

AZBZ & DELIVERY, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE AZBZ & DELIVERY, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES, DEL EJERCICIO 2022

A los socios de AZBZ & Delivery, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de AZBZ & Delivery, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I "Relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI relacionados" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de AZBZ & Delivery, S.L. y sociedades dependientes, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de AZBZ & Delivery, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI relacionados" del citado Estado.

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

Los administradores de AZBZ & Delivery, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.2 del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de AZBZ & Delivery, S.L. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI relacionados" del citado Estado.

Uso y distribución

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

Grant Thornton, S.L.P., Sociedad Unipersonal



José Manuel López García

13 de julio de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 01/23/04424

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

AZBZ & DELIVERY Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2022

Marzo, 2023
Madrid

Contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Contexto y objetivos	7
2.1.	Alcance.....	7
2.2.	Materialidad	7
3.	Aspectos organizativos.....	9
3.1.	Descripción del modelo de negocio.....	9
3.1.1.	Entorno Empresarial	9
3.1.2.	Organización y Estructura	11
3.1.3.	Mercados en los que opera.....	14
3.1.4.	Objetivos y Estrategias	15
3.1.5.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 15	
3.2.	Políticas y procedimientos	16
3.3.	Principales Riesgos.....	19
3.4.	Indicadores clave de desempeño	19
4.	Medio Ambiente.....	20
4.1.	Contaminación	20
4.1.1.	La aplicación del principio de precaución	21
4.1.2.	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.....	21
4.2.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	22
4.3.	Uso sostenible de los recursos	22
4.4.	Protección a la biodiversidad.....	23
5.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	24
5.1.	Empleo	24
5.1.1.	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	24
5.1.2.	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	24
5.1.3.	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	25
5.1.4.	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	26
5.1.5.	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	26
5.1.6.	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	27
5.1.7.	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	28
5.1.8.	Cualquier otra percepción desagregada por sexo	28

5.1.9.	Empleados con discapacidad	28
5.2.	Organización del trabajo.....	29
5.2.1.	Organización del tiempo de trabajo	29
5.2.2.	Número de horas de absentismo	29
5.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.....	32
5.3.	Salud y seguridad.....	32
5.3.1.	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	32
5.3.2.	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	32
5.4.	Relaciones sociales.....	35
5.4.1.	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.....	35
5.4.2.	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	35
5.5.	Formación.....	36
5.5.1.	Políticas implementadas en el campo de la formación	36
5.5.2.	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	37
5.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	39
5.7.	Igualdad	39
5.7.1.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.....	39
5.7.2.	Planes de igualdad	39
5.7.3.	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	40
5.7.4.	Política contra todo tipo de discriminación	40
6.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	41
7.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	43
7.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	43
7.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	43
7.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	43
8.	Información sobre la Sociedad.....	44
8.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	44
8.1.1.	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	44
8.1.2.	Acciones de asociación o patrocinio	46
8.2.	Subcontratación y proveedores.....	46
8.2.1.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	46

8.2.2.	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	46
8.3.	Consumidores	48
8.3.1.	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	48
8.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	48
8.4.	Información fiscal.....	50
8.4.1.	Beneficios obtenidos	50
8.4.2.	Impuestos sobre beneficios pagados.....	50
8.4.3.	Subvenciones públicas recibidas	51
8.5.	ANEXO I – Relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI relacionados	52

1. Introducción

AZBZ Delivery, S.L., se constituyó el 27 de Octubre de 2020, estando su domicilio social y fiscal en Getafe (Madrid), Calle Islas Cíes, núm. 1 (28905).

La Sociedad tiene por objeto la actuación como Sociedad Holding, incluyendo administración, participación, compraventa, adquisición, suscripción, asunción, tenencia (obtenida por cualquier medio admitido a Derecho), disfrute y enajenación de valores mobiliarios y de participaciones sociales o acciones en el capital social de cualquier tipo de Sociedades, excepto aquellas actividades sometidas a legislación especial, como, específicamente, la Ley de Mercado de Valores y aquellas actividades que se atribuyen con carácter exclusivo a otras entidades.

Código (CNAE): 64.20 Actividades de las Sociedades Holding

Al 31 de diciembre de 2022 AZBZ Delivery S.L. es propietaria del 100% de las participaciones de Cashdiplo, S.L.U. y Diplo Arenas, S.L.U.

AZBZ & Delivery, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) configuran un grupo consolidado de empresas que desarrolla básicamente sus operaciones en el sector de la importación, exportación, almacenamiento, distribución, compra y venta, comercialización a por mayor y menor de artículos y productos de lícito comercio por medio de establecimientos mayoristas, cash & carry, supermercados, hipermercados, grandes almacenes, bazares o establecimientos comerciales similares, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, y mediante utilización de cualquier sistema comercial, la prestación de servicios complementarios de comercialización de los bienes y servicios mencionados.

Cashdiplo, S.L.U. y Diplo Arenas, S.L.U. son compañías de cash&carry que buscan ser una referencia para el cliente y en la que éste sienta como suya la tienda Cashdiplo, Arenas o Superdiplo más cercana. Los empleados están preparados para ayudar y asesorar al cliente y hacer que su compra sea más fácil. El cliente es lo más importante.

Para el Grupo, la calidad y variedad de sus productos son una parte fundamental. Sus centros otorgan una amplia variedad y un gran surtido, una alta calidad, las mejores promociones y los precios más baratos.

Se pretende ser el mayorista de alimentación y operador de servicios alimentarios mejor valorado, enfocándose esencialmente en los mercados donde se tiene mayor presencia. Para ello, el objetivo principal es superar las expectativas de los clientes mejorando los servicios que se prestan a los mismos, ofreciendo la mejor calidad precio del mercado, adecuando el surtido de las tiendas a las necesidades del cliente y mejorando todos los procesos de tienda y back office.

Además, el Grupo considera que sus empleados son parte fundamental para el éxito y por ello se pretende crear lugares de trabajo atractivos y gratificantes, se trata a todos los empleados con respeto, dignidad, libres de todo acoso y discriminación y se valora la diversidad en lo que se refiere a las personas, ideas y práctica. Los valores que se pretenden fomentar son el respeto mutuo, las oportunidades iguales para todos, la diversidad, la comunicación abierta, el respeto de los Derechos fundamentales, etc.

En relación con nuestros suministradores, el Grupo pretende mantener con ellos prácticas de negocio honestas, donde el cliente sea lo primero. Para ello, el departamento comercial de la

compañía hace una selección imparcial de los mismos, donde se garantice la seguridad alimentaria de los productos que ofrecen, la eficiencia de su cadena de suministro y unos códigos de conducta profesional intachables.

2. Contexto y objetivos

2.1. Alcance

Con fecha 29 de diciembre de 2018, el BOE publica la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este sentido, dado que el Grupo cumple con las condiciones enunciadas en dicho documento, elabora el presente Estado de Información no Financiera Consolidado (en adelante “Estado” ó “EINF” o “Estado de Información No Financiera”) para dar respuesta a los requerimientos de la mencionada Ley, elaborado de conformidad con las directrices de la Comisión Europea en esta materia e inspirada en los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI), desglosados según Anexo.

El presente documento relativo al Estado de Información No Financiera se ha preparado para el consolidado formado por AZBZ & Delivery, S.L.U y sociedades dependientes (el Grupo) para el periodo anual de 12 meses finalizado al 31 de diciembre de 2022 y siendo éste el primer Estado de Información no Financiero Consolidado que se publica, una vez que hasta la fecha era la sociedad participada Cashdiplo,S.L.U., quien presentaba el correspondiente EINF, si bien después de la reorganización societaria ocurrida, AZBZ & Delivery, S.L. como sociedad dominante del Grupo, es en este ejercicio 2022 cuando tiene la obligación de presentación del EINF Consolidado. Se ha tomado el 1 de enero de 2022 la fecha de primera consolidación contable, siendo dicha fecha la que se toma en consideración en el EINF. La periodicidad de publicación de este documento será anual.

Dicho estado debe ser objeto de verificación por un experto independiente. La verificación tiene como objetivo obtener evidencias de que el Estado de Información No Financiera está libre de cualquier error significativo y así, aportar fiabilidad.

El Grupo tras un proceso de solicitud de diferentes ofertas a las principales compañías nacionales e internacionales, ha seleccionado a Grant Thornton, S.L.P. (Sociedad Unipersonal) para que prepare el informe de verificación independiente de seguridad limitada.

El trabajo de verificación se llevará a cabo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC, por sus siglas en inglés) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

2.2. Materialidad

A lo largo del presente documento, se analizan los principales beneficios que se aportan de la actividad empresarial del Grupo, así como los riesgos a los que se enfrenta.

Con el fin de potenciar y difundir la sostenibilidad a largo plazo, el Grupo analiza las necesidades y expectativas de los grupos de interés estableciendo un diálogo y comunicación con el objetivo de alcanzar mejoras en la relación con ellos. Los grupos de interés son esencialmente sus empleados, sus clientes y otras partes como pueden ser proveedores, administraciones públicas, etc.

Por tanto, el Grupo, considera una máxima la correcta identificación de las expectativas y demandas de los grupos de interés, así como la integración de éstos en la estrategia, ya que suponen una de las herramientas más poderosas para conseguir un posicionamiento socialmente responsable. Para este año se ha mantenido la materialidad del año pasado correspondiente a Cashdiplo S.L.U (sociedad dominante), pues se considera que no ha habido cambios significativos durante el 2022.



Buen gobierno corporativo

- 1. Lucha contra la corrupción y el soborno
- 2. Información fiscal

Gestión ambiental

- 3. Reducción de la contaminación
- 4. Fomento de la economía circular y prevención de residuos
- 5. Uso sostenible de los recursos
- 6. Lucha contra el cambio climático
- 7. Protección de la biodiversidad

Personas y sociedad

- 8. Respeto a los derechos humanos
- 9. Organización del trabajo y conciliación
- 10. Salud y seguridad de los trabajadores
- 11. Relaciones sociales
- 12. Formación y desarrollo de capacitaciones
- 13. Accesibilidad universal
- 14. Igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad
- 15. Servicio de calidad y seguro a los consumidores
- 16. Compromiso con el desarrollo sostenible

3. Aspectos organizativos

3.1. Descripción del modelo de negocio

3.1.1. Entorno Empresarial

Nombre de la organización

AZBZ Delivery, S.L., se constituyó el 27 de octubre de 2020, estando su domicilio social y fiscal en Getafe (Madrid), Calle Islas Cíes, núm. 1 (28905).

Con fecha 4 de Noviembre de 2020, el Socio Único de la sociedad a esa fecha (Supersol Spain ,S.L.U.) firmó con la sociedad AZBZ & Delivery, S.L. un contrato de compraventa de la totalidad de las participaciones sociales de Cashdiplo, S.L.U. sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones suspensivas. Con fecha 23 de febrero de 2021 se formalizó el acuerdo de compraventa entre el Socio Único a dicha fecha y la sociedad AZBZ & Delivery, S.L.

Con fecha 30 de agosto de 2022, AZBZ & Delivery constituyó Diplo Arenas, S.L.U. con domicilio Social en Getafe (Madrid), calle Islas Cies 1 (28905). El día 21 de diciembre de 2022, Diplo Arenas adquirió la Unidad Productiva Arenas Alimentación, S.L. a través de la adquisición de activos y pasivos de dicha compañía.

Objeto Social

Cashdiplo, S.L.U. y Diplo Arenas, S.L.U., tienen por objeto social:

- La importación, exportación, almacenamiento, distribución, compra y venta, comercialización a por mayor y menor de artículos y productos de lícito comercio por medio de establecimientos mayoristas, cash & carry, supermercados, hipermercados, grandes almacenes, bazares o establecimientos comerciales similares, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, y mediante utilización de cualquier sistema comercial, la prestación de servicios complementarios de comercialización de los bienes y servicios mencionados.
- La prestación de servicios administrativos, contables y de gestión a otras compañías.

Principales Actividades

Su actividad principal consiste en la comercialización al por mayor y menor, de artículos y productos aptos para su venta en supermercados, autoservicios, hipermercados, grandes almacenes, bazares o establecimientos comerciales similares. La Sociedad realiza esta actividad a través de la explotación de tiendas localizadas principalmente en la Comunidad Autónoma de Madrid, Andalucía, Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y Canarias desde el ejercicio 2012.

Sus tiendas cuentan con los siguientes departamentos:

- **Frutería:** en él se ofrece una amplia variedad de frutas y verduras, muchas de ellas de temporada, caracterizadas por su frescura;
- **Carnicería:** ofrece una gran variedad de carnes en libre servicio, en formatos adaptados tanto para clientes minoristas como mayoristas.
- **Charcutería:** allí disponen de las más amplias selecciones de quesos, así como los mejores lomos, y jamones de origen nacional e internacional;
- **Panadería:** dispone de grandes variedades de pan;
- **Bodega:** cuenta con todas las denominaciones de origen, joven, crianza, reserva o gran reserva y con los precios más baratos de las zonas donde opera.
- **Productos de alimentación seca y bebidas:** productos tales como chocolate, fideos, bebidas, etc.
- **Productos congelados**
- **Droguería, Perfumería e Higiene**

El grupo actúa a través de 4 formatos de negocio que son los siguientes:

- **Cash Diplo:** Bajo esta enseña se encuentran aquellos centros cuyo cliente principal son los clientes del sector HORECA (Hoteles, Restaurantes y Cafeterías) y profesionales de la alimentación. Se caracteriza por su facilidad a la hora de realizar la compra, amplitud en el surtido y tener los precios más baratos de las zonas donde operan.
- **Cash Diplo Family:** Bajo esta enseña se encuentran los centros que ofrecen sus productos tanto a clientes mayoristas como minoristas. Dichos centros se caracterizan por tener una gran variedad de surtido tanto de productos frescos, como bebidas y alimentación seca, adaptados en sus formatos tanto para clientes de Hostelería, detallistas o consumidores finales.
- **Super Diplo:** Bajo esta enseña se encuentran los centros dirigidos a clientes minoristas y cuenta con un formato de tienda de compras diarias, en las que ofrece productos frescos de carnicería, charcutería, pescadería, frutas y verduras y panadería, alimentos de primera necesidad, productos industriales, entre otros.
- **Arenas:** Bajo esta enseña se encuentran dos centros en Granada con un amplio surtido de productos frescos y congelado, junto con productos de alimentación seca, dirigidos tanto a clientes minoristas como mayoristas, con formatos adaptados tanto para clientes minoristas como mayoristas.

El Grupo ofrece a sus clientes grandes ventajas para ayudarles a rentabilizar su negocio y hacer más cómoda su experiencia de compra.

- Atención profesional de nuestros empleados, preparados para orientar al profesional en los productos que mejor se adaptan a su negocio.

- Servicio a domicilio por parte de nuestra fuerza de ventas, que le ayudarán a ganar tiempo en su día a día.
- Preparación de pedidos en el punto de venta para agilizar su compra.
- Amplias zonas de compra.
- Aparcamiento gratuito.
- Amplio Horario de apertura para facilitarle su compra.
- Somos el Proveedor integral que le ahorrará desplazamientos y gestión administrativa de sus facturas.

En la página web www.cashdiplo.es se puede encontrar toda la información relativa a todos los centros entre los que podemos destacar:

- **INICIO** donde se pueden ver las ofertas tanto para el profesional de la alimentación como para el profesional de la hostelería.
- **OFERTAS** donde aparecen los folletos vigentes por zona geográfica
- **CONOCENOS** que incluye información general de la compañía
- **PRODUCTOS** que ofertamos
- **TIENDAS** Localizador de la tienda más cercana
- **CLIENTES** Instrucciones para hacerte cliente de nuestros centros
- **SERVICIOS** de atención al cliente y envío de nuestra newsletter
- **EMPLEO** Información sobre empleo, plan de igualdad, etc.

Ubicación de la sede social

Las oficinas centrales se encuentran ubicadas en Calle Islas Cíes 1, Getafe (Madrid).

Mercados servidos

Nuestros productos van dirigidos a clientes del sector HORECA, profesionales de la alimentación y consumidores finales.

3.1.2. Organización y Estructura

Tamaño de la organización

Al 31 de diciembre de 2022, AZBZ es la propietaria del 100% de las participaciones sociales de Cashdiplo, S.L.U. y Diplo Arenas, S.L.U.

Al 31 de diciembre de 2022, el patrimonio neto del Grupo asciende 7.520 miles de euros con unas ventas consolidadas en el año 2022 de 140.564 miles de euros.

El activo del Grupo al 31 de diciembre de 2021 asciende a 46.010 miles de euros.

El número medio de empleados en 2022 en el Grupo es de 409, que incluye tiendas, almacenes y oficinas.

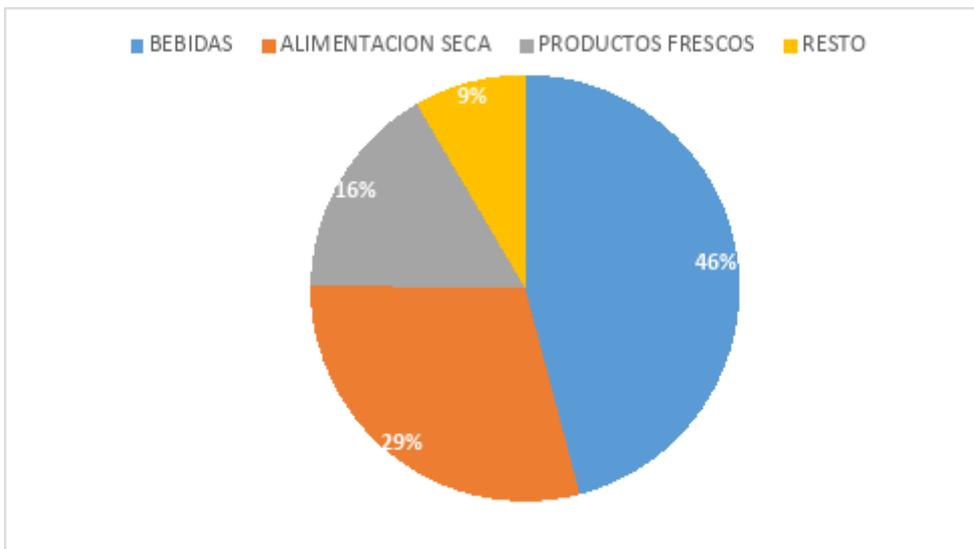
El detalle del número medio de empleados exclusivamente en tiendas por zonas de venta es como sigue:

Comunidad	Provincia	Número medio de empleados 2022	Participación sobre el total
Andalucía	Cádiz	40	11,49%
Andalucía	Granada	13	3,74%
Castilla La Mancha	Guadalajara	3	0,86%
Andalucía	Jaén	9	2,58%
Canarias	Las Palmas	133	38,21%
Canarias	Tenerife	70	20,12%
Ceuta	Ceuta	21	6,04%
Madrid	Madrid	32	9,19%
Melilla	Melilla	10	2,88%
Murcia	Murcia	17	4,89%
Total general		348	100%

En el cuadro siguiente se muestran las ventas de las tiendas por zonas de ventas del ejercicio anual finalizado a 31 de diciembre de 2022, expresado en miles de euros:

Comunidad	Provincia	Ventas 2022	Porcentaje Sobre Total Ventas 2022
Andalucía	Cádiz	16.022	11,40%
Andalucía	Granada	10.771	7,66%
Andalucía	Jaén	5.065	3,60%
Canarias	Las Palmas	53.083	37,76%
Canarias	Tenerife	20.962	14,91%
Castilla La Mancha	Guadalajara	594	0,42%
Ceuta	Ceuta	6.062	4,31%
Madrid	Madrid	8.284	5,89%
Melilla	Melilla	7.667	5,45%
Murcia	Murcia	12.054	8,58%
Total general		140.564	100%

El surtido trabajado durante el año 2022 por sectores se desglosa a continuación:



Cotización (Bolsas españolas, otras)

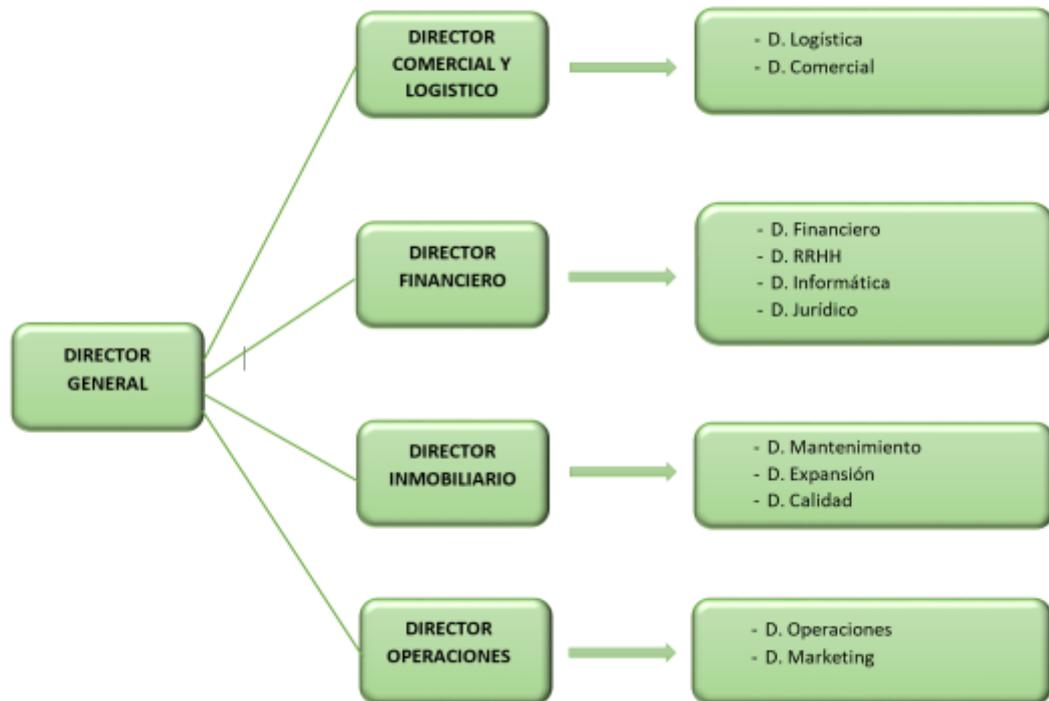
Las acciones de ninguna de las compañías del Grupo están admitidas a cotización oficial.

Cambios importantes en la organización y su cadena de suministro

Durante el año 2021, como consecuencia del cambio de accionariado de Cashdiplo, S.L.U. se produjeron cambios importantes en la organización y en su cadena de suministro. Cabe destacar que dicha compañía actualmente es independiente del grupo al que pertenecía, por lo que todas las compras las realiza a proveedores en lugar de compañías del grupo. Adicionalmente como no se dispone de almacenes propios, tanto en Canarias como en Península se decidió externalizar las tareas logísticas y de aprovisionamiento de las tiendas.

Estructura de gobernanza

El organigrama de la Alta Dirección de la Sociedad al 31 de diciembre de 2022 es como sigue:



3.1.3. Mercados en los que opera

Líneas de negocio

El Grupo cuenta con 43 establecimientos en la actualidad, los cuales están repartidos entre la Península, Ceuta y Melilla e Islas Canarias:

- Península: tiendas concentradas en el sur de España, muy orientado a la alimentación no perecedera y bebidas. Ceuta y Melilla históricamente han tenido un importante peso en la venta transfronteriza y un gran reconocimiento de marca. Durante el año 2022 se ha adquirido la Unidad Productiva Arenas Alimentación, junto con la marca Arenas, que está especializada en venta de productos frescos y congelados.
- Islas Canarias: cobertura en todas las islas y un reconocimiento de marca significativo, con mayor peso del cliente Horeca, vinculado a la importancia y necesidades del sector turístico. Durante el año 2022 se han adquirido 15 supermercados de cercanía en zonas turísticas dirigidas esencialmente a consumidores finales.

El Grupo actualmente trabaja con las marcas comerciales Cash Diplo, Cash Diplo Family, Super Diplo y Arenas, que tiene establecido claramente su cliente objetivo y esta diseñadas para satisfacer todas las necesidades de sus clientes.

3.1.4. Objetivos y Estrategias

Objetivo del modelo de negocio y Estrategias

Antes de la adquisición del negocio por el actual socio, se produjo el cierre de aquellas tiendas que se consideraba que era altamente improbable que pudieran llegar a ser rentables. En el momento de la adquisición la red de tiendas se encontraba muy obsoleta, con una necesidad manifiesta de acometer inversiones importantes en las mismas de mantenimiento y reposición, debido a que el anterior accionista tenía establecida una política de inversiones mínimas en los cash&carry, dado que este negocio no era su actividad principal.

Debido a ello, el Grupo lo primero que ha realizado ha sido un plan de viabilidad para adecuar el negocio a las exigencias actuales del mercado, tanto normativas como comerciales. La realización de las inversiones es imprescindible para la continuidad del negocio y para adecuar la oferta del producto a la demanda actual. La inversión ha ido enfocada de forma paralela al desarrollo de un nuevo surtido, con mayor presencia en productos frescos y congelados, con el objetivo de atraer clientes de hostelería e incrementar el ticket medio de compra.

A parte de la inversión anterior en los centros adquiridos, en el año 2022 se han abierto 15 Super Diplo, 2 cash Diplo y se ha adquirido la Unidad Productiva Arenas Alimentación, S.L.U. que dispone de una amplia red comercial que presta servicio en las provincias de Granada, Málaga, Jaén y Almería principalmente y también la adquisición de 2 centros Arenas en la ciudad de Granada.

El formato Super Diplo como hemos indicado anteriormente viene diseñado para tiendas de un tamaño pequeño que sirvan para satisfacer las necesidades inmediatas de los vecinos de la zona. Esta tienda, a pesar de su tamaño reducido, dispone de un amplio surtido que incluye secciones de panadería, frutería, carnicería, charcutería, productos congelados, bebidas, droguería y productos de alimentación seca.

El formato Arenas, son centros de gran tamaño que está especializado inicialmente en la venta de productos frescos y congelados a Mayoristas y minoristas. En los centros Arenas se ha introducido también un surtido de alimentación seca para el cliente pueda disponer de una amplia gama de productos cuando vaya a realizar la compra.

Con las adquisiciones e inversiones realizadas durante el año 2022, se ha ampliado enormemente la red de comerciales se ha aumentado sustancialmente nuestros clientes HORECA y ha crecido el servicio a domicilio de clientes y se ha empezado a trabajar con administraciones públicas con la firma de contratos públicos de suministros a algunas entidades.

3.1.5. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Como consecuencia de las reformas realizadas en las tiendas, la ampliación de nuestra red comercial y las adquisiciones de nuevos negocios tanto en Península como en Canarias, nuestras ventas se han visto incrementadas sustancialmente durante el año 2022, pasando de 106.352 miles de euros en el año 2021 a 140.564 miles de euros en el año 2022, lo que ha supuesto un incremento de 32% con respecto al año anterior.

3.2. Políticas y procedimientos

Política de protección de datos

En materia de protección de datos personales, se ha continuado contemplando la privacidad desde el diseño para nuevos proyectos, lo que requiere el firme compromiso de velar por el respeto al derecho fundamental a la protección de datos personales. Con este fin, se está potenciando la protección de los datos personales en otros ámbitos relacionados con marketing, proveedores, seguridad, tecnologías de la información y empleados, donde se han adoptado nuevos procedimientos acordes con el RGPD y con la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El Grupo publicó la política de privacidad desde el diseño y por defecto. Mediante la publicación de dicha Política, se pretenden establecer las directrices que deben observarse en el momento de determinar los medios de tratamiento como en el momento del propio tratamiento de datos de carácter personal de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos o RGPD).

La política del Grupo en cuanto a la privacidad desde el diseño y por defecto constará de las siguientes obligaciones a cumplir:

Protección de datos desde el Diseño

Se deberá aplicar, tanto en el momento de determinar los medios de tratamiento como en el momento del propio tratamiento, medidas técnicas y organizativas apropiadas para aplicar de forma efectiva los principios de protección de datos e integrar las garantías necesarias en el tratamiento y cumplir los requisitos en materia de protección de datos, así como proteger los derechos de los interesados.

Protección de datos por Defecto

Se deberán aplicar, tanto en el momento de determinar los medios de tratamiento como en el momento del propio tratamiento, las medidas técnicas y organizativas apropiadas con miras a garantizar que, por defecto, solo sean objeto de tratamiento los datos personales que sean necesarios para cada uno de los fines específicos del tratamiento. Esta obligación se aplicará a:

- la cantidad de datos personales recogidos,
- la extensión de su tratamiento,
- su plazo de conservación y
- su accesibilidad.

Tales medidas garantizarán en particular que, por defecto, los datos personales no sean accesibles, sin la intervención de la persona, a un número indeterminado de personas físicas.

Procedimiento de reclamaciones

El Grupo conscientes de la importancia del compromiso de la calidad y la satisfacción de nuestros clientes, ha establecido un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones.

El objetivo principal de este procedimiento es atender y resolver las quejas y reclamaciones que presentan nuestros clientes. También la de gestionar las solicitudes de información y las sugerencias que los clientes puedan hacer.

Para ello, la Dirección del Grupo tiene en cuenta lo siguientes principios de actuación:

- Cumplir cualquier requisito legal y reglamentario pertinente.
- Cumplir los requisitos operativos y de la organización.
- Investigar, identificar y aplicar las mejores prácticas en el tratamiento de las quejas y reclamaciones.
- Dar respuesta a las reclamaciones y quejas recibidas en el plazo más breve posible.
- Fomentar una visión de enfoque al cliente dentro de la organización.
- Realizar un trato directo con la gestión de las quejas, reclamaciones y sugerencias.

Es por esto que la Dirección del Grupo establece todos los medios y recursos necesarios para implementarlos, así como para que esta política sea conocida, entendida y llevada a la práctica por todos los niveles de la organización.

Medidas en relación al medio ambiente

Con la finalidad de proteger y respetar al medio ambiente, el Grupo trabaja en el establecimiento de medidas medioambientales en todos sus procesos y en la ejecución de la propia actividad, buscando con ello, una mejora continua de su desempeño ambiental y reduciendo progresivamente los potenciales riesgos e impactos ambientales que puedan generarse de la actividad empresarial.

El Grupo está comprometido con la gestión ambiental y está trabajando en las siguientes medidas estratégicas:

- Cumplir con los requisitos legales ambientales y otros requisitos voluntarios.
- Establecer objetivos orientados a la mejora del desempeño ambiental de todas las compañías relacionados principalmente con la gestión de los residuos y su valorización, además de la gestión de los recursos energéticos y naturales.
- Mejorar el plan de formación del personal, donde se incluya los aspectos ambientales, y la difusión de toda información relevante en este campo.
- Trabajar en mejorar la planificación de las actividades de la compañía, de tal forma que se asegure la prevención de la contaminación.
- Gestionar en la compañía iniciativas necesarias para la toma de conciencia, sensibilización y responsabilidad sobre la conservación y respecto al medio ambiente.

El Grupo se encargará de mejorar dichas medidas medioambientales garantizando siempre la seguridad alimentaria y la calidad de los productos y servicios que ofrece.

Políticas del Grupo para el cumplimiento normativo y para la prevención del delito.

El Grupo contrató a un asesor externo para mejorar nuestras políticas internas de prevención de delitos mediante la implantación de un programa integral de Cumplimiento Normativo (Compliance) que incluirá, entre otras, las siguientes actuaciones:

1. Determinación del mapa de riesgos que establecerá qué riesgos de incumplimiento normativo y/o penal pueden ser más relevantes para, de esta forma, orientar la actividad preventiva a la minimización de estos.
2. Recoger en un memorándum las principales recomendaciones y políticas que el Grupo debe modificar y/o implantar para dicha minimización de los riesgos más relevantes de incumplimiento normativo y/o penal.
3. Definición del órgano colegiado que se encargará de la supervisión y control de las políticas de prevención de incumplimiento normativo y/o penal que surjan de las actividades descritas en los números 1 y 2 anteriores.
4. Revisión y adaptación definitiva de las políticas a las recomendaciones y necesidades que, para la mejor prevención del incumplimiento normativo y/o penal, se determinen tras las actividades referidas en los números 1 y 2 anteriores. Esta revisión y adaptación conllevará, entre otras actuaciones:
 - i. Revisión y actualización de la política de anticorrupción.
 - ii. Revisión y actualización del Código de Conducta.
 - iii. Memorándum para la prevención de riesgos penales.
 - iv. Protocolo de Crisis relacionado con los riesgos de incumplimiento normativo y/o penal.
5. Sesión de formación para los Directivos que tengan mayor relación con las áreas de riesgo detectadas tras las actividades descritas en los números 1 y 2 anteriores.
6. Revisión y actualización del canal de denuncia interna para adaptarlo tanto a las novedades legales y jurisprudenciales relativas al derecho laboral y a la protección de datos.

Dicho informe, habida cuenta de la similitud del negocio actual del grupo con el que entonces fue examinado, se ha considerado válido por el Consejo de Administración que aprobará la revisión y actualización del código ético, protocolo anticorrupción, protocolo de canal de denuncias e investigaciones internas.

Política comercial

El objetivo de la política comercial del Grupo respecto a los proveedores es, promover la igualdad de oportunidades basada en la selección según la calidad de sus productos, criterios de competencia (Precio de compra), agilidad en sus procesos (condiciones logísticas),

sostenibilidad, compromiso con el medio ambiente y sancionar si se tuviera constancia aquellos que hayan tenido algún tipo de hecho ilegal o que comprometa lo mencionado anteriormente.

3.3. Principales Riesgos

Los principales riesgos identificados son los siguientes:

- **Riesgos de cumplimiento:** legales (indicado en el documento)
- **Riesgos de mercado:** marca, saturación del negocio
- **Riesgos reputacionales:** imagen
- **Riesgos financieros:** de crédito (cobro, insolvencia), liquidez, operacional (interno y externo)
- **Riesgos tecnológicos:** uso de sistemas de información no actualizados o adecuados
- **Riesgos medioambientales** (expuestos en el documento): emisiones de CO2, cambio climático, etc.
- **Otros riesgos,** riesgo país (inversiones), logísticos, entre otros

De los que se derivan los siguientes riesgos específicos:

- El surtido puesto a disposición del cliente no sea el más adecuado para sus necesidades.
- Los competidores reaccionen antes que la compañía en los cambios necesarios para adaptarse a sus clientes.
- El precio de compra se eleve de tal manera que provoque la falta de competitividad de la empresa, ya sea por factores de mercado o por efecto de la regulación.
- Los procesos logísticos no sean los adecuados.

3.4. Indicadores clave de desempeño

Detalle de los diferentes indicadores en el índice de contenidos del Anexo.

4. Medio Ambiente

4.1. Contaminación

El Grupo no cuenta con un departamento específico, pero desarrolla las tareas de prevención a través de sus diferentes departamentos.

Uno de los aspectos más destacables de su actividad es la recogida y gestión de residuos.

En relación con la recogida de residuos y recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, Cashdiplo, S.L.U. tiene firmado los siguientes contratos:

Contrato de adhesión al Sistema Integrado de Gestión de Residuos de envases

Con fecha 31 de marzo de 2010, Cashdiplo, S.L.U. suscribió contrato de adhesión con Ecoembalajes España, S.A. que es un Sociedad Anónima sin ánimo de lucro, cuya actividad principal es la administración y gestión del sistema integrado de gestión de residuos de envases y envases usados, del que es gestor.

La finalidad del mencionado contrato es que Cashdiplo, S.L.U. participe en el Sistema Integrado de Gestión, cuya responsabilidad y gestión tiene encomendada Ecoembes, para los residuos de envases y embalajes usados de los productos comercializados por la compañía en el territorio nacional. De acuerdo con lo firmado en el mencionado contrato, Cashdiplo, S.L.U. abona a Ecoembes las siguientes contraprestaciones:

- Cuota de adhesión al Sistema Integrado de Gestión.
- Aportación a los costes de gestión del Sistema Integrado de Gestión. Dicha cantidad dependerá de la cantidad real total de envases y de productos envasados puestos en el mercado o importados en otros países, durante cada ejercicio anual a través de una declaración que deberá hacer la empresa adherida antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

La declaración presentada el 28 de febrero debe ser objeto de verificación por parte del Auditor de Cuentas de la Sociedad antes del 31 de mayo del siguiente ejercicio, siempre y cuando el importe de la declaración alcance una cantidad prefijada.

La declaración presentada a Ecoembes correspondiente al ejercicio anual finalizado al 31 de diciembre de 2022 ha reflejado una aportación a los costes de gestión del Sistema Integrado de Gestión de 3.584,62 € (1.858,09 € en 2021).

Emisiones CO2

Las emisiones totales de gases de efecto invernadero son de 2.073,05 toneladas de CO2 equivalente en 2022.

Emisiones	Tn CO2e
Alcance por consumo eléctrico	2.073,05
Total	2.073,05

Se considera que solo se tienen emisiones por el consumo eléctrico, dado que el consumo de combustibles generado por el transporte de mercancías al estar subcontratado a un tercero, quedaría fuera del alcance 1 y 2. Por otro lado, el consumo de combustibles por parte de los comerciales, se considera a fecha del presente informe no significativo, pero se prevé incorporarlo en futuros informes.

4.1.1. La aplicación del principio de precaución

El Grupo aplica el principio de precaución en todos sus procesos con el objetivo de generar el menor impacto ambiental posible.

4.1.2. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente

Las acciones que vienen tomando desde el Departamento de Mantenimiento del Grupo para prevenir, reducir y reparar la emisión de los gases de alto ODP son las siguientes:

- Transición de los gases de GEI elevado como el R404A y R407C a R449A y R290 más eficiente energéticamente y con menos impacto ambiental.
- Durante el año 2022 se ha ido actualizando el parque de centrales de producción de frío industrial de la compañía. Instalando equipos con compresores que se adaptan a la carga real de la tienda, con variadores de frecuencia optimizando el consumo energético, así como ventiladores EC que limitan el impacto acústico y también el consumo.
- Murales y vitrinas con válvulas de expansión digitales que modulan el consumo de energía de una manera eficiente.
- Sistemas de supervisión remota de equipos para garantizar la correcta temperatura 24/7.
- Instalación de ventilación, climatización y recuperación de temperatura más eficiente con la finalidad de reducir el consumo de energía con el mismo resultado de confort, utilizando desconexiones alternas, recuperación de temperatura y ajuste de las temperaturas.
- Cambio de iluminación a led para conseguir mayor eficiencia energética.

Por otro lado, en relación con la contaminación acústica, las acciones que sigue realizando la compañía son las siguientes:

- Para cada nuevo proyecto, nos garantizamos con una empresa especializada en aislamiento acústico, informe de impacto y medidas correctoras a ejecutar. Una vez ejecutadas estas medidas, nos emiten certificado que nos garantiza la no emisión de ruidos para nuestra actividad.
- En tiendas actuales en funcionamiento, no existe un plan de actuación preventivo y sólo se actúa de acuerdo con lo especificado en el punto anterior, cuando tenemos alguna incidencia en la tienda.

4.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Según la declaración realizada a Ecoembes, los envases puestos en el mercado incluidos en el Sistema Integrado de Gestión de Residuos se detallan a continuación:

Producto	Kg recogidos
	Ejercicio 2022
Papel/Cartón	2.787
Plásticos compostables	814
Plásticos PET (envase flexible)	1.550
Plásticos PET (envases rígidos)	2.879
Total	8.030

Por otro lado, el papel y cartón ondulado recogido directamente desde nuestros centros por una empresa externa para proceder a su reciclaje han sido 34.470 kg.

4.3. Uso sostenible de los recursos

En el ejercicio 2022, la Sociedad tiene 45 centros de suministro de agua, pero no se ha llevado un control del consumo de agua durante 2022.- El motivo de que actualmente no se lleve el control del consumo es esencialmente lo siguiente:

El consumo, se controla internamente comparando los importes de las facturas por centros de coste y si se detecta que en algún centro el consumo se dispara es cuando se pone en marcha el protocolo de protección de fugas.

Con el objetivo de seguir controlando el consumo de agua, el departamento de mantenimiento y departamento de operaciones de la Sociedad siguen con el protocolo de detección de fugas, y en cuanto se detecta un incremento anormal de consumo de agua en un centro, se manda un plan de acción con determinadas pruebas que debe hacer la tienda para determinar si efectivamente existe la fuga. En el supuesto de que al final haya una pérdida de agua no controlada, se informa al departamento de mantenimiento para reparar el problema con carácter de urgencia.

En relación al consumo de luz, durante el año 2022 los centros de Cashdiplo, S.L.U. han consumido 7,6 millones de kWh, de los cuales, un 48% proviene de energías renovables.

Para controlar el consumo de luz, anualmente se hace estudios de potencia, para ajustar la potencia contratada a la realidad del centro y reducir el consumo. Por otro lado, como se indica

en el punto 4.1.2 anterior, se siguen adquiriendo nuevos equipos de frío más modernos y eficientes, que optimizan el consumo eléctrico y limitan el impacto acústico. Además, en las nuevas reformas realizadas se ha ido implantando la iluminación led y se están cambiando y reparando baterías de condensadores para aminorar los cargos por energía reactiva.

4.4. Protección a la biodiversidad

Aunque el Grupo no ha participado en proyectos directamente relacionados con la protección de la biodiversidad, ésta aplica un enfoque preventivo de conservación de la diversidad biológica incluyéndola en las fases operativas para minimizar los impactos de las nuevas infraestructuras sobre la biodiversidad. Además, garantiza el respeto con la legislación ambiental aplicable para que el impacto sea mínimo, así como se asegura de que las áreas de protección no se vean afectadas.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.1. Empleo

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

En los cuadros siguientes los datos reflejan **número medio de empleados** en el Grupo. No se han incluido los 21 empleados pertenecientes a Diplo Arenas S.L.U. dado que esta entidad se incorporó al Grupo el 21 de diciembre de 2022, con lo cual se considera que no es significativo incorporar estos empleados en los datos del presente informe.

Distribución de empleados por sexo.

Ejercicio 2022	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50	Total
Hombre	29	154	79	262
Mujer	15	95	37	147
Total	44	249	116	409

Ejercicio 2022	Directivos	Mandos Intermedios	Resto	Total
Hombre	1	47	214	262
Mujeres	2	18	127	147
Total	3	65	341	409

Todos estos empleados están desarrollando su actividad en España.

5.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Ejercicio	Indefinido	Temporal	Total
2022	326	83	409

Distribución número medio de empleados por tipo de contrato (a jornada completa o a media jornada).

Ejercicio	Completa	Parcial	Total
2022	391	18	409

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

A continuación, mostramos la información solicitada en este epígrafe, teniendo en cuenta que los datos se refieren a número medio de empleados (409) en el grupo

Distribución modalidad de contratos Indefinido-Temporal -Sexo

Ejercicio	Indefinido		Temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2022	115	211	32	51

Distribución modalidad de contratos Indefinido-Temporal – Edad

Ejercicio	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
2022	23	22	198	50	105	11

Distribución modalidad de contratos Indefinido-Temporal - Clasificación profesional

Ejercicio	Directivos		Mando Intermedio		Resto	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
2022	3	0	64	1	259	82

Distribución modalidad de contratos Jornada – Sexo

Ejercicio	Completa		Parcial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2022	137	254	10	8

Distribución modalidad de contratos Jornada – Edad

Ejercicio	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
2022	44	1	239	10	108	7

Distribución modalidad de contratos Jornada - Clasificación profesional

	Directivos	Mando Intermedio	Resto
--	------------	------------------	-------

Ejercicio	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
2022	3	0	64	1	324	17

5.1.4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

La información relacionada con los despidos realizados por el grupo es como sigue:

Número de despidos por clasificación profesional

Ejercicio	Directivo	Mando Intermedio	Resto	Total
2022	0	1	15	16

Número de despidos por sexo

Ejercicio	Mujeres	Hombres	Total
2022	5	11	16

Número de despidos por edad

Ejercicio	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
2022	1	11	4	16

5.1.5. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

La información relacionada con la remuneración media en el Grupo, expresado en euros, es como sigue:

Remuneración media por edad

Ejercicio 2022

Ejercicio 2022	
Menores de 30 años	13.919
Entre 30 y 50 años	16.504
Mayores de 50 años	20.143

Remuneración media por sexo

Ejercicio 2022

Mujeres	Hombres
16.261	17.553

Remuneración media por categoría profesional

Ejercicio 2022

Ejercicio 2022	
Directivos	82.619
Responsables	38.856
Mando Intermedio	24.969
Resto	15.322

5.1.6. Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo

La remuneración media por categorías profesionales distinguida por sexos en el año 2022 en el grupo expresado en euros es como sigue:

Sociedad	MUJERES				HOMBRES			
	Directivos	Responsables	Mando Intermedio	Resto	Directivos	Responsables	Mando Intermedio	Resto
GRUPO	89.960	39.569	25.960	14.702	78.949	37.967	24.716	15.807

El porcentaje de brecha salarial en el grupo por categorías profesionales es como sigue:

Ejercicio 2022			
Directivos	Responsable	Mando Intermedio	Resto
-13,95%	-4,22%	-5,04%	6,99%

Con el objetivo de reducir la brecha salarial existente, visible en el apartado 5.7 relacionado con la igualdad, se han establecido medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En materia de igualdad, Casdiplo, S.L.U. (principal compañía del Grupo) ha contratado los servicios de una empresa externa, cuyos principales objetivos son:

- Realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa que servirá de base para la actualización del plan de igualdad de la empresa. Esta fase incluye análisis de datos de la plantilla, realización de cuestionarios y entrevistas.
- Realizar un registro retributivo y auditoría retributiva. Se obtendrá el registro de toda la información retributiva desagregada por sexo y posteriormente se hará una auditoría

retributiva comprobando que el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

- Por último, se establecerá una programación de medidas y se hará seguimiento de las mismas, identificando desviaciones y medidas correctivas.

Adicionalmente Cashdiplo, S.L.U. ha creado la comisión negociadora del Plan de Igualdad que está formado por la parte empresarial y por la parte social que represente a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras. Las funciones de la comisión negociadora son:

- Análisis resultados cuestionario de igualdad
- Negociación del diagnóstico que al efecto elaborará la empresa externa y de las medidas que integran el plan de igualdad.
- Negociación del informe de los resultados del diagnóstico
- Identificación de las medidas prioritarias
- Impulso de la implantación del plan de Igualdad de la empresa
- Definición de los indicadores de medición para realizar seguimiento del grado de cumplimiento del plan de igualdad.
- Remisión del plan de igualdad a la autoridad competente
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

5.1.7. Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones

Los administradores han recibido una remuneración por importe de 479 miles de euros. Siendo los administradores los que desarrollan la actividad de alta dirección. Al cierre del ejercicio 2022, hay 4 administradores y los 4 son hombres.

5.1.8. Cualquier otra percepción desagregada por sexo

El índice de rotación voluntaria por sexos, contemplando bajas voluntarias, excedencias, cese en periodo de prueba e instancias del trabajador e incomparecencias es como sigue;

Género	Rotación
Mujeres	2,35%
Hombres	3,52%

5.1.9. Empleados con discapacidad

El número medio de empleados con una discapacidad superior al 33% en el Grupo en el año 2022 es de 4 personas.

5.2. Organización del trabajo

5.2.1. Organización del tiempo de trabajo

El Grupo realiza un esfuerzo por adaptarse a las necesidades de sus empleados y por este motivo ha desarrollado diferentes medidas de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.

- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho registradas legalmente, incluyendo los días de permiso remunerado.
- Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo y grupo profesional.
- Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Unir las vacaciones del año en curso en su totalidad (los dos periodos quincenales) a las vacaciones pendientes, si las hubiera, correspondientes al periodo natural anterior, a la lactancia acumulada, si así lo solicita la trabajadora y a la baja por maternidad. Cumplido.
- Sistema de Retribución Flexible. Posibilidad de modificar, de forma voluntaria y de acuerdo con su criterio individual, la estructura de la retribución actual, cambiando una parte de la misma (retribución dineraria) por determinados bienes y servicios que se ponen a su disposición (retribución en especie).
- Horario Flexible de entrada y salida en oficinas ofreciendo la posibilidad de que la jornada de trabajo se adapte a los trabajadores y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (dentro de unos límites establecidos).

5.2.2. Número de horas de absentismo

En el ejercicio 2022 se han estimado 63.968 horas de absentismo teniendo como única consideración las contingencias comunes.

Número de bajas por sexo

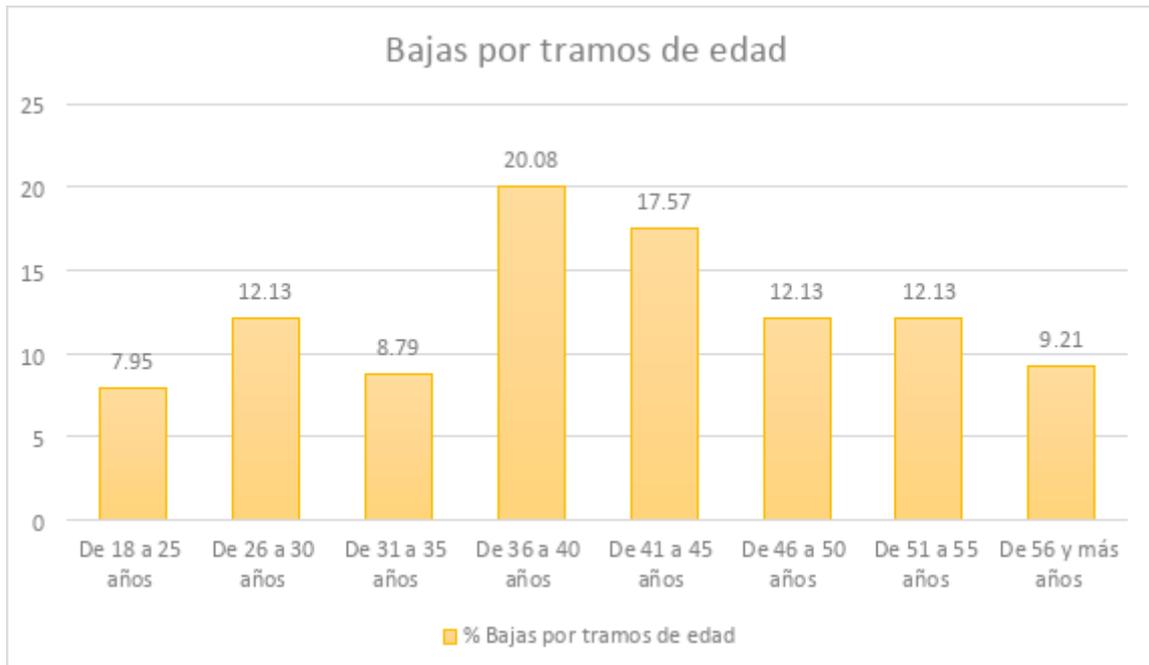
Género	EJERCICIO 2022	
	N.º de trabajadores	%
Mujer	84	35,1
Hombre	155	64,9
TOTAL	239	100,00

*Teniendo en cuenta las personas que se han ausentado por contingencias comunes más de una vez a lo largo de 2022

Número de bajas por edad

Tramo de edad	EJERCICIO 2022	
	N.º de trabajadores	%
De 18 a 25 años	19	7,95
De 26 a 30 años	29	12,13
De 31 a 35 años	21	8,79
De 36 a 40 años	48	20,08
De 41 a 45 años	42	17,57
De 46 a 50 años	29	12,13
De 51 a 55 años	29	12,13
De 56 y más años	22	9,21
TOTAL	239	100,00

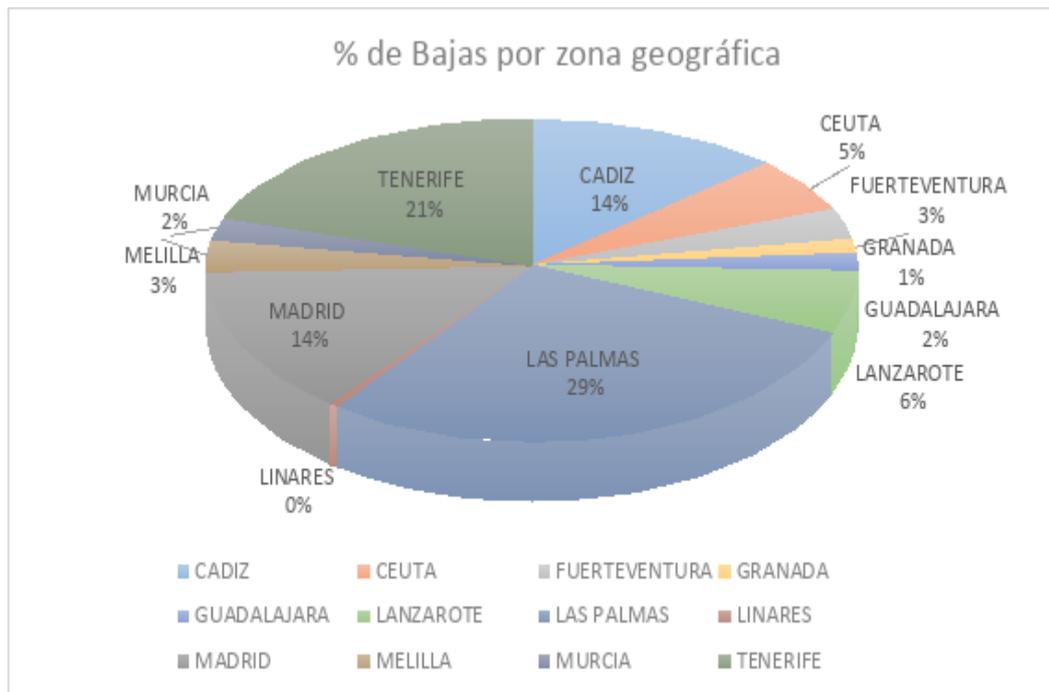
*Teniendo en cuenta las personas que se han ausentado por contingencias comunes más de una vez a lo largo de 2022



Números de bajas, días de baja y recaídas por zona geográfica año 2022

ZONA	EJERCICIO 2022		
	N.º de trabajadores de bajas	Días baja 2022	Promedio días baja 2022
CADIZ	34	296	8,71
CEUTA	13	592	45,54
FUERTEVENTURA	7	270	38,57
GRANADA	3	41	13,67
GUADALAJARA	4	56	14,00
LANZAROTE	14	1.084	77,43
LAS PALMAS	69	3.013	43,67
LINARES	1	5	5,00
MADRID	33	805	24,39
MELILLA	7	322	46,00
MURCIA	5	29	5,80
TENERIFE	49	1.483	30,27
TOTAL	239	7.996	353,04

*Teniendo en cuenta las personas que se han ausentado por contingencias comunes más de una vez a lo largo de 2022



5.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

A continuación, mostramos los datos más relevantes derivados de las medidas destinadas a fomentar la conciliación familiar y laboral, divididos por las dos cuentas principales de Cashdiplo S.L.U.

Ejercicio 2022		
Tipo de Conciliación	Península	Canarias
Cambios de hora por guarda legal	8	1
Excedencia cuidado de hijos	-	1
Excedencia voluntaria	-	-

Ejercicio 2022	Tipo de Baja	
ZONA	Maternidad/ Paternidades	Lactancia
CANARIAS	8	2
PENINSULA	5	4
TOTAL	13	6

5.3. Salud y seguridad

5.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Como hemos indicado previamente, el Grupo considera que sus empleados son parte fundamental para el éxito del negocio y por ello pretende crear lugares de trabajo atractivos y se preocupa enormemente por la salud y seguridad de sus trabajadores en el desempeño de sus funciones.

5.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo

A continuación, mostramos los datos relacionados con la siniestralidad del grupo

Siniestralidad por género

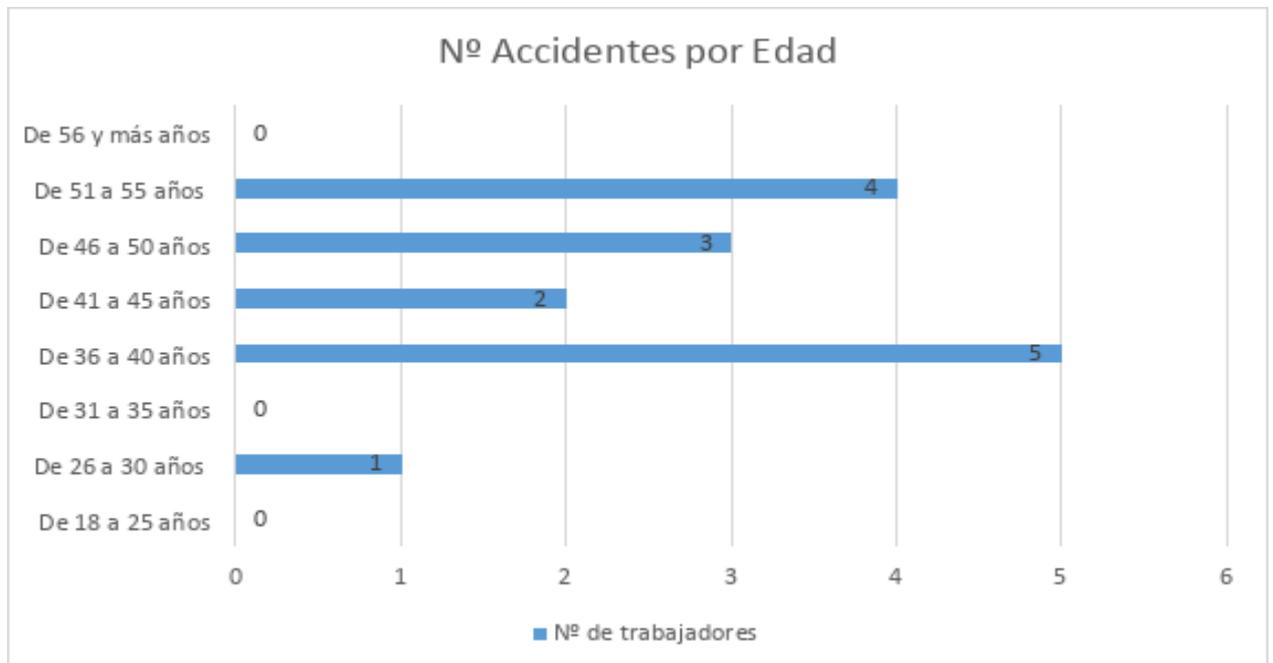
Género	EJERCICIO 2022	
	N.º	%
Mujer	4	27,00
Hombre	11	73,00
TOTAL	15	100,00

Nota de tabla: Accidentes con baja declarados en jornada de trabajo. Excluidas recaídas.

Siniestralidad por Edad

Tramo de edad	Ejercicio 2022	
	N.º	%
De 18 a 25 años	-	0,00
De 26 a 30 años	1	6,67
De 31 a 35 años	-	0,00
De 36 a 40 años	5	33,33
De 41 a 45 años	2	13,33
De 46 a 50 años	3	20,00
De 51 a 55 años	4	26,67
De 56 y más años	-	0,00
TOTAL	15	100,00

Nota de tabla: Accidentes con baja declarados en jornada de trabajo. Excluidas recaídas.



Índice de incidencia

Nota de tabla: Accidentes con baja incluyendo el Itinere. Excluido recaídas.

Ejercicio	Mes	Nº Trabajadores	Nº Accidentes Acumulados	Media anual de Trabajadores	Nº Accid. Extrap. a Diciembre	Índice de Incidencia
2022	1	356	3	356,00	36	10,11
	2	354	0	355,00	0	0,00
	3	360	1	356,67	12	3,36
	4	359	0	357,25	0	0,00
	5	366	0	359,00	0	0,00
	6	372	2	361,17	24	6,65
	7	383	2	364,29	24	6,59
	8	391	3	367,63	36	9,79
	9	398	1	371,00	12	3,23
	10	461	1	380,00	12	3,16
	11	526	1	393,27	12	3,05
	12	553	1	406,58	12	2,95
			15			48,90

Nº Trabajadores	Número de trabajadores en la fecha indicada excluyendo auto aseguradora.
Nº Accidentes Acumulados	Número de accidentes con baja registrados entre enero y la fecha indicada
Media Anual de Trabajadores	Media de trabajadores desde enero y la fecha indicada
Nº Accid. Extrap. a Diciembre	Número de accidentes acumulados por doce entre el número de meses desde la fecha de efecto de la empresa en FREMAP
Índice de Incidencia	Es el porcentaje que los accidentes de trabajo representan sobre la plantilla de la empresa. Se calcula como cociente entre los accidentes extrapolados a diciembre y la media de trabajadores en el periodo de cálculo.

Siniestralidad por Forma de Ocurrencia

Forma de Ocurrencia	N.º Accidentes	% Total
CHOQUE O GOLPE CONTRA UN OBJETO, INCLUIDOS LOS VEHÍCULOS - TRABAJADOR INMÓVIL	1	6,67%
SOBRESFUERZO FÍSICO - SOBRE EL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO	8	53,33%
GOLPE RESULTADO DE UN TROPIEZO SOBRE O CONTRA UN OBJETO INMÓVIL	3	20,00%
GOLPE SOBRE O CONTRA RESULTADO DE UNA CAÍDA DEL TRABAJADOR	2	13,33%
COLISIÓN CON UN OBJETO, VEHÍCULO O PERSONA - TRABAJADOR EN MOVIMIENTO	1	6,67%
TOTAL	15	100,00%

5.4. Relaciones sociales

5.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Actualmente el dialogo social se realiza a través de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

- **Comité de empresa y delegados de personal**

A través de los comités de Empresa y delegados de personal se encauza el dialogo social en cuestiones y materias que afectan y se circunscriben al colectivo que representan.

A continuación, se incluye el mapa sindical del grupo con el número de miembros de comités y delegados de personal por zona y sindicato:

EJERCICIO 2022

ZONA		SINDICATO
CARAVACA	1	CCOO
CEUTA	3	CCOO
GRANADA	1	CCOO
LANZAROTE	2	CCOO
MELILLA	1	CCOO
CADIZ	3	UGT
FUERTEVENTURA	1	UGT
GRAN CANARIA	9	UGT
LINARES	1	UGT
MADRID	1	UGT
TENERIFE	5	UGT

- **Comisión paritaria del Convenio Colectivo**

La comisión paritaria es un órgano cuya composición y funciones viene redactado en el art. 32 y siguientes del II Convenio Colectivo de Empresas, aplicable en 2018, y en el art. 38 y siguientes del III Convenio Colectivo de Empresas con un ámbito temporal de 2019 a 2022.

5.4.2. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

El convenio colectivo aplicable en Cashdiplo, S.L.U. durante el año 2022 ha sido el III CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS SUPERSOL SPAIN, S.L.U.; CASHDIPLO, S.L.U., Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA, S.L.U. Dicho convenio es aplicable para todos los empleados de la compañía.

La mención que se hace en el convenio relativa a la seguridad y salud en el trabajo es lo recogido en el artículo 44: Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de las Empresas a través de diferentes procedimientos.
- Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos conduce a diversas enfermedades.

Las Empresas se comprometen a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral deseable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, las Empresas asumen las siguientes obligaciones:

- Las Empresas se comprometen a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

5.5. Formación

5.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

El Grupo, durante los primeros diez meses del año 2022 siguió trabajando con su plataforma online de formación en Manipulación de Alimentos para todo su personal operativo. Sin embargo, a finales de 2022 decide trabajar con una empresa externa con la finalidad de mantener actualizado el contenido de formación y garantizar el adecuado manejo de su surtido. Dicho curso tiene una duración promedio de 3 horas.

Por otro lado, el Grupo trabaja con una empresa especializada en temas de Prevención de Riesgos Laborales, a través de esta se gestiona el curso interactivo de Formación On-Line, art. 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo contenido en PRL se adapta al puesto de trabajo desempeñado.

TEMARIO PRL		
GERENTES	CAJERO/RA - REPONEDOR/RA	COMERCIALES
Mobiliario de oficinas	Trabajos en mostradores y cajas registradoras	Accidentes en misión Accesos y salidas en oficinas y despachos
Máquinas y equipos de oficina	Riesgos generales del reponedor de supermercado	Mobiliario de oficinas Máquinas y equipos de oficina PVD
PVD Pantallas de visualización de datos	Estrés en la venta al público	Pantallas de visualización de datos PVD. Otros dispositivos electrónicos
Accesos y salidas en oficinas y despachos	Actuación en caso de robo o agresión. Cajero	Trato con clientes
Seguridad vial. Recomendaciones básicas	Herramientas y utensilios en la alimentación	Estrés en la venta comercial
La ventilación	Higiene personal en la alimentación	Gestión del tiempo en tareas comerciales
Estrés y riesgo psicosocial en oficinas y despachos	Orden y limpieza en el sector de la alimentación	Estiramientos y pausas activas en el trabajo
Riesgos ergonómicos en oficinas y despachos	Transpaletas manuales y eléctricas	Factores psicosociales y sus riesgos en oficinas y despachos
Emergencias en oficinas y despachos	Cámaras frigoríficas	Ergonomía en la conducción para comerciales
	Estanterías de almacén	Riesgos ergonómicos en oficinas y despachos
	Escaleras de mano	Manipulación de cargas en oficinas y despachos
	Riesgos ergonómicos en comercios	Acoso sexual o de género en el trabajo
	Manipulación de cargas en comercios	Señalización de seguridad en oficinas y despachos
	Señalización de seguridad en el sector de la alimentación	Emergencias en oficinas y despachos Primeros auxilios.
	Emergencias en comercios	Conducta PAS Seguridad Vial. Recomendaciones básicas
	Primeros auxilios. Conducta PAS	
	Seguridad vial. Recomendaciones básicas	

5.5.2. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Los datos relacionados con la formación que ha habido en el grupo se muestran a continuación:

Lugar de realización	Mujeres	Hombres
Online	204	274

La información en relación con los trabajadores que han resultado bonificados es como sigue:

Número de trabajadores bonificados por formación por tipo de formación

Ejercicio 2022

	Nº	Formación Presencial		On line	
		Nº	%	Nº	%
Trabajadores Bonificados	343	0	0%	343	100%

Número de trabajadores bonificados por sexo y edad

Ejercicio 2022

RANGOS DE EDAD	SEXO		TOTAL GENERAL
	MUJERES	HOMBRES	
DE 18 A 30 AÑOS	20	29	49
DE 31 A 50 AÑOS	92	127	219
DE 51 A 62 O MÁS	37	38	75
Total general	149	194	343

Número de trabajadores bonificados por sexo y categoría profesional

Ejercicio 2022

	Director	Mando Intermedio	Trabajador No cualificado	Total
Hombres		28	166	194
Mujeres		5	144	149
Total trabajadores bonificados		33	310	343

Nº de horas de formación por género

Género	Horas de formación
Hombre	582
Mujer	447
Total	1.029

Nº de horas de formación por tramo de edad

Tramo de edad	Horas de formación
De 18 a 30 años	147
De 31 a 50 años	657
De 51 a 65 años	225

Número de horas de formación por categoría laboral

Categoría profesional	Nº de horas de formación
Mando Intermedio	99
Resto	930
Total	1.029

Nº de horas de formación por género, tramo de edad y categoría profesional

5.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En el ejercicio 2022 se efectuaron diferentes acciones de reforma que entre otras cosas mejoraron las instalaciones con respecto a la accesibilidad de las personas con discapacidad, obviamente también dichas medidas se tomaron con respecto a las nuevas aperturas.

5.7. Igualdad

5.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ya han sido mencionadas y desarrolladas con anterioridad, como resumen señalamos:

1. El grupo ha contratado los servicios de una empresa externa experta en temas de igualdad para realizar diagnóstico de situación en materia de igualdad, Registro retributivo, Auditoría retributiva para comprobar que el sistema cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y por último se establecerá una programación de medidas y seguimiento de las mismas.
2. Se ha creado una comisión negociadora del Plan de Igualdad con representación de la empresa y la parte laboral cuyo objetivo primordial es la implantación de un plan de igualdad y establecimiento de indicadores de medición para ver el cumplimiento de dicho plan.

5.7.2. Planes de igualdad

A pesar de que se está trabajando para la actualización del plan de igualdad, en el Boletín Oficial del Estado del 20 de junio de 2016 se publicó el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de grupo Supersol, en el que estaba incluido el plan de igualdad de Cashdiplo, S.L.U.

Este Plan de Igualdad pretende ser un instrumento efectivo de mejora en el clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de la plantilla y, con ello, de la mejora en la calidad de vida y del aumento de productividad.

Los objetivos generales de dicho plan son:

- Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

- Mantener o consolidar la perspectiva de género en la gestión de la empresa
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas.
- Divulgar las buenas prácticas en materia de Igualdad de oportunidades
- Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Favorecer la promoción de mujeres a puestos en los que estén subrepresentadas.
-

Para el cumplimiento de dichos objetivos generales, se han establecidos objetivos específicos que incluye para cada uno de ellos las medidas a realizar, los indicadores, la persona responsable y el calendario de para su ejecución.

5.7.3. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El 10 de abril de 2014 se firmó por parte de la dirección de Cashdiplo, S.L.U. el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Dicho protocolo se divide en 6 apartados como sigue:

1. Declaración de principios - Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que garantice su dignidad, así como su integridad física y moral.
2. Definiciones - Definición de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo.
3. Medidas de prevención.
4. Procedimiento de actuación. Inicio y generalidades, requisitos, comisión instructora, procedimiento previo o no formal y procedimiento formal (expediente de investigación) y denuncia falsa.
5. Protección de las víctimas de acoso. Adopción de medidas cautelares, medidas de protección a la finalización del expediente.
6. Vigencia y ámbito geográfico.

El Grupo cuenta con un equipo desatinado a la atención de las situaciones de acoso a los que se les ha facilitado formación específica para el tratamiento de los casos de acoso.

El régimen disciplinario del Convenio Colectivo contempla como infracción muy grave el acoso moral, el acoso sexual y el acoso discriminatorio por razón de sexo.

No consta que se hayan cursado ninguna denuncia o reclamación formal por acoso sexual o por razón de sexo en el año 2022.

5.7.4. Política contra todo tipo de discriminación

El Grupo garantiza la igualdad de trato y oportunidades en todos sus procesos de selección y promoción interna, indicándolo expresamente en todos aquellos anuncios que se hacen para la selección de personal.

Adicionalmente en el año 2022 ya se ha creado una comisión de igualdad.

6. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Los principios éticos, la política y la cultura empresarial obliga a el Grupo a cumplir y respetar los derechos fundamentales de las personas y actuar minuciosamente de acuerdo con la legislación y normas laborales y sobre todas las cosas, así como a actuar demostrando nuestra responsabilidad con los convenios internacional del Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una llamada a la acción para que las empresas:

- Operen de manera responsable integrando los Diez Principios en sus estrategias y operaciones.
- Tomen medidas innovadoras para lograr concretar las iniciativas de las Naciones Unidas, tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el acuerdo de París.
- Inspiren a los demás a unirse al movimiento.

Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas apoya a las empresas con:

- Una plataforma normativa única, basada en principios, respaldada por Declaraciones y Convenciones emblemáticas de las Naciones Unidas, para que las empresas comuniquen sus progresos y compromisos.
- Fácil acceso a experiencias, herramientas y recursos de prestigio mundial.
- Alcance mundial y conexiones con múltiples actores, lo cual permite a las empresas ayudar a crear su agenda de sostenibilidad y a ser una fuerza transformadora para el logro de los objetivos.

La explotación o trabajo infantil

El Grupo se encuentra comprometido a cumplir la legalidad vigente en España, país en el que opera, respetando los derechos humanos y rechazando cualquier tipo de trabajo infantil, forzoso u obligado.

La falta de libertad sindical y negociación colectiva

Asimismo, el grupo apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. El 100% de la plantilla se encuentra bajo convenio colectivo.

La discriminación

El Grupo apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, erradicando cualquier indicio de desigualdad por raza, género o religión.

Medio Ambiente

El Grupo mantiene un enfoque preventivo que busca cuidar y proteger el medio ambiente. Asimismo, lleva a cabo iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental, un favorecimiento del desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Corrupción

El Grupo trabaja con medidas que evitan la corrupción y la castiga en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el chantaje o soborno.

Además, se impulsan acciones que favorezcan terminar con la pobreza, proteger el planeta y asegurar prosperidad para todos.

Medidas que impulsan el respeto a los derechos humanos y de los trabajadores

Como medio de control y prevención, de los Derechos Humanos, el grupo mantiene a todos sus trabajadores conforme a estos estándares y normas laborales, haciendo respetar horarios, estricto cumplimiento de contratación laboral y obligaciones sociales, y sindicales.

Asimismo, y tal y como se ha comentado previamente, para poder actuar corrigiendo cualquier actuación contra de los derechos humanos, la compañía dispone de un canal de denuncias anónimo, donde cualquier persona puede informar sobre un hecho activando un protocolo de investigación y actuación sobre los hechos denunciados.

Durante el año 2022 no se han registrado casos de denuncias por violación de los derechos humanos.

7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

En relación con las medidas adoptadas para prever la corrupción y el soborno, el Grupo, encargó a un despacho externo la revisión, ejecución e implantación de un plan de cumplimiento normativo y prevención del delito. Dicho informe se ha considerado válido por el Consejo de Administración de AZBZ& Delivery, S.L. que aprobará la revisión y actualización de un código ético, protocolo anticorrupción, protocolo de canal de denuncias e investigaciones internas, durante el 2023.

Durante el año 2022 no se ha recibido ninguna denuncia en relación a este aspecto.

7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo está comprometido con el respeto de la normativa aplicable en materia de prevención de blanqueo de capitales, con especial atención en los procesos de:

- Evaluación y selección de proveedores.
- Formalización de los acuerdos de compra, facturación y pagos a proveedores y acreedores.
- Cobros en efectivo y tarjeta en nuestros centros de ventas.
- Control interno y externo de entregas de los ingresos en efectivo de los centros de venta para su transporte e ingreso en cuentas bancarias de la Sociedad.
- Evaluación, control y cobros de las ventas a clientes con crédito comercial.

Procedimiento de Compras

El procedimiento establecido para las Compras contempla, el cumplimiento de la normativa vigente y buenas prácticas sobre la cadena alimentaria, con especial atención y diligencia los procesos de evaluación y selección de proveedores, a fin de evitar cualquier tipo de relación de negocio con personas físicas o jurídicas que pudieran estar implicadas en conductas o comportamientos poco éticos o íntegros.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2022, el Grupo no ha realizado donaciones ni aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro por importes significativos.

8. Información sobre la Sociedad

8.1. Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible

8.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local

El importe de la inversión de las reformas y aperturas asciende a 9.936 miles de euros. Los datos más significativos relacionados con las inversiones del ejercicio 2022, que tienen incidencia en el desarrollo local detallado por comunidades autónomas son como sigue:

Centro	Localidad	Provincia	COMUNIDAD AUTONOMA	metros cuadrados
C9070	SAN MIGUEL DE ABONA	TENERIFE	CANARIAS	1.093
C9105	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	LAS PALMAS	CANARIAS	2.027
C9107	SAN BARTOLOME-LANZAROTE	LAS PALMAS	CANARIAS	3.118
S9011	ADEJE	TENERIFE	CANARIAS	550
S9012	ADEJE	TENERIFE	CANARIAS	324
S9013	ARONA	TENERIFE	CANARIAS	560
S9014	GRANADILLA DE ABONA	TENERIFE	CANARIAS	491
S9015	GRANADILLA DE ABONA	TENERIFE	CANARIAS	384
S9016	GRANADILLA DE ABONA	TENERIFE	CANARIAS	508
S9017	ARONA	TENERIFE	CANARIAS	250
S9018	GRANADILLA DE ABONA	TENERIFE	CANARIAS	421
S9019	ARONA	TENERIFE	CANARIAS	700
S9020	ARONA	TENERIFE	CANARIAS	969
S9022	ARONA	TENERIFE	CANARIAS	469
S9023	ARONA	TENERIFE	CANARIAS	174
S9024	ARICO	TENERIFE	CANARIAS	260
S9025	SAN MIGUEL	TENERIFE	CANARIAS	260
S9026	ADEJE	TENERIFE	CANARIAS	160
C1007	CHICLANA DE LA FRONTERA	CADIZ	ANDALUCIA	4.932
C1008	LINARES	JAEN	ANDALUCIA	2.711
C1009	MELILLA	MELILLA	MELILLA	2.965
C2006	GUADALAJARA	GUADALAJARA	CASTILLA LA MANCHA	5.642
S1400	CADIZ	CADIZ	ANDALUCIA	425
S2005	GETAFE	MADRID	MADRID	362
C0420	SANTA FE	GRANADA	ANDALUCIA	1.200
C0422	GRANADA	GRANADA	ANDALUCIA	1.546
C0423	ARMILLA	GRANADA	ANDALUCIA	1.825
TOTAL				34.326

Los impuestos satisfechos a los organismos autonómicos y locales por tipo de impuesto son los siguientes:

	2022
Etiquetas de fila	Miles de euros
Impuesto de Actividades Económicas	123
Impuesto sobre Recogida y Tratamiento de Residuos	40
Otros Impuestos locales	3
Total	166

Las compras realizadas por el Grupo durante el año 2022 atendiendo al domicilio social del proveedor, dividido por Comunidades autónomas y país, valorado a coste factura recibida por el proveedor, es como sigue:

		2022
COMUNIDAD	País	Miles de euros
ANDALUCIA	ESPAÑA	17.818
ARAGON	ESPAÑA	1.040
ASTURIAS	ESPAÑA	1.781
BALEARES	ESPAÑA	111
CANARIAS	ESPAÑA	29.591
CANTABRIA	ESPAÑA	237
CASTILLA LA MANCHA	ESPAÑA	3.313
CASTILLA LEON	ESPAÑA	3.595
CATALUÑA	ESPAÑA	18.814
CEUTA	ESPAÑA	128
EXTREMADURA	ESPAÑA	566
GALICIA	ESPAÑA	13.967
LA RIOJA	ESPAÑA	1.395
MADRID	ESPAÑA	45.328
MELILLA	ESPAÑA	320
MURCIA	ESPAÑA	5.301
NAVARRA	ESPAÑA	1.075
PAIS VASCO	ESPAÑA	687
VALENCIANA	ESPAÑA	6.271
	DINAMARCA	351
	IRLANDA	166
	PORTUGAL	13
Total general		151.869

Por último, indicar que, en el grupo hay una clara apuesta por producto local/regional realizando acciones propias de las regiones en la que nos encontramos.

8.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

Las principales asociaciones en las que se encuentra inscrita el Grupo son las siguientes:

- **NIELSEN COMPANY, S.L.** Compañía que se encarga de gestión de información en relación a los hábitos de los consumidores y aporta estudios con variables macroeconómicas de gran utilidad para ver las tendencias del mercado.
- **AECOC.** Asociación de Fabricantes y Distribuidores, donde se reúnen representantes de los fabricantes, los distribuidores y los operadores intermedios para aportar un mayor valor al consumidor final. El Plan estratégico de AECOC para los tres próximos años se basa en tres pilares básicos que son: Competitividad, Sostenibilidad y Omnicanalidad /digitalización.

Adicionalmente el Grupo está presente en asociaciones de comerciantes en las zonas donde opera, esencialmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía y Madrid, y también en Asociaciones de empresarios de las mismas zonas. Se podría destacar que el grupo está inscrito en CAEA (Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación), que es una asociación que representa los intereses de las empresas radicadas en Andalucía de supermercados, mayoristas y centrales de compras asociadas ante las administraciones públicas, las entidades sociales y otras organizaciones públicas y privadas.

8.2. Subcontratación y proveedores

8.2.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

El Grupo en sus políticas de contratación de proveedores no tiene cláusulas restrictivas por razones de sexo, sociales u otras no relacionadas directamente con el tipo de actividad.

8.2.2. Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas

Durante el año 2022, los procesos de revisión son los siguientes:

- Auditoría de las cuentas anuales consolidadas al 31 de diciembre de 2022 de AZBZ & Delivery, S.L. y sociedades dependientes realizado por Ersnt & Young.
- Auditoria de las cuentas anuales individuales al 31 de diciembre de 2022 de Cashdiplo, S.L.U. realizado por Ernst & Young S.L.
- Verificación del Estado de Información No Financiera de AZBZ & Delivery y Sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual a 31 de diciembre de

2022 y la emisión del correspondiente informe de verificación independiente, con un alcance de seguridad limitada que se realizará por Grant Thornton, S.L.P.

- Auditoria Retributiva por Gestolasa, no estando concluida a cierre del ejercicio 2022. A partir de un registro retributivo agrupado por puestos de igual valor se comprueba que cumple con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres y se establece un plan de actuación para corregir las posibles desigualdades detectadas.

8.3. Consumidores

8.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Con el objetivo de establecer medidas para la salud y seguridad de los consumidores y dar cumplimiento a su vez a la normativa en Seguridad alimentaria: Reglamento (CE) nº 178/2002 por el que se establecen los principios y requisitos generales de la legislación alimentaria y Reglamento (CE) nº 852/2004 relativo a la higiene de los productos alimenticios, es por ello que el Grupo tiene implantado un sistema de Análisis de Peligro y Puntos de Control Crítico (APPCC) y Planes Generales de Higiene o Prerrequisitos, para llevar a cabo una gestión continua que supervisa y verifica que se hagan correcciones ante una posible situación que afecte a la seguridad e inocuidad de los productos.

Además, el Grupo está comprometido en velar por la salud y seguridad de los consumidores y por ello, realiza estrictos controles en los siguientes puntos:

- Control y evaluación de los proveedores.
- Controles en los productos (con mayor énfasis en los productos frescos) y marca propia.
- Controles en los etiquetados (Reglamento (UE) nº 1169/2011, sobre la información alimentaria facilitada al consumidor) y principalmente, en la declaración de alérgenos.
- Control de la trazabilidad.
- Gestión de alertas sanitarias.
- Programa anual de auditorías: con el objetivo de verificar el grado de cumplimiento y la eficacia de dicho sistema.
- Programa anual de análisis en tienda (laboratorio externo).
- Revisión de la legislación para adaptarse a los cambios que se puedan generar.

Todas estas medidas no sólo tienen el objetivo de cumplir con la legislación, sino que busca dar garantías al consumidor de que los productos alimenticios han sido almacenados, manipulados y preparados de forma segura para su consumo y facilitar toda la información necesaria para que los consumidores puedan elegir con conocimiento de causa y utilizar los productos alimenticios de forma segura.

8.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Las posibles vías de entrada de quejas de los clientes del grupo son las siguientes:

- Email a través de página web (sac@cashdiplo.es).
- Teléfono de atención al cliente (662970320).
- Hojas de reclamaciones en las propias tiendas.
- Teléfono de contacto directo de la tienda.

Gestión de las quejas de los clientes del Grupo

- a. Email a través de página web: todos los comentarios, quejas, sugerencias recogidas en este canal son redirigidas al departamento de Atención al cliente para su tramitación dando respuesta a través de email directamente al cliente si procede.
- b. Teléfono de atención al cliente: las quejas, solicitud de información, comentarios, sugerencias de los clientes o felicitaciones son gestionadas a través de una empresa donde está externalizado el call center quien se encarga de recoger toda la información. El servicio de atención al cliente de la central del grupo, tiene acceso a la URL de la empresa externa donde quedan reflejadas todas las incidencias de los clientes siendo el Servicio de Atención al cliente quien deriva estas incidencias a los distintos departamentos en función del tipo de queja.
Hojas de reclamaciones: una vez cumplimentada la hoja de reclamación, ésta se escanea y se envía la copia por mail, Servicio Atención al Cliente. La hoja original se guarda en la tienda para, pasado un mes, enviarla por valija interna a las oficinas centrales para su destrucción. Las hojas de reclamación y la contestación se archivan durante 4 años por el Departamento de Atención al Cliente.
- c. Teléfono de contacto de la tienda: el cliente contacta directamente con la tienda vía telefónica y es el propio centro quien da solución a la incidencia, o da una respuesta a la consulta.

A continuación, mostramos información relacionada con el número de quejas recibidas por tipo de comunicación:

Resumen SAC - Enero-Diciembre 2022		
TIPO DE LLAMADA		N.º
INFORMATIVA		261
	GENERAL	170
	CURRICULUM VITAE	91
INCIDENCIA		561
	RECLAMACIÓN/QUEJA	8
	PROVEEDORES	144
	FACTURACIÓN PROVEEDORES	62
	PRODUCTOS EN TIENDA	48
	LOGÍSTICA/HD	51
	COMERCIAL TIENDA	7
	MODELO 347	82
	CLIENTES NUEVOS	42
	FACTURACION CLIENTES	117
DIPLO ARENAS	GENERAL	2
TOTAL LLAMADAS CASHDIPLO		822
TOTAL LLAMADAS DIPLO ARENAS		2

8.4. Información fiscal

8.4.1. Beneficios obtenidos

El Grupo ha obtenido un beneficio de 63 miles de euros en el año 2022. Sin embargo, todas las compañías del Grupo tienen Bases Imponibles negativa en el año 2022 según el siguiente detalle, expresado en miles de euros:

Sociedad	BASE IMPONIBLE AÑO 2022
AZBZ & Delivery, S.L.	-
Cashdiplo, S.L.U.	(2.411)
Diplo Arenas S.L.U.	(43)
TOTAL AÑO 2022	(2.454)

8.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

Cashdiplo, S.L.U. hasta el año 2020 presentaba el Impuesto sobre Sociedades de forma consolidada junto con las sociedades Supersol Spain, S.L.U., Superdistribución Ceuta, S.L.U., Carson Assets, S.L.U., Casper Property, S.L.U. y Samara Gestión, S.L.U.

Como consecuencia del cambio de accionariado en el mes de febrero de 2021, en el año 2022 todas las compañías del Grupo presentan su declaración de forma individual. Ninguna de las compañías del Grupo pagará impuesto sobre sociedades en el año al tener bases imponibles negativas o cero.

El detalle de Bases imponibles negativas pendientes de compensar por el grupo al 31 de diciembre de 2022 es como sigue, expresado en miles de euros:

Sociedad	Bases imponibles pendientes de compensar
AZBZ & Delivery, S.L.	-
Cashdiplo, S.L.U.	57.192
Diplo Arenas S.L.U.	43
TOTAL AÑO 2022	57.235

8.4.3. Subvenciones públicas recibidas

Durante el año 2022 Cashdiplo, S.L.U. ha solicitado la subvención del transporte interinsular regulada en el RD 147/2019 de 15 de marzo sobre compensación al transporte marítimo y aéreo de mercancías no incluidas en el Anexo I del tratado de funcionamiento de la unión europea, con origen y destino en las Islas Canarias.

Por otro lado, también se han recibido subvenciones a la formación por importe de 15 miles de euros y la subvención de 0,10 €/ litro de combustible que ha supuesto en el año un importe global de 17 miles de euros.

ANEXOS

8.5. ANEXO I – Relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI relacionados

Bloque	Contenido	GRI	Apartado del documento
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; - Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	<u>2-1 , 2-6</u>	Apartado 3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	<u>2-2, 2-6</u>	Apartado 3
	Índice de contenidos GRI	<u>N/A</u>	Apartado 2 Anexo
	Objetivos y estrategias	<u>2-22</u>	Apartado 3
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	<u>N/A</u>	Apartado 3
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	<u>N/A</u>	Apartado 3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	<u>N/A</u>	Apartado 3
MEDIO AMBIENTE			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad		
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	<u>201-2, N/A</u>	Apartado 4
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular, prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	<u>301-1, 301-2</u>	Apartado 4
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<u>303-1, 303-2, 303-3</u>	Apartado 4
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	<u>302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5</u>	Apartado 4

	Uso de energías renovables	302-3	Apartado 4
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	Apartado 4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Apartado 4
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	Apartado 4
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	Apartado 4
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Apartado 4
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	<u>2-7</u>	Apartado 5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	<u>2-7</u>	Apartado 5
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	Apartado 5
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	Apartado 5
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Apartado 5
	Empleados con discapacidad	405-1	Apartado 5
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Apartado 5
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	Apartado 5
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	Apartado 5
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 5
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 5
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 5
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	Apartado 5
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	Apartado 6
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	<u>N/A</u>	Apartado 6
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<u>N/A</u>	Apartado 6
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Apartado 6

	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Apartado 6
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Apartado 6
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Apartado 6
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	Apartado 7
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	Apartado 7
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Apartado 8
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28	Apartado 8
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	Apartado 8
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Apartado 8

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2022

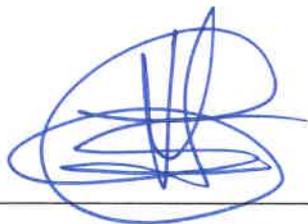
Los Administradores de AZBZ & Delivery, S.L. con fecha 31 de marzo de 2023 y en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, han formulado el Estado de Información No Financiera Consolidado de AZBZ & Delivery, S.L. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2022.



D. Luis Francisco Gil Mazón
Presidente Consejo Administración



D. Francisco Javier Alfonso Ramos
Administrador



D. Francisco Evangelista
Fernández
Administrador



D. Ramón Losilla
Maregil
Administrador