidas	**500.000€** Al personal afectado por ERTE´s covid-19	

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

6. Gobernanza

GRI 102-11 / 102-15 / 102-16 / 102-26 / 102-29 / 102-33 / 102-40 / 102-44 / 102-47 / 103-1 / 103-2 / 103-3 / 405-1 /

6. Gobernanza

6.1. Gobierno corporativo

La identidad corporativa de Saona, es un elemento esencial y diferencial de nuestro modelo de negocio. Es una guía para desempeñar nuestras actividades de forma responsable y sostenible.

Misión: Saona tiene como misión principal crear una experiencia gastronómica para disfrutar de los cinco sentidos.

Visión: Ser el grupo de restauración de comida mediterránea de referencia, impulsando un estilo de vida saludable a través de nuestra cocina que apuesta por platos equilibrados y espacios cuidados.

Valores:

Compromiso.

Responsabilidad.

Excelencia operacional.

Trabajo en equipo y meritocracia

Innovación.

Sostenibilidad.

De acuerdo con dicha identidad corporativa, hemos desarrollado un modelo de gestión de la gobernanza basado en los siguientes pilares:

Eficiencia	**Cumplimiento de la legali-dad**	Control del riesgo	**Gestión ética**

Consejo de administración

Es el principal órgano de gobierno del Grupo, el cual está compuesto por cinco consejeros, todos ellos hombres, que tienen como responsabilidades principales, definir las líneas estratégicas de actuación, establecer y controlar el cumplimiento de objetivos estratégicos y supervisar la gestión encargada a la Dirección General.

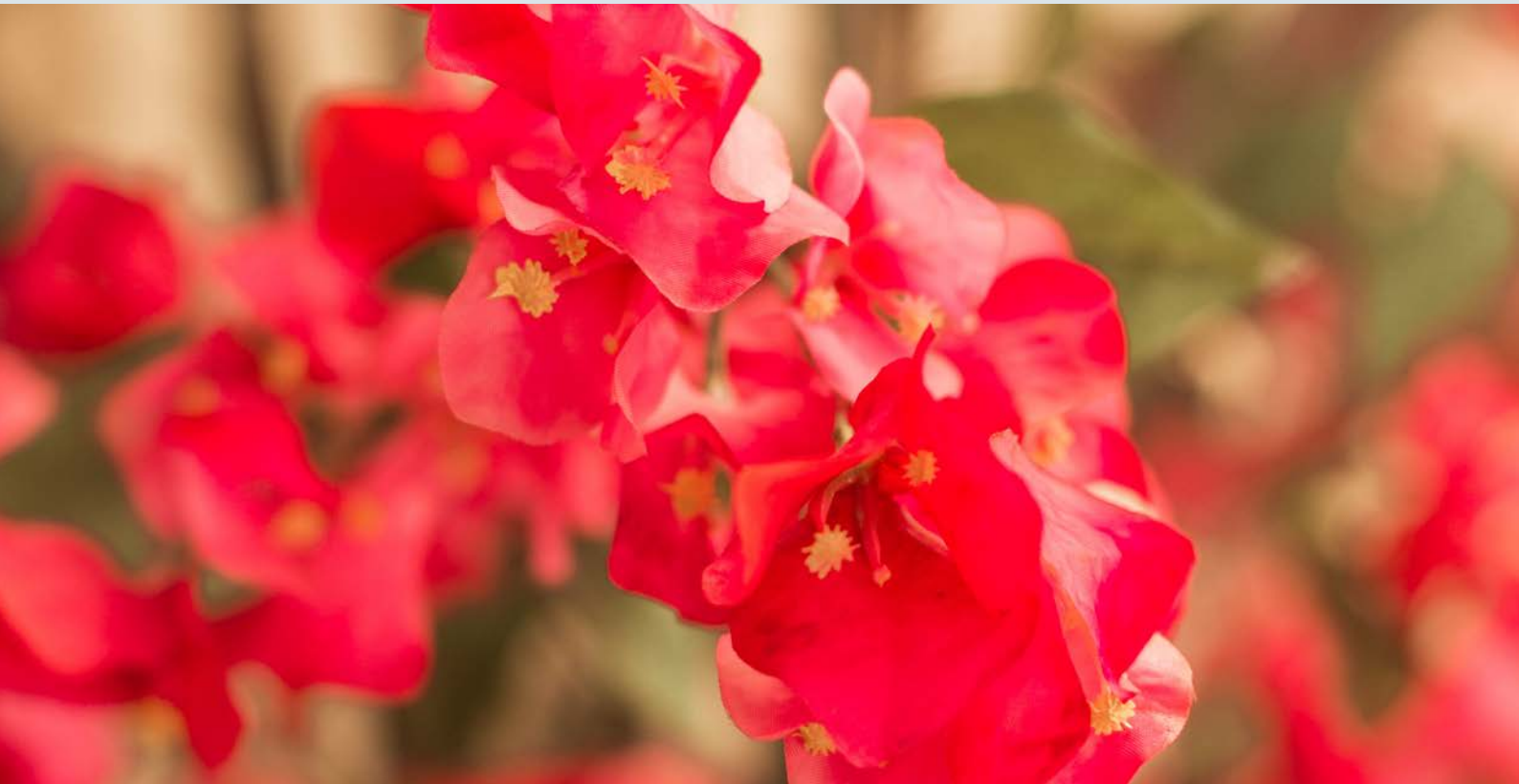
Composición por tipo de consejero:

- 60% consejeros dominicales.
- 20% consejeros ejecutivos.
- 20% consejeros independientes.

Composición por edades de los consejeros:

- 80% 30 a 50 años.
- 20% Más de 50 años.

Con el objetivo de realizar una gestión eficiente en materias estratégicas transversales, se han constituido los comités de Cumplimiento, Responsabilidad Social e Igualdad, los cuales están compuestos por perfiles diversos, cuya misión principal es liderar o salvaguardar la correcta gestión de dichas materias en Saona.



6.2. Gestión ética y control de riesgos ESG.

Gestión y control de riesgos ESG

El control y la gestión de los riesgos a los que está sometida el Grupo Saona es elemento esencial y un factor diferencial, en nuestro camino hacía el éxito, para afrontar con garantías un entorno marcado por la volatilidad, la incertidumbre y la ambigüedad, que hacen que las decisiones, la adaptación y anticipación, deban de producirse de manera ágil y versátil.

Para Grupo Saona, un riesgo es cualquier evento real o potencial, que puede afectar negativamente en la consecución de los objetivos corporativos establecidos, con independencia de su naturaleza.

Dicha gestión está liderada por nuestro consejo de administración en coordinación con el equipo directivo, lo que nos permite establecer planes de actuación para eliminar o mitigar aquellos riesgos que están por encima de los niveles de tolerancia establecidos.

Objetivos de la gestión y control de riesgos ESG:

- Diseñar e implementar estrategias más efectivas.
- Establecer planes de actuación transversales y coordinados entre diferentes departamentos.
- Facilitar la toma de decisiones en un entorno cada vez más complejo.
- Identificar nuevas oportunidades y mejoras de gestión.
- Integrar la gestión del riesgo en la estrategia.

Metodología:

Categorías de riesgos financieros y no financieros analizados:

Financieros. Aquellos que tienen su origen en la macroeconomía, en la gestión económico financiera del Grupo, fiscalidad, cadena de valor y eventos específicos del sector.

Geopolíticos. Son las amenazas que provienen del deterioro de la situación política nacional e internacional, cambios ideológicos y de regulación de las autoridades, conflictos locales o supranacionales, así como la variación de los índices de criminalidad.

Gobernanza. Son aquellos que están relacionados con el cumplimiento de la legalidad, normativa interna y compromisos voluntarios adquiridos, así como la corrupción, el fraude y el soborno, los de gobierno corporativo, reporting a grupo de interés, decisiones estratégicas y perdida de reputación.

Sociales. Son los derivados de tendencias socioeconómicas de la sociedad en general y en particular en las comunidades en las que se opera, cambios demográficos, cambios de gustos o preferencias de la sociedad y de las necesidades o demandas de la fuerza laboral.

Ambientales. Son los riesgos asociados a los eventos climatológicos extremos, catástrofes naturales y afecciones producidas por la interacción del ser humano con el medio ambiente.

Tecnológicos. Aquellos que están relacionados con la ciberseguridad, digitalización y usos de nuevos sistemas de información, que pueden potenciar o mermar la competitividad de Saona.

Riesgos ESG Identificados:

RIESGOS SOCIALES

Atracción y retención del talento.
Gestión de la igualdad.
Inclusión social.
Seguridad y bienestar laboral.
Protección de derechos laborales básicos de terceros.
Nuevas tendencias consumo.
Cambios de preferencias de clientes.
Sanitarios y pandemias.

RIESGOS GOBERNANZA

Incumplimiento.
Lucha contra la corrupción y el soborno.
Fraude alimentario.
Adaptación a cambios regulatorios.
Ciberseguridad.
Digitalización.
Perdida de imagen y reputación.
Protección y uso de la información.

RIESGOS AMBIENTALES

Escasez de materias primas.
Sobreexplotación de recursos naturales.
Uso de materiales sostenibles.
Respeto y protección del mediterráneo.
Adaptación de las actividades al cuidado y respeto al medio ambiente.
Cambio climático.
Circularidad: gestión y generación de residuos.
Desperdicio alimentario.

RIESGOS FINANCIEROS

Elección de socios comerciales.
Incumplimientos de terceros.
Riesgo de mercado.
Liquidez y crédito.
Adaptación al entorno competitivo.
Inflación o incremento de los precios de materias primas y equipos.
Gestión de tarifas y reservas.
Cobertura inadecuada de siniestros.

Ética y cumplimiento

Grupo Saona tiene el firme compromiso de desarrollar sus actividades empresariales bajo una gestión ética basada en el cumplimiento de la legalidad y normativa interna del Grupo, con el objeto de garantizar un desempeño responsable e integro, en su relación con los diferentes grupos de interés.

Por ello, hemos documentado nuestras normas de conducta, en las que se establecen los valores y principios de actuación, que todas las personas del equipo deben respetar y hacer cumplir.

El código ético y la política de cumplimiento normativo, tienen por objeto formalizar el compromiso del Grupo con la gestión ética y el cumplimiento.

En el año 2020, con el fin de adoptar la debida diligencia en materia de cumplimiento de la legalidad, el consejo de administración del Grupo aprobó la implantación del modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, de acuerdo a los requerimientos establecidos en el ordenamiento jurídico español.

Principales objetivos del modelo de cumplimiento de Grupo Saona:

Fomentar una cultura de gestión ética basada en los valores y principios de actuación establecidos.

Garantizar el cumplimiento de la legalidad, normativa interna y obligaciones adquiridas con los grupos de interés.

Establecer un sistema de gestión del cumplimiento preventiva, basada en la eliminación o mitigación del riesgo.

Potenciar el “rechazo absoluto” a la comisión de actos ilícitos, fraudulentos y corruptos.

Implementar un sistema basado en los requerimientos establecidos en la legislación vigente y la mejora continua, que garantice la eficacia del sistema y la implantación de mejores prácticas en dicha materia.

Integrar en un único sistema los diferentes ámbitos normativos a los que está sometido el Grupo.

Elementos esenciales del modelo:

NORMAS DE CONDUCTA

El código ético y la política de cumplimiento normativo, son nuestras principales normas de conducta, en las que se han materializado los principales compromisos de actuación y valores, que todas las personas de Saona debemos cumplir en el desempeño de nuestras responsabilidades.

MATRIZ DE RIESGOS Y CONTROLES

Identificar las actividades en cuyo ámbito pueden cometerse los delitos, evaluar el riesgo inherente y establecer los protocolos o procedimientos necesarios, para eliminar o mitigar el riesgo de acuerdo a los niveles de tolerancia establecidos.

ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

Designar órganos de gestión a los que se les confía la supervisión y funcionamiento del modelo, con poderes autónomos de iniciativa y control.

ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Dotar de los recursos económicos, humanos, técnicos necesarios para garantizar el correcto funcionamiento del sistema.

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Cuyo objetivo es dar a conocer a las personas del equipo, sus responsabilidades y en especial la obligación de informar de posibles riesgos o incumplimientos al órgano de cumplimiento.

CANAL DE DENUNCIAS

Habilitar un canal de denuncias, en el que los grupos de interés puedan comunicar posibles infracciones o incumplimientos, el cual está configurado para salvaguardar la confidencialidad y ausencia de represalias, a los informantes de buena fe.

SISTEMA DISCIPLINARIO

Por el que se establecen las sanciones a imponer adecuadamente, por incumplimiento de la legalidad y normativa interna del Grupo.

SUPERVISIÓN PERIÓDICA

Verificar la eficacia del modelo de manera periódica y sistemática, o cuando se produzcan infracciones relevantes o cambios significativos en el Grupo.

6.3. Gestión sostenible.

Desde nuestra fundación, hemos mantenido la visión de desarrollar un modelo de negocio socialmente responsable y respetuoso con el medio ambiente. Con el objetivo de potenciar la evolución del modelo de negocio hacía la sostenibilidad, en el ejercicio 2019, iniciamos el diseño de nuestra política de ESG y el I Plan Director de Sostenibilidad, con el objeto de:

- Integrar la gestión y control de los aspectos ESG en la estrategia del Grupo.
- Potenciar la cultura sostenible.
- Cumplir con las necesidades, expectativas y requerimientos de sus grupos de interés.
- Incrementar la generación de valor compartido.
- Potenciar nuevos elementos de diferenciación de la marca y su modelo de negocio.
- Incrementar el engagement con los grupos de interés.
- Mejorar la comunicación y transparencia del desempeño sostenible de Saona, identificando y reportando sobre aspectos clave, mediante indicadores ambientales, sociales y de gobernanza.

Metodologías empleadas para la elaboración del Plan Director de Sostenibilidad:

- Identificación del mapa de grupos de interés.
- Estudio de materialidad.
- Adopción de ODS.
- Balanced Scoredcard.

Expectativas de los grupos de interés

CLIENTES

- Seguridad de los productos.
- Productos saludables.
- Calidad y variedad de productos.
- Mejora continua e innovación.

EMPLEADOS

- Formación y desarrollo
- profesional.
- Condiciones laborales.
- Igualdad de oportunidades.
- Seguridad y salud.

PROVEEDORES

- Cumplimiento de los acuerdos.
- Fomento de los productos locales.
- Relación a largo plazo.

PROPIEDAD

- Cumplimiento de acuerdos.
- Transparencia.
- Rentabilidad.

ENTIDADES REGULADORAS

- Transparencia.
- Rentabilidad.

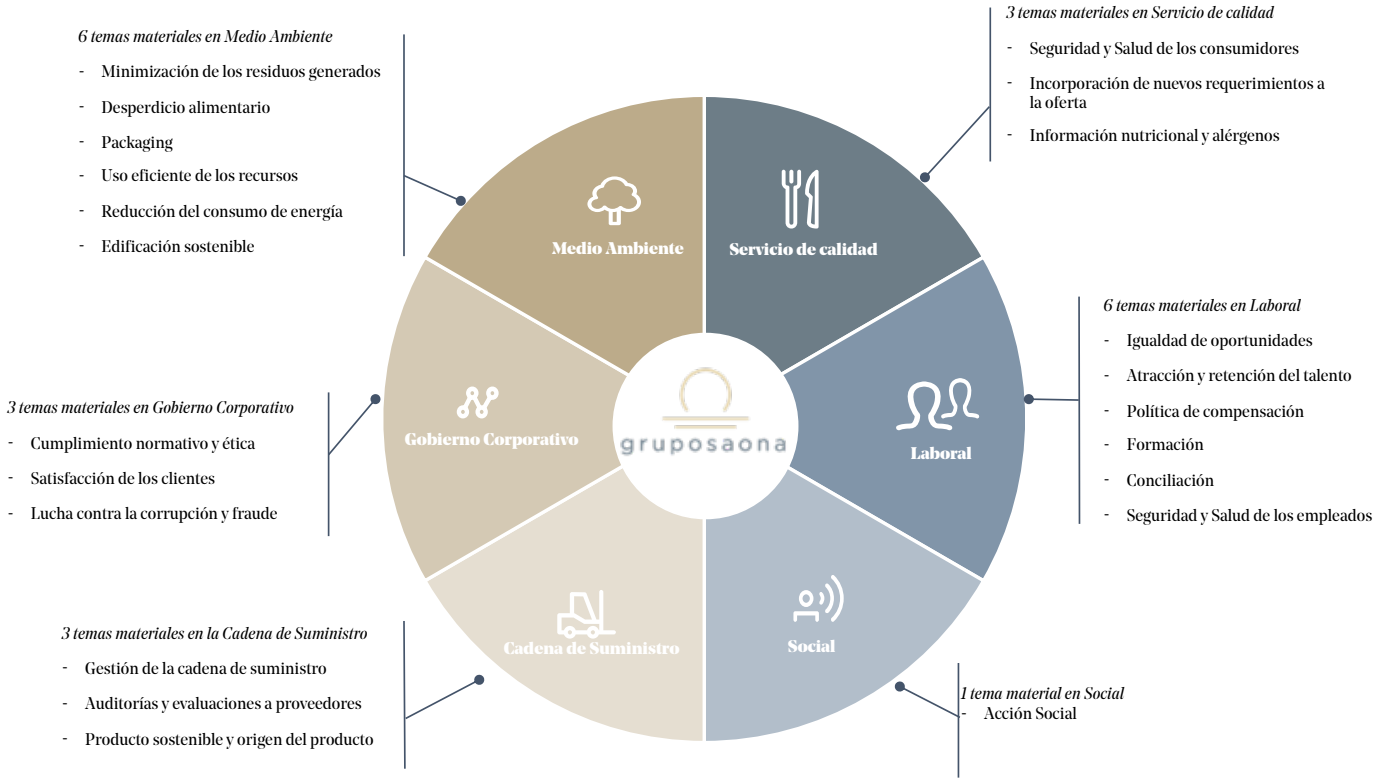
SOCIEDAD

- Comunicación y transparencia.
- Contribución social y local.

Estudio de materialidad

Con el objetivo de identificar los principales aspectos estratégicos a incluir en el Plan Director de Sostenibilidad, se realizamos un análisis de la materialidad del Grupo Saona, implementando la siguiente metodología:

Mediante el estudio de materialidad realizado, se identificamos un total de veintidós temas materiales, los cuales agrupamos en 6 dimensiones estratégicas.



Adopción de ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, son una guía indispensable para aquellas organizaciones que desean alinear su modelo de negocio con las retos y desafíos globales a los que se enfrenta actualmente la sociedad. De acuerdo con el compromiso fundacional de desarrollar un modelo de negocio sostenible y orientado a las personas y medio ambiente, así como integrar dicho compromiso en nuestro I Plan Director de Sostenibilidad, se realizamos un análisis de nuestra cadena de valor y la relación de impactos de la misma con los ODS.

De esta forma en Grupo Saona, materializamos nuestra firme voluntad de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa y responsable, adquiriendo los siguientes compromisos con la adopción de los ODS:

Integrar transversalmente los ODS, a través de nuestra estrategia.

- Orientar el desarrollo de sus actividades empresariales a los ODS.
- Diseñar e implementar acciones acordes a las ODS y metas adoptadas.
- Medir el impacto producido.
- Informar de su desempeño a sus grupos de interés de manera periódica y veraz.

Para realizar una correcta identificación de los ODS a los que contribuimos, el equipo directivo, de acuerdo con las recomendaciones de adoptación establecidas por la ONU, desarrollo las siguientes actuaciones:

- Analizar los impactos de la cadena de valor.
- Identificar los ODS relacionados con los impactos producidos.
- Analizar las metas establecidas por la ONU, para cada uno de los ODS y adoptar aquellas que son coherentes con el desempeño y gestión realizada.
- Identificar acciones y modelos de gestión alineados con las metas identificadas.
- Establecer nuevas acciones y modelos de gestión que incrementen el impacto y contribución del desempeño de Saona.

Estrategia de adopción de los ODS de Grupo Saona:

Selección de proveedores

Elaboración

Servicio en el restaurante

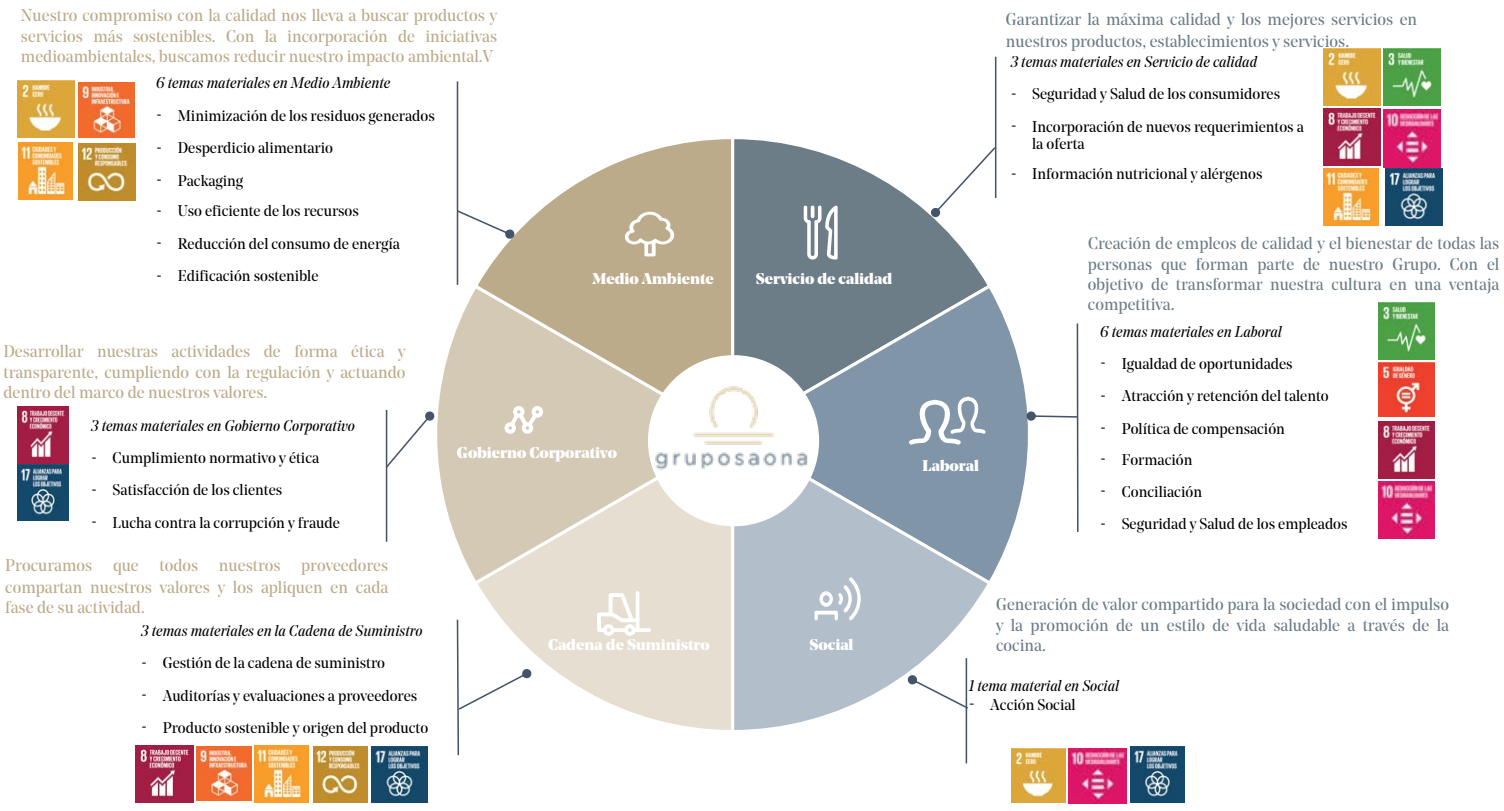
Delivery

Balanced Scoredcard

Con la aplicación de la metodología de Balanced Scoredcard, procedimos a la estructuración y planificación del Plan Director Sostenible, definiendo la misión, visión, acciones y métricas del mismo.

Taxonomía del I Plan Director de Sostenibilidad de Grupo Saona.

- 3 ámbitos de gestión y control de riesgos, ESG.
- 6 dimensiones estratégicas.
- 22 temas materiales.
- 9 ODS.
- 6 compromisos de actuación.
- 30 actuaciones prioritarias.



En el ejercicio 2021, Grupo Saona se ha adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, con el firme compromiso de realizar una gestión empresarial respetuosa con los 10 principios establecidos por en el mismo.

Control y supervisión

Con el objetivo de realizar una gestión eficiente y responsable del control de riesgos ESG y la Responsabilidad Social Corporativa, en Saona hemos implementado una estructura de gestión transversal, mediante un modelo de gobierno formado por un comité de Responsabilidad Social en el están involucradas las diferentes direcciones del Grupo.

Dicho comité es el responsable de definir y aprobar las acciones a implementar, para cumplir y alcanzar los compromisos y objetivos establecidos en el Plan Director de Sostenibilidad, siendo sus principales responsabilidades:

- Seguimiento y revisión del Plan Director de Sostenibilidad, con el objetivo de alinear el mismo a los objetivos estratégicos establecidos y adaptarlo a nuevas tendencias, regulaciones o cambios significativos.
- Evaluación y valoración del desempeño de las acciones implementadas, cumplimiento de objetivos y corrección de desviaciones, en su caso.
- Supervisión y evaluación de los procesos de interacción con los grupos de interés.
- Actualización de la materialidad y alineación de la misma a los objetivos estratégicos establecidos.
- Reportar periódicamente al consejo de administración, de la evolución y consecución de metas establecidas del Plan Director de Sostenibilidad, así como mejoras propuestas y actualizaciones del mismo.

7. Social

GRI 102-7 /102-8 / 102-9 / 102-10 / 103-1 / 103-2 / 103-3 / 201-3 / 204-1 / 401-1 / 403-1 / 403-2 / 403-6 / 403-9 / 404-1 / 405-1 /406-1

2 HAMBRE CERO

3 SALUD Y BIENESTAR

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

7. Escencia Saona

7.1 Nuestras personas

AMOR A LA BUENA GENTE

En Saona creemos que contar con un equipo humano de calidad, amable, cercano y que disfrute con su trabajo, es fundamental para ofrecer una experiencia completa a nuestros clientes. Ese carácter mediterráneo que tanto amamos y que hace de cualquiera de nuestros restaurantes el lugar perfecto para desconectar y vivir una experiencia única.

Las personas que forman nuestro equipo, son uno de los principales activos y elementos de diferenciación de Saona. Por ello, realizar una gestión estratégica con políticas y actuaciones que mantengan unos elevados estándares de satisfacción y motivación, son un elemento esencial y estratégico, para la consecución de las metas establecidas.

Estructura del equipo Saona

Total plantilla **926**

*La información de la plantilla, ha sido elaborada con datos a 31 de diciembre de 2021.

Tasa de rotación 0,39%
Incremento de personal 70,55%

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PLANTILLA POR GÉNERO

51,62%	48,38%
Mujeres	Hombres

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EQUIPO DIRECTIVO POR GÉNERO

50%	50%
Mujeres	Hombres

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE CONTRATO

47,73%	52,27%
Indefinido	Temporal

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE JORNADA

39,31%	60,69%
Completa	Parcial

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PLANTILLA POR EDAD

49,57%	36,50%	13,93%
<30	30-50	>50

Empleo de calidad

En una época de constante evolución y cambio como la actual, las compañías que desean obtener ventajas competitivas de la gestión de su talento, se enfrentan a cambios de paradigma y nuevos retos y tendencias, para mantener una alta capacidad de atracción, fidelización y desarrollo del talento.

Por ello, nuestro departamento de personas, está constantemente diseñando e implementando nuevas políticas y actuaciones, con el fin de configurar una oferta laboral de calidad, diferente y atractiva, acorde con la cultura corporativa y objetivos estratégicos establecidos, cuyos ejes principales de actuación son:

- La persona en el centro del negocio, potenciando su bienestar.
- Condiciones laborales justas y competitivas.
- Excelente Clima laboral.
- Potenciar el sentido y orgullo de pertenencia.
- Digitalización de la gestión y la comunicación interna.

Proyectos principales

Tu rincón Saona

La digitalización de la gestión de personas, así como el uso de las tecnologías de la información, para mejorar la comunicación con el equipo, son un eje estratégico de nuestra gestión. Por ello, hemos implementado nuestro portal “Tu rincón Saona”, un especio digital pensado para las personas de nuestro equipo, cuyos objetivos principales son:

- Facilitar el proceso inicial de socialización.
- Facilitar y agilitar tramites con el área de personas (firma de documentos, recepción de nóminas, gestión de permisos, etc.).
- Facilitar el acceso a información relevante de nuestros proyectos, beneficios sociales, etc.
- Potenciar el acceso a la formación y la solicitud proactiva de acciones formativas.
- Informar y sensibilizar en materia de prevención de riesgos laborales.
- Etc.

Plan de acción de atracción y rotación del talento: ¡Quiero trabajar en Saona!

El crecimiento de Saona y por ende de su personal, ha llevado al departamento de personas, a diseñar e implementar un plan de actuación, cuyo objeto es configurar una oferta laboral competitiva y continuar reduciendo los índices de rotación de personal, los cuales están por debajo de la media del sector.

Principales medidas del plan:

- Potenciar el employer branding, intensificando la comunicación externa, en especial en las redes sociales.
- Configurar una política retributiva variable basada en méritos, progresión profesional y logros en equipo.
- Dentro del marco del Plan de Igualdad, establecer medidas efectivas de conciliación de vida laboral, social y familiar.
- Configurar un paquete de beneficios sociales atractivo y con coberturas para todos los colectivos de nuestro equipo:
    - Descuentos en comidas en nuestros restaurantes.
    - Invitación a una comida para dos personas en su cumpleaños.
    - Invitación a una comida para cinco personas en el aniversario en Saona.
    - Seguro médico para personas empleadas y familiares.
    - Tickets restaurante, cheque guardería y bono de transporte.
    - Pay Flow.
    - Plan Familia y Aflora.

Calendario de Valores

En 2021 hemos puesto en marcha “el calendario de valores”, una iniciativa en la que mensualmente se desarrollan diferentes actuaciones que tiene como objetivo potenciar determinados valores entre las personas del equipo.

Mes	Valor	Lema	Actuación principal
Enero	Positivismo	Endulza tu vida	Regalo de una chocolatina a cada persona empleada con mensaje positivo.
Febrero	Compañerismo	Amor la buena gente	Envió de frases positivas a compeñeros/as.
Marzo	Orgullo de pertenecia	Saona eres tú	Concurso de paellas del personal.
Abril	Alimentación saludable	Cuida tu interior	Regalar fruta a las personas del equipo.
Mayo	Día mundial de ir en bicicleta al trabajo	Muévete	Sorteo de una bicicleta plegable y abono de alquiler de bicicletas para ir a trabajar.
Junio	Día mundial del árbol Día mundial de los Océanos	El árbol es vida Nuestro ADN; arte y mar	Donación de semillas para plantar árboles. Voluntariado con Asindown y SOS Océanos y colaboración de la artista Ana Docavo en los restaurantes.
Julio	Economia circular	Recíclate	Diferentes iniciativas de reciclaje
Agosto	Día mundial de la relajación	Conecta con tu yo	Clases gratuitas de meditación y colaboración con Asindown, con salida a la playa a hacer yoga con niños con síndrome de down.
Septiembre	Día mundial contra el desperdicio alimentario	Aprovéchame	Talleres para clientes sobre el aprovechamiento de comida.
Octubre	Día mundial del cáncer de mama	Nos súmanos a la lucha	Donación 1€ por menú degustación vendido durante una semana a la fundación Fisabio y reparto de información sobre la prevención y hábitos recomendables.
Noviembre	Día mundial de la dieta mediterránea	Equilíbrate	Durante una semana, se envía un plato completo de comida saludable a las personas del equipo.
Diciembre	Día mundial de la solidaridad humana	Somos lo que damos	Donación de alimentos por parte del equipo, para bancos de alimentos.

Pay Flow

Iniciativa realizada con colaboración con la compañía española Pay Flow, que tiene como objetivo, incrementar la disposición del salario, pudiendo cobrar el salario en tiempo real, sin costes, de forma privada e instantánea.

Mediante una app, se puede consultar la disponibilidad de salario a tiempo real y realizar cobros sobre el mismo.

En resumen, cobras lo mismo que siempre, pero ahora, gracias a Grupo Saona y Pay flow, nuestro equipo puede cobrar con la frecuencia que desee, en el momento que necesite de forma instantánea y gratuita.

Clima laboral

Periódicamente, el departamento de personas, realiza un estudio de clima laboral, con el objetivo de controlar los niveles de satisfacción y motivación del personal. Esta acción nos permite identificar posibles puntos de mejora de la gestión de personas, lo que favorece la mejora continua de la gestión, medición de la eficacia de las medidas implementas y diseñar nuevas actuaciones acordes con las necesidades de nuestro personal.
Dimensiones y factores analizados:

Organización.

Organización del trabajo y calidad.
Cliente interno.
Cliente externo.
Mecanismos de participación.
Gestión pandemia y ERTE.
Responsabilidad Social Corporativa.

Ámbito de dirección.

Dirección de la compañía.
Superior inmediato.

Comunicación en la organización.

Horizontal (intradepartamental).
Vertical.
Entre áreas o departamentos.

Gestión de personas.

Compensación.
Reconocimiento.
Desempeño.

Valoración de la compañía

Imagen de la compañía.
Ambiente de trabajo.
Satisfacción profesional.

Principales resultados obtenidos (escala 1/100):

Satisfacción global 74.7.
Valoración global de Saona 85.76.
Gestión pandemia y ERTE 80.03.
Satisfacción profesional 84.92.
Ambiente de trabajo 87.04
Responsabilidad Social de Saona 81.02.

Entorno seguro y saludable

La seguridad y salud laboral es una prioridad en la gestión estratégica de las personas, por ello en Saona trabajamos para crear entornos de trabajo seguros, en los que se prioriza la eliminación o mitigación de los riesgos a los que las personas están expuestas por las actividades desarrolladas.

En Saona contamos para la gestión de la prevención de riesgos laborales (en adelante "PRL), con un servicio de prevención ajeno, que asume las cuatro especialidades y asesora al departamento de personas, para realizar una gestión basada en los requerimientos legales establecidos, definiendo un modelo de gestión que cuenta con planes anuales de PRL, en los que se incluyen los siguientes procedimientos esenciales:

- Evaluación de riesgos de laborales.
- Programa de formación, información y sensibilización en materia de seguridad y salud laboral.
- Vigilancia de la salud.
- Gestión de emergencias.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Dotación de equipos de protección individual.
- Gestión de emergencias.
- Protección de la maternidad.

Con el objetivo de ir más allá de la gestión basada en el cumplimiento de la legalidad, y de acuerdo con la visión de poner a las personas en el centro de la organización, en Saona realizamos diferentes actuaciones cuyo objeto es el fomento de estilos de vida saludables y facilitar un bienestar pleno. Principales temáticas de nuestras actuaciones:

- Alimentación saludable.
- Fomento de la práctica de deportes o actividades físicas.
- Cuidado de la salud.
- Equilibrio de la salud física y psicológica.
- Clima laboral.

Actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en 2021:

- Inclusión en el calendario de valor, diferentes temáticas relacionadas con el bienestar.
- Seguro médico para nuestras personas empleadas y posibilidad de ampliación para la unidad familiar.
- Inclusión en el plan de comunicación interna, de acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Campañas internas para la prevención y abandono de hábitos de salud nocivos.

Indicadores (no incluyen los accidentes in itinere)	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes de trabajo con baja	22	44	21	24
Accidente de trabajo leve	22	44	21	24
Accidente de trabajo grave	-	-	-	-
Accidente de trabajo con fallecimiento	-	-	-	-
Enfermedades profesionales	0	0	0	1

Absentismo (%)	General	AT y EP con baja*	Variación*
	4.04	0,34	-48,60%

En Saona hemos elaborado un manual de prevención de contagio del virus covid-19, en el que se establecen instrucciones específicas de actuación y recomendaciones de preventivas de contagio, el cual está disponible para todo el personal en “Tu rincón Saona”.

Formación y desarrollo

La formación y desarrollo de nuestro personal, es un elemento clave en la estrategia de gestión del talento. Mantener un equipo debidamente formado y con conocimientos actualizados, es una necesidad y elemento de diferenciación, en un sector empresarial tan competitivo.

Por ello, el departamento de personas, elabora anualmente un plan formativo anual, que tiene por objetivo dotar de los conocimientos necesarios y obligatorios, que garanticen un desempeño eficiente de nuestro equipo, mejore su empleabilidad y dote de los conocimientos necesarios para mantener la gestión Saona a la vanguardia del sector.

Los contenidos del plan formativo vienen determinados por los siguientes aspectos:

- Necesidades de formación identificadas en las evaluaciones de desempeño realizadas por
- Los responsables de equipo, departamentos y similares.
- Demandas de formación del propio personal.
- Itinerarios formativos establecidos para cada puesto de trabajo.

Estructura del plan formativo:

Formación obligatoria	Los planes formativos comprenden acciones formativas internas y externas, así como presenciales y on line. El objetivo es seleccionar las acciones con mayor calidad de contenidos y facilitar el acceso a las mismas de nuestro personal, tratando de realizar las formaciones presenciales, dentro del horario.
Formación planificada	Los planes formativos comprenden acciones formativas internas y externas, así como presenciales y on line. El objetivo es seleccionar las acciones con mayor calidad de contenidos y facilitar el acceso a las mismas de nuestro personal, tratando de realizar las formaciones presenciales, dentro del horario.
Formación no planificada	Los planes formativos comprenden acciones formativas internas y externas, así como presenciales y on line. El objetivo es seleccionar las acciones con mayor calidad de contenidos y facilitar el acceso a las mismas de nuestro personal, tratando de realizar las formaciones presenciales, dentro del horario.

Temáticas del Plan Formativo 2021

Los planes formativos comprenden acciones formativas internas y externas, así como presenciales y on line. El objetivo es seleccionar las acciones con mayor calidad de contenidos y facilitar el acceso a las mismas de nuestro personal, tratando de realizar las formaciones presenciales, dentro del horario laboral.

Con el objetivo de supervisar y controlar la calidad de la formación y aplicación de sus contenidos al desempeño del puesto de trabajo, los asistentes a las formaciones, deben cumplimentar un cuestionario de calidad de la formación, los cuales son analizados por el área de personas, que facilitan la mejora continua de los planes formativos.

ACADEMIA SAONA

En Saona hemos creado un espacio para compartir, aprender y explorar, donde se ofrece formación adecuada a todos nuestros equipos para mejorar las aptitudes, aprender procesos y reforzar los valores de las personas que formamos parte de esta gran familia.

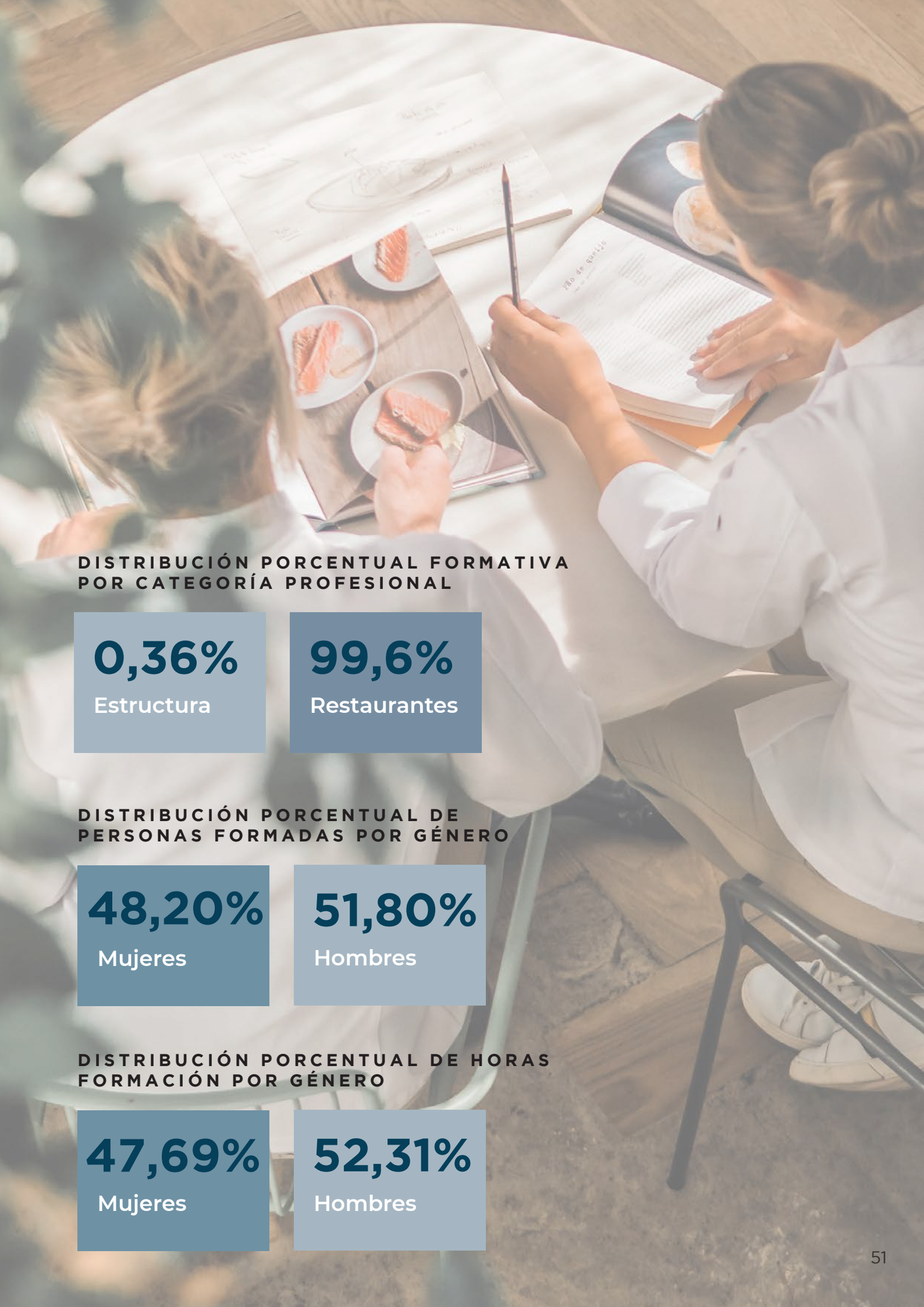
Principales indicadores

Principales magnitudes del plan formativo 2021

Total personas formadas	1.579
Total horas formativas	142.796
Total acciones formativas	161
Media de horas formativas por persona	90,4

Media de horas formativas:

Hombres 91.3
Mujeres 89.4



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL FORMATIVA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

0,36%
Estructura

99,6%
Restaurantes

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS FORMADAS POR GÉNERO

48,20%
Mujeres

51,80%
Hombres

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HORAS FORMACIÓN POR GÉNERO

47,69%
Mujeres

52,31%
Hombres

Igualdad, diversidad e inclusión

Realizar una gestión estratégica del Talento, precisa establecer políticas y actuaciones capaces de atraer y fidelizar un talento diverso e inclusivo, que enriquezca puntos de vista y perspectivas diferentes y sinérgicas.

Por ello, en Saona hemos implementado un Plan de Igualdad, que potencia la gestión de las personas de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, establecido en el código ético corporativo.

Principales objetivos del plan de igualdad corporativo:

- Realizar una gestión de personal basada en los criterios de desempeño, rendimiento y meritocracia.
- Aplicar procesos de selección, contratación, promoción, ascenso y desvinculación. carente de acciones constitutivas de discriminación.
- Potenciar la atracción y promoción de talento femenino e infrarepresentado.
- Aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación, realizando una gestión eficiente de la diversidad.

Áreas de actuación del Plan de Igualdad Corporativo:
Acceso al empleo.
Retribuciones.
Clasificación profesional.
Promoción y formación.
Salud laboral.
Comunicación y lenguaje inclusivo.
Conciliación.

El Plan de Igualdad, establece diferentes acciones, en cada una de las áreas de actuación, estableciéndose indicadores de gestión, que son revisados periódicamente para medir el desempeño y éxito de las diferentes medidas implementadas, en especial la relativas a la conciliación de vida laboral, personal y familiar.

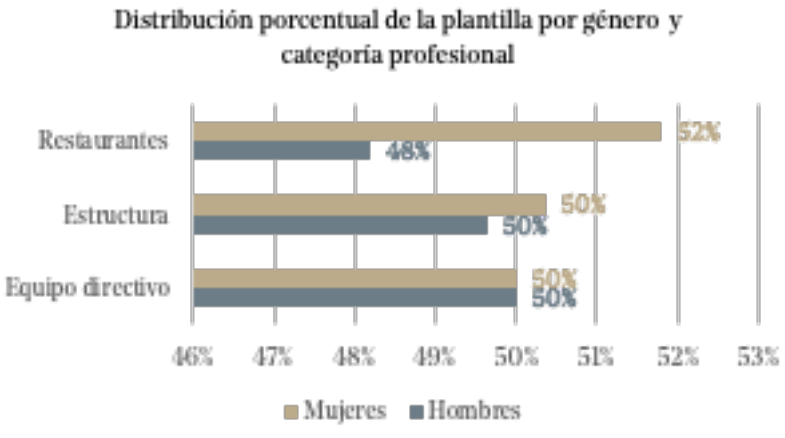
En Grupo Saona tenemos implementado un protocolo de acoso laboral y sexual, en el que se han establecido diferentes medidas preventivas de información, formación y sensibilización. Destacar igualmente, que tenemos habilitado un canal de denuncias específico, en el que las personas de nuestro equipo, pueden comunicar posibles situaciones de acoso, para activar los procedimientos de investigación, resolución, sanción y comunicación, en su caso. Dicho canal de denuncias, está configurado para salvaguardar la confidencialidad de las personas informantes, así como el establecimiento de garantía de ausencia de represalias para las personas informantes de buena fe.

En el ejercicio 2021, se activó una vez el protocolo de acoso, por la denuncia de una persona del equipo. La denuncia tras la investigación inicial, se concluyó con la no estimación de situación de acoso. No obstante, se establecieron medias alternativas para las personas afectadas

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS FORMADAS POR GÉNERO

48,20%
Mujeres

51,80%
Hombres



2021

	Mujeres	Hombres
Mujeres con derecho a permiso de maternidad	12	-
Hombres con derechos a permiso de paternidad	-	4
Nº permisos de maternidad concedidos	12	-
Nº permisos de paternidad concedidos	-	4
Nº licencias educativas solicitadas y concedidas	0	0
Nº excedencias solicitadas y concedidas	3	2

100% de personas que han disfrutado de permisos parentales, se han reincorporado a su puesto de trabajo.

De acuerdo con nuestra visión de desarrollar una gestión sostenible e inclusiva, en Saona tenemos implementados varios proyectos en colaboración con la fundación Adecco, que tiene por objetivo ampliar nuestro ámbito de actuación más allá de propia gestión de nuestro personal,

PLAN AFLORA

En Saona apoyamos el programa Plan Aflora de Fundación Adecco, cuyo objetivo es prestar apoyo y orientación sobre los trámites administración para la obtención del certificado de discapacidad y asesoramiento para conocer las ventajas sociales y fiscales de dicha certificación. El objetivo es mejorar el bienestar y calidad de vida de las personas empleadas con enfermedades o condición de salud crónica, susceptibles de obtener el certificado de discapacidad.

PLAN FAMILIA

Programa que apoyamos de Fundación Adecco, cuyo objetivo es prestar apoyo y asesoramiento a nuestras personas empleadas que tengan cónyuge y/o hijos/as con discapacidad, con una edad comprendida entre los 0 y 64 años.

El plan es un programa de orientación e intervención para personas con discapacidad, cuyo objetivo fundamental es potenciar sus competencias y habilidades, promover su autonomía personal y su empleabilidad para que puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral.

7.2. Propuesta de valor.

Investigación, Desarrollo e Innovación

Todo empieza aquí

En Grupo Saona somos inquietos por naturaleza. Una cualidad innata que queda patente en nuestro equipo de I+D+I, formado por un grupo de profesionales cuya misión es explorar cada día nuevos sabores del Mediterráneo y nuevos productos de temporada para incorporar constantemente nuevas propuestas a nuestra carta y mejorar las ya existentes.
La suma de talentos y el esfuerzo incesante son el motor que impulsa nuestro insaciable apetito innovador. Partimos de la frescura del producto y de nuestro respeto por él para tratarlo, elaborarlo y ponerlo en valor en forma de infinidad de recetas, a las cuales llegamos después de rigurosos procesos de exploración, catas y ajustes.

La frescura es clave en todo el proceso.

Frescura para crear y repensar, empleando productos frescos de máxima calidad que llegan cada día a todos nuestros restaurantes, porque si mimamos el producto, el plato mimará tu paladar.

ATÚN
MANGO
CILANTRO.

Pilares de la I+D+i

ORIGINALIDAD, mantener la carta de Saona a la vanguardia del sector, siempre basada en la cocina Mediterránea.

UNIVERSALIDAD, incrementar nuestro público objetivo, diseñando opciones de platos para diferentes gustos y preferencias culinarias, con especial atención a la configuración de opciones veganas, alergias alimentarias y similares.

DEMOCRATIZACIÓN, elaborar opciones de menús gourmet a precios más asequibles, basadas en productos de alta calidad, de temporada y proximidad, para el placer culinario no sea un privilegio.

SOTENIBILIDAD, estableciendo requerimientos ambientales y sociales a nuestros proveedores de materias primas y packaging en la opción delivery, lo que nos permite ofrecer una opción responsable y sostenible.

CALIDAD Y SEGURIDAD, identificando los puntos críticos y requerimientos de calidad y seguridad alimentaria de nuestras materias primas y sus proveedores.

Calidad y seguridad alimentaria

La calidad y la seguridad alimentaria, es un elemento estratégico y diferencial en Saona, el cual es altamente valorado y reconocido por nuestros principales grupos de interés. Nuestro modelo de gestión de la calidad y seguridad alimentaria, abarca todas las fases del proceso:

- Diseño.
- Suministro.
- Preparación.
- Servicio.

Cadena de suministro

El departamento de compras de Saona, es el encargo de realizar una gestión especializada en dicha materia. Nuestros proveedores son aliados estratégicos en nuestra cadena de valor, por lo que tratamos de establecer relaciones mutuamente beneficiosas, basadas en la transparencia, el respeto y la colaboración.

Con el objetivo de mantener los elevados estándares de calidad y seguridad establecidos, el departamento de compras tiene definidos los siguientes principios de actuación:

• Realizar una gestión de las compras basada en la debida diligencia y el cumplimiento de la legalidad.
• Garantizar a nuestros grupos de interés, en especial a nuestros clientes, el uso materias y materiales respetuosos con el medio ambiente y de alta calidad.
• Prevenir el fraude alimentario y el desperdicio de alimentos.
•Realizar una gestión eficiente de la cadena de suministro, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos.
• Mantener una relación transparente y de confianza con nuestros proveedores, con el objetivo que los mismos puedan contribuir a la evolución y mejora continua, de nuestros procesos y requerimientos.

En Saona aplicamos diferentes criterios técnicos, calidad y sostenibilidad, para la selección, contratación, valoración y evaluación de nuestras empresas proveedoras, los cuales son aplicados de manera ponderada:

- Calidad y seguridad alimentaria.
- Relación calidad - precio.
- Proximidad.
- Solvencia técnica.
- Eficiencia operativa y financiera.
- Impacto ambiental.
- Impacto social.

Proceso de compras:

Durante el proceso de evaluación y homologación de proveedores, en Saona verificamos:

• Capacidad de servicio y ámbito geográfico de actuación, nuestra tendencia actual en suministro de restaurantes dada nuestra expansión, es la cobertura a nivel nacional.
• Origen de materias primas, en función del tipo de producto.
• Plazos de entrega.
• Vigencia de verificaciones o certificaciones de productos y gestión.
• Cumplimiento de requerimientos técnicos, seguridad, salud y calidad.

El proceso de homologación, consta de una parte de control documental, así como de auditoria presencial a los centros de producción, en el que las empresas proveedoras deben aportar:

- Cuestionario inicial de homologación debidamente cumplimentado.
- Registro general sanitario de alimentos.
- Certificaciones de calidad vigentes, IFS y BRC.
- Fichas técnicas de los productos.
- Análisis (microbiológico, químico y similares) según proceda por la naturaleza el producto, legislación aplicable y periodicidad establecida por el sistema de gestión de calidad del proveedor.

Dicho control, es realizado inicialmente durante el proceso de homologación, así como anualmente para mantener la calificación de proveedor homologado.

Indicadores a destacar:

100%
de proveedores de alimentos tiene certificación IFS, BRC y/o son auditados por nuestro departamento de calidad.

46
proveedores activos de materias primas (comida y bebida).

42.262
pedidos gestionados por los restaurantes.

97.27%
inversión en proveedores de proximidad.

14.526.237€
Inversión en proveedores.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA INVERSIÓN EN PROVEEDORES POR ÁMBITO GEOGRÁFICO

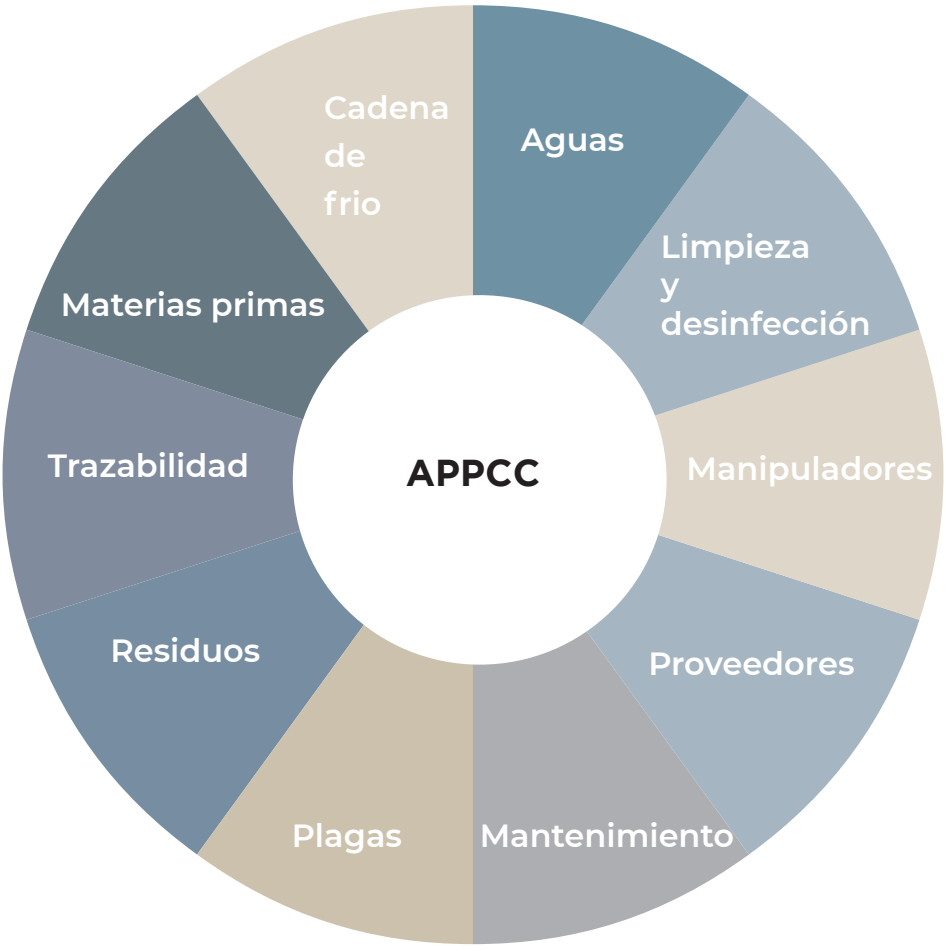
0,003%	0,16%	2,57%	97,27%
Internacional	Europeo	Nacional	Local

Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos

Otra parte vital del sistema de gestión de calidad y seguridad alimentaria, es el sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (en adelante "APPCC"), cuya finalidad es garantizar la inocuidad alimentaria. Dicho sistema ha sido definido de acuerdo a los requerimientos y recomendaciones establecidas por la FAO y la OMS, por lo que se estructura en siete etapas:

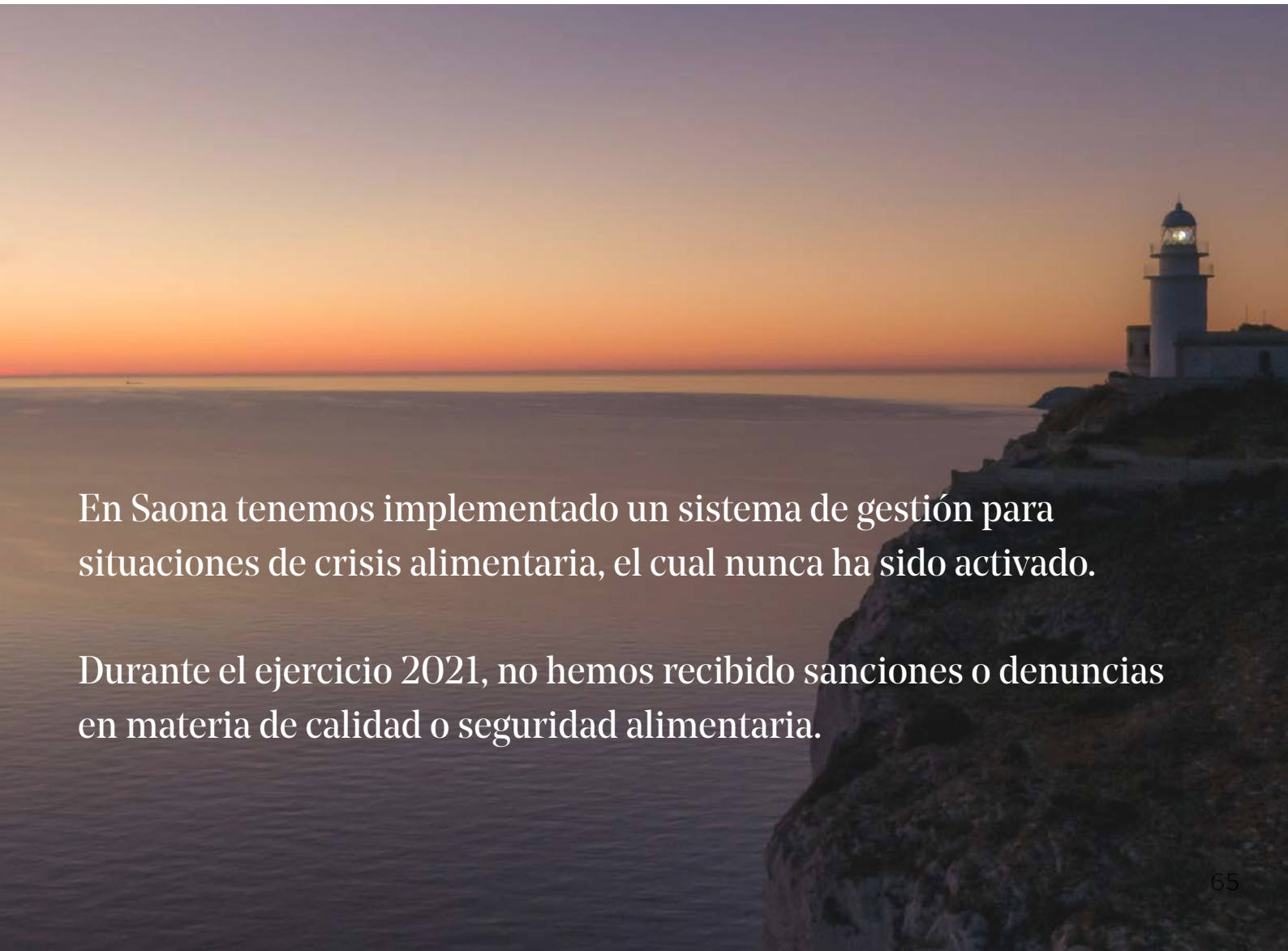
- Descripción del proceso de fabricación.
- Enumeración de los riesgos asociados a cada etapa del proceso.
- Determinación de los puntos críticos de control (PCC´s).
- Determinación de límites críticos para cada punto crítico (PC).
- Establecimiento de un sistema de vigilancia para cada punto crítico.
- Determinación de acciones correctoras cuando un punto crítico se salga de los límites marcados.
- Establecimiento de un sistema de documentación y registro.

Pre-requisitos del sistema de APPCC de Saona:



Principales verificaciones del sistema de APPCC corporativo:

- El cumplimiento de todas las etapas de control y las practicas higiénicas de manipulación de los prerrequisitos del APPCC, de manera trimestral, mediante la cumplimentación de un checklist (2 veces al trimestre) y de un registro denominado VEO (1 vez en ese trimestre) por parte del personal del departamento de formación y excelencia operacional, los cuales han recibido la formación por parte del departamento de calidad y seguridad alimentaria.
- Pautas correctas de higiene y manipulación mediante análisis periódicos de superficies y manipuladores en laboratorio externo acreditado (4 al año).
- Correcta elaboración de alimentos mediante análisis microbiológicos con límites establecidos en laboratorio externo acreditado (4 al año).
- Correcto estado de uso de los aceites de fritura de manera periódica con medidores de compuestos polares (4 al año).
- Verificamos los equipos de frío; cámaras refrigeración y congelación, termómetros de control de temperaturas en procesos (2 al año). La verificación se realiza periódicamente con termómetro patrón, con certificado de calibración por empresa certificada para ello.
- Concentración de cloro en agua de red pública mediante método “dpd” (2 al año).



En Saona tenemos implementado un sistema de gestión para situaciones de crisis alimentaria, el cual nunca ha sido activado.

Durante el ejercicio 2021, no hemos recibido sanciones o denuncias en materia de calidad o seguridad alimentaria.

Cultura de servicio

Amor a la buena gente

En esencia, somos una familia unida por el Amor al Mediterráneo. Una cultura muy genuina que llega a ti de muchas formas, por ejemplo, a través de ese trato cercano y confortable que tan bien te hace sentir. Sonreírte cuando llegas y cuando te vas no es sólo protocolo. Es empatía sincera al más puro estilo mediterráneo, la mejor manera de aderezar nuestra refrescante propuesta gastronómica.

Amor a la buena comida

En Grupo Saona somos inquietos por naturaleza. Una cualidad innata que queda patente en nuestro equipo de i+D, formado por un grupo de profesionales cuya misión es explorar cada día nuevos sabores del Mediterráneo y nuevos productos de temporada para incorporar constantemente nuevas propuestas a nuestra carta y mejorar las ya existentes.

Amor al buen ambiente

En Saona sabemos queremos asegurarnos de que sales de Saona más feliz aún de como entraste. Para ello, ambientamos cada restaurante al detalle, cuidando cada centímetro, cada material y cada elemento decorativo, consiguiendo que la experiencia sea más redonda y única, y que cada comida o cena sea un auténtico viaje evocador.

7.3.Protección de los Derechos Humanos y Laborales.

En coherencia con el objetivo de desarrollar una modelo de negocio sostenible y maximizar el impacto y generación de valor compartido entre nuestros grupos de interés, en Grupo Saona tenemos el firme compromiso de respetar y proteger los Derechos Humanos y Laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional e internacional, a través de los convenios y recomendaciones de la ONU y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en dicha materia.

En Saona nos comprometemos:

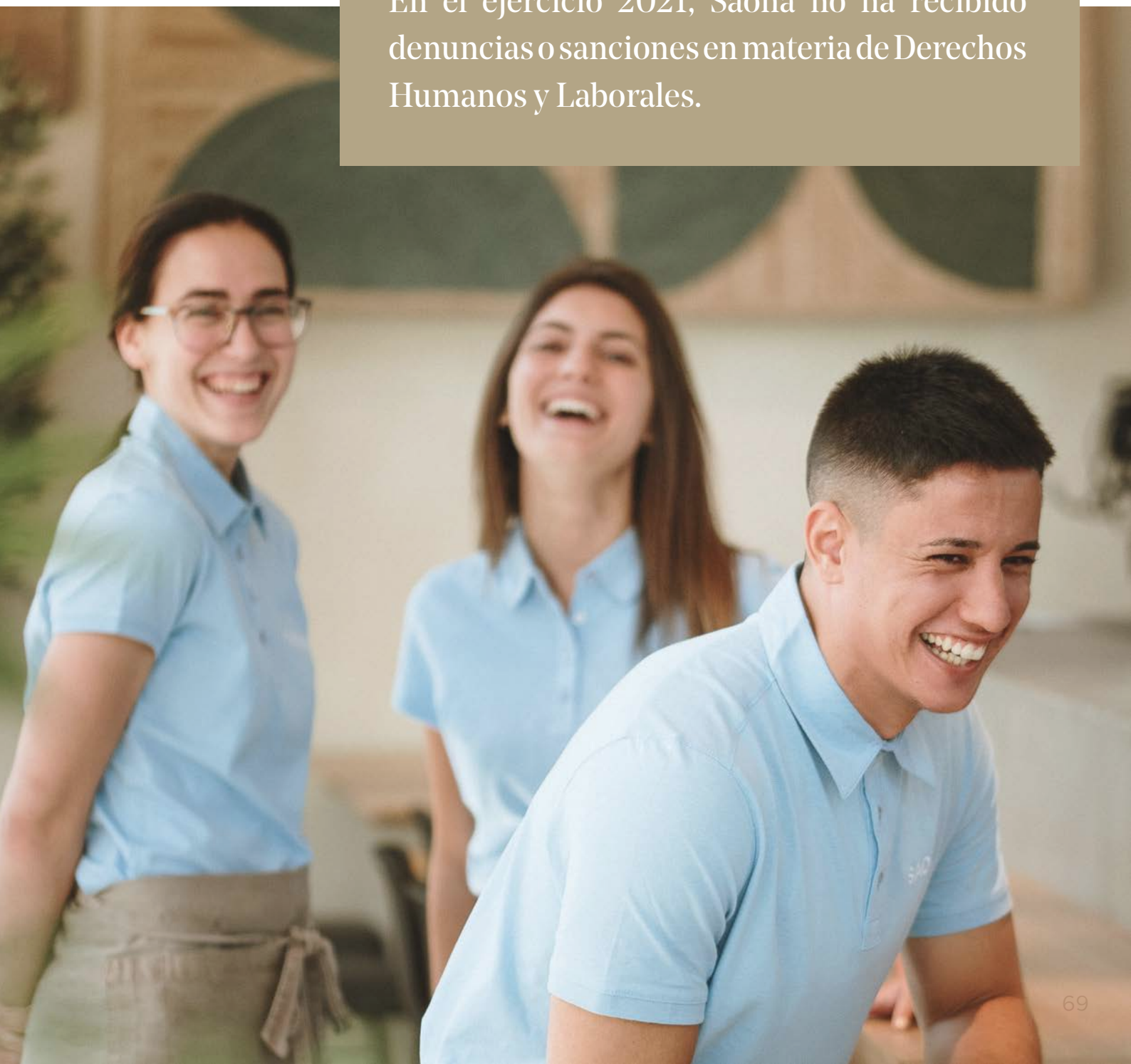
- No hacer uso ni apoyar la utilización de mano de obra infantil.
- Eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Evitar cualquier forma de tráfico de personas, no pudiendo contratar, directa o indirectamente, personas en situación irregular.
- Respetar el derecho a la libertad de asociación, afiliación, negociación colectiva, a la reunión pacífica y huelga.
- Eliminar toda práctica de discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo, formación, desarrollo, promoción y desvinculación.
- Mantener un enfoque preventivo de la gestión de la seguridad y salud laboral, tratando de desarrollar entornos de trabajo seguros y saludables.
- Garantizar una remuneración digna y efectiva de las personas trabajadoras.
- Formar y capacitar a las personas trabajadoras, para realizar un desempeño eficiente y seguro de sus responsabilidades.
- Proporcionar un trato digno y respetuoso, exento de cualquier coacción o abuso de poder, que atente a la dignidad de las personas.

Principales medidas establecidas:

- Solicitud de documentos personales de las candidaturas finalistas de los procesos de selección, para verificar su edad y disponibilidad para ser empleadas, comprobando dichos documentos con los sistemas de información gubernamentales.
- Colaborar con empresas de trabajo temporal que tengan establecidos controles de debida diligencia que garanticen la protección de los derechos de las personas empleadas puestas a disposición de Saona.
- Control de condiciones laborales de empresas proveedoras a través del procedimiento de coordinación de actividades empresariales y visitas de calidad y seguridad a proveedores de materias primas.
- Requerimiento de certificaciones de calidad y seguridad alimentaria, en los que se establecen exigencias en el ámbito laboral de las empresas proveedoras.

- Plan de igualdad, por el que se realiza una gestión del personal, basada en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Implantación de protocolo de acoso laboral y sexual.
- Protocolos y procedimientos de selección, contratación, formación, promoción y desvinculación, inspirados en los valores de gestión del departamento de personas (compromiso, responsabilidad, excelencia, trabajo en equipo y meritocracia).
- Modelo de cumplimiento normativo, por el que establece un canal de denuncias y procedimiento de gestión de las mismas, que facilita la posibilidad de comunicación de posibles infracciones en materia de Derechos Humanos y Laborales.
- Formalización de contratos de trabajo y fórmulas de pago documentados.

En el ejercicio 2021, Saona no ha recibido denuncias o sanciones en materia de Derechos Humanos y Laborales.



7.4.Contribución a la comunidad.

Saona siempre nos hemos mantenido fieles a nuestro compromiso de generación y contribución de valor a la sociedad. Por ello, y con el objetivo de potenciar el desarrollo económico, social y ambiental, en especial en los ámbitos geográficos en los que operamos, se realizan acciones o colaboraciones con organizaciones de carácter social o ambiental.

En la actualidad en Saona hemos establecido una política de acción social, en la que priorizamos actuaciones relacionadas con las siguientes temáticas:

- Preservación y conservación del patrimonio natural, en especial el relacionado con el Mediterráneo.
- Promoción de la alimentación sana.
- Fomento de hábitos de vida saludables.
- Investigación.
- Promoción del arte y cultura autóctona.

En las actuaciones y colaboraciones sociales de Saona se priorizamos aquellas que tienen por objetivo:

- Colectivos desfavorecidos.
- Colectivos en riesgo de exclusión social y/o laboral.
- Infancia y otros colectivos vulnerables.

Por último, destacar, que las acciones sociales y ambientales que realizamos en Saona, priorizamos aquellas en las que nuestro equipo, mediante colaboraciones o voluntariado, se implican en primera persona. Con ello se pretende potenciar y fomentar valores fundamentales de nuestra cultura, como la solidaridad, la sensibilidad medioambiental, el trabajo en equipo y el respeto hacía las persona.

Mediterráneo*Bonito*

Amamos nuestra forma de vivir, y es justo valorarla y protegerla, porque nuestro Amor por el Mediterráneo no puede quedarse en palabras efímeras. Nuestro compromiso va de hacer, de poner en marcha acciones reales y de proximidad para cuidar nuestro mar y todos nuestros océanos. Por esa razón, creamos la plataforma MediterráneoBonito,

Mediterráneo*Bonito* es el proyecto contenedor que engloba todas nuestras actuaciones relacionadas con la sostenibilidad: concienciación en redes sociales, partnerships con asociaciones, voluntariado, etc.

Proyectos en marcha de Mediterráneo*Bonito:*

Proyecto: Amor a la posidonia, el pulmón del Mediterráneo. Saona apadrina 1.000m2 de posidonia
Somos conscientes de los peligros a los que se enfrenta este ecosistema y el propio medio ambiente del Mediterráneo, y no podíamos quedarnos como simples espectadores. Por eso decidimos sumarnosa una buena causa que afecta a esta vegetación y al propio mar, apadrinando un total de 1.000 metros cuadrados de la Posidonia, con los que la compañía ayudar a subvencionar proyectos desarrollados por Saveposidoniaproject vinculados a la protección de la esta especie vegetal esencial para nuestro mar.

Colaboración con la asociación Xaloc
En Saona colaboramos con Xaloc divulgando los valores de respeto e implicación con la protección del Mediterráneo y trabajando activamente en la conservación de las tortugas marinas, animales emblemáticos de nuestros océanos y de nuestro planeta.
Durante todo el año y con la ayuda de Xaloc, realizamos acciones para la concienciación y conservación de la tortuga boba y del Mediterráneo que abarcan desde:

- Limpieza de playas y fondos marinos.
- Jornadas informativas de concienciación sobre el cuidado de nuestros mares.
- Custodia y cuidado de nidos de tortugas.
- Salidas al mar con asociaciones pesqueras.

Proyecto: Conservación de La Tortuga boba

Somos conscientes de los peligros a los que se enfrenta este ecosistema y el propio medio ambiente del Mediterráneo, y no podíamos quedarnos como simples espectadores. Por eso decidimos sumarnosa una buena causa que afecta a esta vegetación y al propio mar, apadrinando un total de 1.000 metros cuadrados de la Posidonia, con los que la compañía ayudar a subvencionar proyectos desarrollados por Saveposidoniaproject vinculados a la protección de la esta especie vegetal esencial para nuestro mar.

Colaboración con la Fundación CRAM

Saona apoya a CRAM en la conservación y recuperación de la fauna marina, con especial atención a la tortuga boba, una especie protegida y muy vulnerable. La conservación del medio marino es de vital importancia para seguir luchando contra las amenazas que ponen en peligro su gran riqueza biológica.

Nuestros embajadores:

Manu San Félix, el protector del Mediterráneo

Biólogo marino y explorador de National Geographic, ha dedicado su vida a la investigación y cuidado de la naturaleza. En 1992 realizó su primera inmersión en el Mediterráneo dónde descubrió la posidonia oceánica y quedó asombrado por esta planta única en el mundo.

Desde ese momento, trasladó su residencia a Formentera para ayudar a proteger y conservar el Mediterráneo.

Ana Docavo, la artista del mar

La posidonia oceánica, planta marina declarada Patrimonio de la Humanidad, es el pulmón del Mediterráneo. Sirve como refugio a más de 1.000 especies y ayuda a tener un mar sano, limpio y bonito. Descubre la obra que la artista Ana Docavo ha creado en nuestro restaurante Saona de Jávea y sumérgete en nuestra pradera de posidonia.

Otras acciones ambientales desarrolladas en 2021:

- Donación de semillas para la plantación de árboles a las personas de nuestro equipo (actuación del calendario de valores “El árbol es vida”).
- Voluntariado con Asindow y SOS Océanos, para la limpieza de playas (actuación del calendario de valores en el día mundial de los óceanos).
- Taller sobre aprovechamiento de comida, impartido para clientes (actuación del calendario de valores en el día mundial contra el desperdicio alimentario).

Acción social

• Colaboración con la artista Ana Docavo con exposiciones de sus obras en nuestros restaurantes (actuación del calendario de valores “nuestro ADN; arte y mar”.

• Colaboración con Asindown mediante voluntariado, realizando yoga en la playa con niños con síndrome de down (actuación del calendario de valores “conecta con tu yo”).

• Donación de 1€ por la venta de menús degustación durante la semana del día mundial del cáncer de mama (actuación del calendario de valores en el día mundial del cáncer de mama).

• Donación de comida al Banco de alimentos (actuación del calendario de valores en el día mundial de la solidaridad).

• Fomento del uso de la bicicleta como medio de transporte de nuestro personal al trabajo, cubriendo el coste de alquiler de bicicletas durante todo el mes (actuación del calendario de valores, en el día mundial de ir al trabajo en bicicleta).

8. Ambiental

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 301-3 / 302-1 / 302-4 / 305-1 /305-2 / 305-4 / 306-1 / 306-2

2 HAMBRE CERO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

8. Ambiental

8.1 Gestión ambiental.

Desde nuestro orígenes, en Saona hemos mostrado una alta sensibilidad por el desarrollo de nuestras actividades empresariales tratando preservar y conservar el medio ambiente. Por ello, la sostenibilidad ambiental siempre ha mantenido una posición privilegia como criterio estratégico transversal, tratando de mitigar o eliminar los impactos ambientales producidos. Con el objetivo de realizar una gestión ambiental eficiente y acorde con nuestra cultura y filosofía, nuestra política ambiental tiene definidos los siguientes ejes de actuación:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Identificación y gestión de aspectos ambientales.
- Gestión preventiva.
- Seguimiento y control de nuestras actividades y procesos.
- Eficiencia de las operaciones.
- Consumo responsable.

Los departamentos de operaciones y mantenimiento, son los encargados de realizar una gestión basada en el cumplimiento ambiental, que abarca desde la construcción de nuestros restaurantes, hasta la gestión de nuestras actividades de acuerdo a la legislación y reglamentos aplicables. Por ello, establecen las medidas de gestión y control necesarias, de acuerdo los ejes de actuación de la política corporativa y los aspectos ambientales más relevantes identificados.

Aspectos ambientales relevantes de Saona:

- Reducción del desperdicio alimentario.
- Uso responsable de los recursos naturales, en especial los productos alimentarios.
- Consumo de suministros energéticos.
- Generación de residuos.
- Emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante “GEI”)
- Uso de materiales sostenibles.

En el ejercicio 2021 Grupo Saona no ha recibido sanciones o denuncias en materia ambiental.

8.2. Circularidad

La economía circular un modelo de producción y consumo, basado en la eficiencia de los recursos, la reducción de consumos y el aprovechamiento de los residuos generados. En definitiva, se trata de desarrollar un modelo de negocio más productivo y sostenible en el tiempo.

Desarrollar un modelo de negocio circular, puede ofrecernos nuevos elementos de diferenciación y mejorar nuestro desempeño ambiental. Por ello, en Saona aplicamos criterios de circularidad de manera transversal, de acuerdo con la regla de las tres erres:

Reducir, reciclar y reutilizar.

Reducir

La eficiencia y el consumo responsable, en especial de nuestras primas y suministros, son dos aspectos relevantes en nuestra gestión, por la reducción de costes económicos y ambientales que pueden suponer, por lo que tienen un impacto relevante en la competitividad de Saona.

Principales medidas de eficiencia energética adoptadas:

- Instalaciones eficientes, en especial nuestros restaurantes y cocinas.
- Uso de aparatos de alta calificación energética: refrigeración, climatización, agua caliente, elementos informáticos, etc.
- Fomento de la luminaria natural en el diseño de espacios.
- Uso de luminaria led.
- Política de climatización y apagado de luces.
- Plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones.
- Uso de sensores de movimiento para el encendido de luces, en sitios baja afluencia.
- Formación y sensibilización del personal, en la aplicación de medidas establecidas.

Principales medidas de eficiencia del uso de agua:

- Plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones.
- Control de consumos, para identificar posibles anomalías o fujas.
- Aireadores en grifería de cocinas, restaurantes y aseos.
- Dobles pulsadores en inodoros.
- Pulsadores automáticos en urinarios.

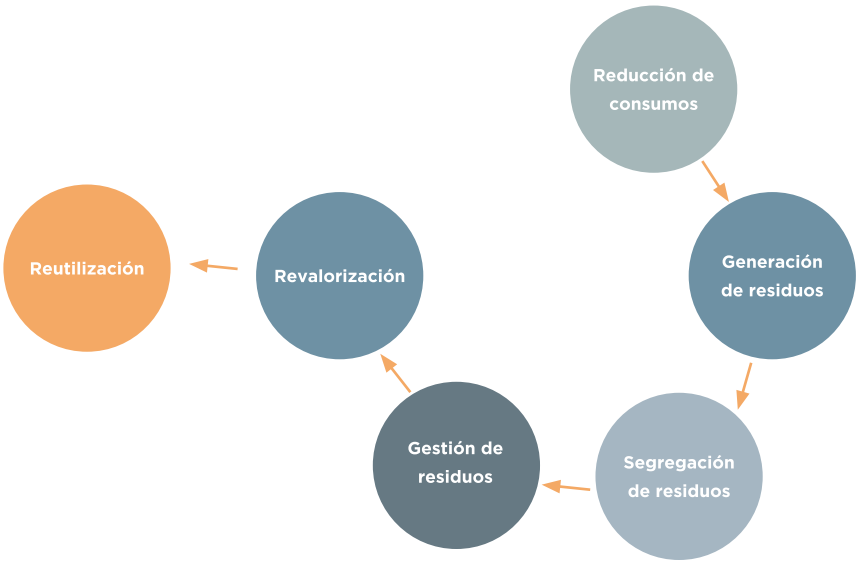
Principales medidas de eficiencia de materia primas adoptadas:

- Medidas de control de la calidad y seguridad de los alimentos.
- Medidas de prevención de fraude alimentario de proveedores.
- Medidas de conservación de alimentos, establecidas en los protocolos de calidad y seguridad alimentaria.
- Priorización del uso de alimentos frescos y de proximidad.
- Fomento de proveedores de locales, que reducen tiempos de espera y espacios de almacenaje.
- Digitalización y uso de tecnologías en la gestión operativa de los restaurantes.

Reciclar

El reciclaje es una actuación totalmente integrada en nuestra gestión ambiental. El objetivo de la misma, es facilitar la revalorización de los residuos que generamos, con el objetivo de ampliar la vida útil de nuestros residuos y desperdicios, los cuales pueden ser aprovechados en otros sectores e industrias como materias primas.

Enfoque de gestión del reciclaje en Saona:



La gestión de los residuos, dada nuestra actividad, requiere una gestión responsable y eficiente, dado que puede derivar en problemas de salubridad, en especial en nuestros restaurantes, por lo que se convierte en una prioridad absoluta, por ello se han establecido las siguientes medidas:

- Segregación de residuos.
- Personal de cocinas y restaurantes formados en materia de segregación de residuos.
- Protocolos de actuación documentados, con instrucciones de trabajo específicas, en dicha materia.
- Gestor autorizado, especializado en el tratamiento y revalorización de residuos grasos.
- Implantación de sistemas de aislamiento de alimentos y desperdicios.
- Zonas asignadas para la instalación de contenedores de basura, las cuales son fáciles de limpiar y desinfectar.
- Plan de retirada de residuos, la cual es continua, con el objetivo de evitar su acumulación y por lo tanto posibles contaminaciones.

Principales tipos de residuos generados:

RESIDUO	TIPO
Residuos grasos	Peligroso
Cristal y vidrio	Peligroso
Papel y cartón	No Peligroso
Plásticos	No Peligroso
Envases y materiales de plástico contaminado	Peligroso
Envases y materiales de latón contaminado	Peligroso
Envases metálicos contaminados	Peligroso
Aceite usado (industrial)	Peligroso
Productos químicos	Peligroso
Absorbentes y trapos contaminados	Peligroso

Principales medidas adoptadas en la gestión de residuos:

• Utilización de gestores autorizados recicladores, que garantizan la revalorización de los residuos.
• Formación a las personas con responsabilidades en materia de deposito o gestión de los residuos.
• Segregación clasificada de residuos en todos nuestros centros de trabajo (restaurantes, cocinas, almacenes y oficinas).
• Envasado y etiquetado de residuos peligros y tóxicos, de acuerdo con la legislación vigente.

Reutilización

Por nuestra actividad, el mayor volumen de nuestras materias primas son perecederas, lo que dificulta e imposibilita en la mayoría de casos su reutilización. Por ello, la reutilización esta más presente en Saona, como criterio de compra, dando prioridad a productos reciclados y reciclables.

Mediante este criterio, en Saona priorizamos y fomentamos un consumo basado en la economía circular, tratando de usar materiales y productos con un mayor ciclo de vida.

Por ello, tratamos siempre ver analizar las alternativas que nos ofrece el mercado y priorizar la adquisición de productos y materiales de origen natural, pero con certificaciones de producción responsable y sostenible.

A continuación, mostramos a modo de ejemplo algunos de los productos que adquiridos con criterios circulares:

- Materiales de construcción.
- Materiales de decoración.
- Mobiliario.
- Bolsas y envases utilizados para nuestro servicio delivery.
- Papel y cartón.
- Materias primas con envases y embalajes reciclables o compostables.
- Menaje de madera y porcelana.
- Folios.
- Vidrio.

Ensaladera de material bagazo, con tapa PET 100% reciclado y reciclable.

100%
de envases delivery de cartón, certificación FSC.

100%
de las bebidas delivery en formato PET reciclado y reciclable.

100%
de las bebidas en formato vidrio retornable.

100%
de restaurantes con sistemas de agua de uso persona, para eliminar el uso de botellas de plástico.

8.3. Cambio climático.

El cambio climático, es uno de los aspectos ambientales identificado en nuestra gestión ambiental, que tiene una mayor relevancia, dada nuestra cultura de amor al mediterráneo, así como los impactos que el mismo está produciendo en el centro de nuestro negocio, dado que tiene una afectación significativa en la producción y calidad de los alimentos.

La actual situación de emergencia climática, precisa de una actuación efectiva e inmediata, en la que Saona implica tanto el desempeño de sus actividades, así como a sus socios comerciales y clientes.

Medidas implementadas para la adaptación y lucha contra el cambio climático:

- Uso de energías de origen renovables. En el ejercicio 2021 Saona ha iniciado la migración de su consumo de electricidad, a compañías que garantizan la neutralidad de emisiones.
- Adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.
- Diseño y construcción de nuestros restaurantes bajo parámetros de eficiencia energética
- Diseño de nuevas recetas
- Potenciar la compra de recursos y materias primas de proximidad.
- Priorización de adquisición de productos de alimentación con certificación de prácticas sostenibles: pesca responsable, agrosostenibilidad, bienestar del animal y similares.
- Priorización de compras de productos de origen forestal (madera, papel, cartón y similares), con certificados de forestación sostenible.
- Relación con socios comerciales logísticos para nuestro servicio delivery, con una alta conciencia ambiental que recuden las emisiones de GEI, por la migración de su flota de vehículos a otros más respetuosos medioambientalmente, sistema de eficiencia de rutas y similares.
- Contratación de personal de proximidad y fomento de uso de transporte neutro en carbono al centro de trabajo.
- Diferentes acciones ambientales vinculadas a la conservación y preservación del mediterráneo, que implican una mayor captación de CO2.

Evolución de los consumos de los suministros energéticos

CONSUMOS	2021	2020
Luz (Kwh)	2.730.988	1.963.722
Gas natural (Kwh)	40.339	21.783
Gas propano (kilos)	14.667	8.797
Gasóleo B7 (Litros)	77.953	28.908

Reducción de las emisiones corporativas.

En el ejercicio 2021, en Saona hemos iniciado la medición de nuestra huella de carbono corporativa, con el objetivo de iniciar un año base (ejercicio 2020) de medición y poder medir la eficacia y desempeño de las acciones implementadas para reducir nuestras emisiones de GEI, así como identificar las principales fuentes de emisión y poder establecer acciones de mitigación o reducción.

La huella de carbono es el indicador internacional más reconocido y utilizado para medir las emisiones de GEI de las organizaciones. La norma de referencia utilizada para el cálculo de la huella de carbono, es la desarrollada por el Word Resources Institute y el Consejo Económico Mundial para el Desarrollo Sostenible (Word Business Council for Sustainable Development, WBSCDI) reconocida internacionalmente: Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, GHG Protocol por sus siglas en inglés, que ofrece estándares y directrices para empresas y otras organizaciones en calcular una huella de carbono, en sus alcances 1, 2 y 3.

En este sentido, se ha optado por realizar el cálculo de la huella de los alcances obligatorios 1+2, dejando fuera del mismo el alcance voluntario 3. Para el cálculo de emisiones, se han utilizado los factores de emisión oficiales publicados por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico de España.

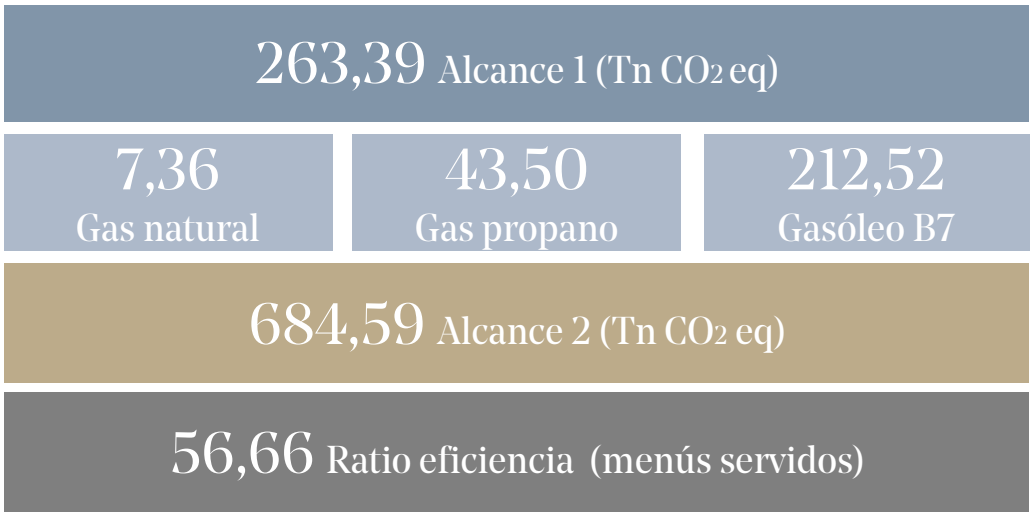
Fuentes de emisión identificadas:

- Gases fluorados de aparatos de climatización y refrigeración.
- Consumo de electricidad.
- Consumo de gas propano de las cocinas.
- Gasóleo B7, para grupo electrógeno de Sa cuina, el cual es utilizado principalmente, en caso de corte de otros suministros energéticos.

Para el cálculo de la intensidad de emisiones se utiliza el número de menús comercializados durante el ejercicio analizado, al ser la magnitud de producción que mejor puede evidenciar nuestra eficiencia de desempeño.

Los ejercicios 2020 y 2021, en los que hemos iniciado el cálculo de las huellas de carbono, así como el establecimiento de año base de la huella de carbono, son ejercicios atípicos por las restricciones sufridas durante ambos ejercicios, con cierre de restaurantes, limitaciones de aforos, horarios y similares. Estas circunstancias, dificultan realizar un análisis objetivo de la eficiencia de las acciones.

Huella de carbono corporativa 2021



Anexos

Anexo 1: Tabla de personal

GRI 102-7 / 102-8

			HOMBRES				MUJERES			
			< 30	30-50	>50	TOTAL	< 30	30-50	>50	TOTAL
TIPO CONTRATO	TIPO JORNADA	NIVEL JERÁRQUICO	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
INDEFINIDO	COMPLETA	Equipo directivo	0	4	0	4	0	5	0	5
		Estructura	18	27	7	52	24	28	4	56
		Restaurantes	47	61	10	118	46	43	22	111
	PARCIAL	Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0	0
		Estructura	1	1	0	2	5	2	0	7
		Restaurantes	39	13	1	53	45	23	8	76
TEMPORAL	COMPLETA	Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0	0
		Estructura	10	5	0	15	4	2	0	6
		Restaurantes	51	36	8	95	38	24	38	100
	PARCIAL	Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0	0
		Estructura	0	0	0	0	0	1	0	1
		Restaurantes	61	36	12	109	70	27	19	116

Anexo 2: Tabla de indicadores GRI

GRI 102-55

Índice de contenidos básico generales y específicos GRI, según la opción de conformidad - ***Esencial***

Estándar GRI	Descripción	Página	Respuesta Directa
GRI 101: FUNDAMENTOS, 2016			
GRI 102: CONTENIDOS GENERAL, 2016			
1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
GRI 102-1	**Nombre de la organización**		Restaurantes Saona S.L.
GRI 102-2	**Actividades, marcas, servicios o productos**	Pág. 10	Saona, Quick Saona, Tagomago y Turqueta
GRI 102-3	**Ubicación de la sede principal de la organización**		Gran Vía Marqués del Turia, 35 (Valencia)
GRI 102-4	**Ubicación de las operaciones**	Pág. 13	
GRI 102-5	**Propiedad y forma jurídica**		Sociedad limitada socios con un porcentaje de participación superior al 10%: Gotapaca S.L. y Miura Fund III F.C.R.
GRI 102-6	**Mercados y servicios**	Pág. 10 y 13	
GRI 102-7	**Tamaño de la organización**	Pág. 14 Pág. 17 Pág. 37 Pág. 89	
GRI 102-8	**Información sobre empleados y otros trabajadores**	Pág. 37 y 38 Pág. 89	
GRI 102-9	**Cadena de suministro**	Pág. 60 a 62	
GRI 102-10	**Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro**	Pág. 60 a 62	
GRI 102-11	**Principio o enfoque de precaución**	Pág. 21 a 24	
GRI 102-12	**Iniciativas externas**		No respaldamos estatutos externos
GRI 102-13	**Afiliación a asociaciones**		Sin afiliaciones
2. ESTRATEGIA			
GRI 102-14	**Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones**	Pág. 3	
GRI 102-15	**Principales impactos, riesgos y oportunidades**	Pág. 24 Pág. 30	
3. ÉTICA E INTEGRIDAD			
GRI 102-16	**Valores, principios, estándares y normas de conducta**	Pág. 25 y 26	
GRI 102-17	**Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas**		Comité de compliance
4. GOBERNANZA			
GRI 102-22	**Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités**	Pág. 20	
GRI 102-23	**Presidente del máximo órgano de gobierno**		Gonzalo Calvo Piera
GRI 102-24	**Nominación y selección del máximo órgano de gobierno**		consejo de administración, es elegido por los miembros del consejo de administración de manera consensuada, mediante acta del propio consejo y registro público.
GRI 102-26	**Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósito, valores y estrategia**	Pág. 20	
GRI 102-29	**Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales**	Pág. 24 Pág. 30	
GRI 102-32	**Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad**		Encargo de elaboración y aprobación de documento final.
GRI 102-33	**Comunicación de preocupaciones críticas**		Ninguna
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
GRI 102-40	**Lista de grupos de interés**	Pág. 29	
GRI 102-41	**Acuerdos de negociación colectiva**		100% de la plantilla cubierta por convenio
GRI 102-44	**Temas y preocupaciones claves mencionados**	Pág. 30	
6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
GRI 102-45	**Entidades incluidas en los estados financieros consolidados**	Pág. 5	
GRI 102-46	**Definición de los contenidos de los informes y las coberturas**	Pág. 5 a 7	
GRI 102-47	**Lista de temas materiales**	Pág. 30	
GRI 102-50	**Período objeto de la memoria**		1 de enero a 31 de diciembre de 2021
GRI 102-51	**Fecha del último informe**		Primer informe
GRI 102-52	**Ciclo de elaboración de informes anuales**		Anual
GRI 102-53	**Punto de contacto para preguntas sobre el informe**	Pág. 7	
GRI 102-54	**Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI**	Pág. 6	
GRI 102-55	**Índice de contenidos GRI**	Pág. 90 a 93	
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN, 2016			
GRI 103-1	**Explicación del tema material y su cobertura**	Pág. 19, 21, 25 y 27 Pág. 36, 39, 46, 48 y 52 Pág. 56, 60, 61, 68 y 70 Pág. 79, 80 y 85	

GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 19, 22, 23, 25, 26, 27 y 30 Pág. 36, 39, 41, 46, 47, 49, 52 y 53 Pág. 58, 60, 61, 64, 65, 68, 69 y 70 Pág. 79, 81, 82 , 83, 84, 85 y 86	
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 34 Pág. 46 Pág. 86	
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO, 2016			
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 15	
GRI 201-3	Obligaciones de plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág. 41, 44 y 54	
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN, 2016			
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 81	
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN, 2016			
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		100% operaciones evaluadas
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		100% equipo directivo
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		Ninguno
GRI 301: MATERIALES, 2016			
GRI 301-03	Productos reutilizados y materiales de envasado	Pág. 84	
GRI 302: ENERGÍA, 2016			
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	Pág. 86	
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	Pág. 86	
GRI 304: BIODIVERSIDAD, 2016			
GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junta a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		Ninguno
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad		Ninguno
GRI 304-4	Especies que aparecen en lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		No aplica
GRI 305: EMISIONES, 2016			
GRI-305-1	Emisiones directas de GEI	Pág. 87	
GRI-305-2	Emisiones indirectas de GEI	Pág. 87	
GRI-305-4	Intensidad de las emsiones de GEI	Pág. 87	
GRI 306: RESIDUOS, 2020			
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 83	
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 83	
GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL, 2016			
GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		Ninguno
GRI 401: EMPLEO, 2016			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 37 y 38 Pág. 89	
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial		Ninguno
GRI 401-3	Permiso parental	Pág. 54	
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2018			
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 64	
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riegos e investigación de incidentes	Pág. 46 y 47	
GRI 403-6	Formento de la salud de los trabajadores	Pág. 46 y 47	
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Pág. 47	
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, 2016			
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 50	
GRI 405: DIVESIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016			
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 38	
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN, 2016			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 53	
GRI 408: TRABAJO INFANTILCOMUNIDADES LOCALES, 2016			
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		No se ha detectado ningún caso
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO, 2016			
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		No se ha detectado ningún caso
GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, 2016			
GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		No se ha detectado ningún caso
GRI 412: EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2016			
GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre los derechos humanos		El código ético ha sido comunicado al 100% de las personas
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES, 2016			
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales		100%
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA, 2016			

GRI 415-1	**Contribuciones a partidos y/o representantes políticos**	No se han realizado contribuciones
GRI 416: SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CLIENTES, 2016		
GRI 416-1	**Evaluación de los impactos en salud y seguridad de las categorías de productos o servicios**	No se ha detectado ningún caso
GRI 416-2	**Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios**	No se ha detectado ningún caso
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO, 2016		
GRI 417-2	**Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios**	No se ha detectado ningún caso
GRI 417-3	**Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing**	No se ha detectado ningún caso
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE, 2016		
GRI 418-1	**Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos del cliente**	No se ha detectado ningún caso
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO, 2016		
GRI 419-1	**Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico**	No se ha detectado ningún caso

Anexo 3: Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Principios del pacto mundial de naciones unidas		*Apartados de la memoria y respuestas directas*
Derechos Humanos	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	El respeto y protección de los Derechos Humanos y laborales, viene establecido como principio de actuación transversal establecido en el código ético corporativo y el modelo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, con ello, pretendemos realizar una gestión de personas basada en el trato justo, honesto y respetuoso hacía la dignidad de las mismas. Nuestro sistema de cumpliento tiene implementado un canal de denuncias, el cual está habilitado bajo los principios de salvaguarda de la confidencialidad y garantía de ausencia de represalias a los informantes de buena fe, con el objeto de fomentar el uso del mismo para comunicar posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos y Laborales. Durante el ejercicio 2021, en Grupo Saona no hemos recibido denuncias, sanciones o comunicaciones de posibles casos de vulneración de Derechos Humanos y Laborales, ni de nuestros socios comerciales (cadena de aprovisionamiento).
	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	
Normas laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Ni Grupo Saona ni su dirigentes o representantes interfieren o dificultan el uso del derecho de libre asociación, negociación colectiva y reunión pacífica, de sus personas empleadas. Tampoco se dificulta o interfiere en la libre sindicalización, formación de sindicatos y elecciones sindicales, en las cuales no se realiza apoyo ni ayuda a sindicatos o candidaturas. El diálogo social entre la compañía y las personas empleadas y sus representantes, es realizado por el departamento de Recursos Humanos.
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Grupo Saona, no hace uso ni apoya el trabajo forzoso u obligatorio, en cualquiera de sus manifestaciones (trabajos de servidumbre, esclavitud, semiesclavitud y similares), ni contrata personas que realicen trabajos forzosos, penados ni similares. Todo el personal de Saona, ha firmado libremente su contrato de trabajo y no se establecen cláusulas que tengan como fin impedir o dificultar el abandono voluntario de la relación laboral, más allá de los requerimientos establecidos por ley o convenio colectivo. Tampoco se permiten las prácticas de coacción para el inicio o mantenimiento de las relaciones laborales establecidas, tales como custodia de documentación u objetos personales, establecimiento de deudas que puedan tener la consideración de trabajo por servidumbre, cobros por servicios de contratación o búsqueda de empleo y similares.
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Grupo Saona no hace uso ni apoya el trabajo infantil, por ello se han establecido diferentes medidas, para garantizar que todas nuestras personas empleadas sean mayores de edad. Entre las diferentes medidas implementadas, destacar la solicitud de datos personales y documentos de identificación personal, con el objeto de verificar la mayoría de edad y posibilidad de trabajar de las candidaturas, contrastando dicha información a través de los servicios informáticos gubernamentales.
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Apartado 7.1 Nuestras personas, del presente documento. A fecha de publicación del presente documento, Grupo Saona tiene aprobado su primer plan de igualdad, con un horizonte temporal 2022/2025.
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Apartado 8.- Ambiental del presente documento.
	Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Apartado 8.- Ambiental y 7.4 Contribución a la comunidad, del presente documento.
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Apartado 8.- Ambiental del presente documento.
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.	Apartado 6.2 Gestión ética y control de riesgos ESG, del presente documento. En el ejercicio 2021 Grupo Saona, no ha recibido denuncias o sanciones en materia de anticorrupción, soborno y extorsión.

SAONA