

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021



Índice

1. Acerca del presente informe de estado de información no financiera.....4

2. Unipreus S.L. y nuestro modelo de negocio.....6

- 2.1. Nuestra organización y sus señas de identidad.....7
- 2.2. Nuestra propuesta de valor.....9
- 2.3. Dónde estamos.....11
- 2.4. Nuestro Portfolio de Productos y servicios.....12
- 2.5. Nuestro compromiso con la sostenibilidad.....13
- 2.6. Reconocimientos a Unipreus.....16
- 2.7. Relación con los Grupos de Interés.....16
 - 2.7.1. Análisis de materialidad.....17

3. Buen Gobierno Corporativo.....18

- 3.1. Estructura de Gobernanza.....20
 - 3.1.1. Procedimientos para el Buen Gobierno de UNIPREUS.....22
 - 3.1.2. Protocolo de actuación en materia de protección de datos.....23
- 3.2. Lucha contra la corrupción y soborno y blanqueo de capitales.....24

4. Gestión de Riesgos.....26

- 4.1. Naturaleza de los riesgos en UNIPREUS S.L.....27
- 4.2. Riesgos Estratégicos.....28
- 4.3. Riesgos Financieros.....29
 - 4.3.1. Riesgos Operativos y Laborales.....30

- 4.3.2. Riesgos de Compliance.....31
- 4.3.3. Riesgos ambientales.....31

5. Desempeño ambiental.....32

- 5.1. Prevención y Control Ambiental...34
 - 5.1.1. Emisiones de gases de efecto invernadero.....35
 - 5.1.2. Contaminación acústica y lumínica.....37
 - 5.1.3. Aguas residuales.....37
- 5.2. Economía circular.....38
- 5.3. Uso Sostenible de los Recursos..40
 - 5.3.1. Consumo de energía.....40
 - 5.3.2. Consumo de agua.....41
 - 5.3.3. Uso y consumo de materias primas.....42
- 5.4. Protección de la Biodiversidad.....45
- 5.5. Situaciones de Emergencia Ambiental.....45
- 5.6. Multas y Sanciones por cuestiones medioambientales.....45

6. Desempeño en nuestras personas..46

- 6.1. Perfil de empleo en Unipreus SL...47
 - 6.1.1. Nuestra plantilla.....48
 - 6.1.2. Distribución por categoría laboral.....48
 - 6.1.3. Promedios de Contratos.....49
 - 6.1.4. Desvinculaciones.....49
- 6.2. Formación y desarrollo profesional.....50

- 6.3. Seguridad y Salud Laboral.....52
- 6.4. Relaciones Sociales55
- 6.5. Igualdad de oportunidades y diversidad.....57
- 6.6. Conciliación y organización del trabajo.....58
- 6.7. Accesibilidad de las personas con discapacidad.....60
- 6.8. Compensación y beneficios.....61

7. Derechos Humanos.....62

8. Sociedad.....64

- 8.1. Compromiso de la Empresa con Desarrollo Sostenible.....65
- 8.2. Relaciones con el entorno y Asociaciones.....65
- 8.3. Acciones de patrocinio.....67
- 8.4. Subcontratación y proveedores - Proceso de Contratación.....69
- 8.5. Mecanismos de control y validación.....71
- 8.6. Medidas para la salud y seguridad de los clientes.....72
 - 8.6.1. Sistemas de Reclamación, quejas recibidas y resolución.....73

9. Información Fiscal.....74

- 9.1. Beneficios obtenidos por país - Impuestos pagados sobre beneficios.75
 - 9.1.1. Subvenciones recibidas.....75

10. Anexo I - Matriz de Trazabilidad Ley 11/2018 - EINF.....76

11. Anexo II: Análisis de materialidad...84

- 11.1. Resumen del proceso abordado.....85
 - 11.1.1. Matrices de Materialidad.....88



1. Acerca del presente Informe de Información no financiera

El presente **Estado de información no Financiera** (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de 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.*

Este documento incluye información relativa a UNIPREUS S.L (en adelante UNIPREUS) y su sociedad dependiente LORQUE S.L (cuyo alcance también es incluida en este EINF), estando consolidada en el ámbito de venta y distribución de artículos y material para la práctica del deporte, moda, calzado y complementos multimarca.

El presente EINF corresponde al ejercicio consolidado del 1 de Marzo del 2021 al 28 de Febrero de 2022, formando parte del Informe de Gestión Consolidado de UNIPREUS. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de información no financiera en vigor, los administradores de UNIPREUS formulan el presente EINF, dando respuestas, de este modo, a los aspectos y ámbitos de sostenibilidad abordados en la empresa.

El presente EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y considerando como marco de referencia, para el reporte, los estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados. Para más información, ver la tabla del Anexo “**Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018**”, incluida en el presente informe.



2. Unipreus SL y nuestro modelo de negocio

2.1. Nuestra organización y sus señas de identidad

Somos una empresa de distribución de artículos y material para la práctica del deporte, moda, calzado y complementos multimarca. Tal cual lo establecido en nuestro Objeto Social, nuestra Compañía se dedica a la compraventa y distribución de toda clase de calzado, artículos y material deportivo, ropa tejana y ropa sport, bolsos y complementos para vestir, productos auxiliares, tanto de fabricación española como extranjera al por mayor y al menor.

A través de 8 tiendas situadas en Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona, Vic y Sabadell y mediante nuestra tienda on-line, ofrecemos las más de 600 marcas con las que atendemos a nuestros clientes.

UNIPREUS S.L es propiedad de la familia Querol, tiene sus orígenes en 1940 con una primera tienda dedicada a la venta de alpargatas y que ha ido evolucionando hasta convertirse en un referente del mercado en la actualidad, adaptándose a las necesidades de la sociedad y manteniendo el principio de maximizar la atención priorizando la satisfacción de los clientes.

Nuestra Misión, Valores y Propósito, así como las Pautas de comportamiento de nuestra Empresa son producto de una construcción conjunta interna que, a partir de reuniones realizadas en los diferentes centros y tras varias sesiones, han sido

consensuadas. Todo ello refuerza el compromiso y define nuestro ADN como compañía.

Estos conceptos que nos hace lo que somos como empresa, están siendo incorporados en todos los procedimientos vinculados a las políticas de RRHH como los procesos de selección, formación e integración.

Nuestro Propósito es “Ayudar a nuestros clientes a equiparse tanto para la vida saludable, como para ofrecer una imagen deportiva y casual”.

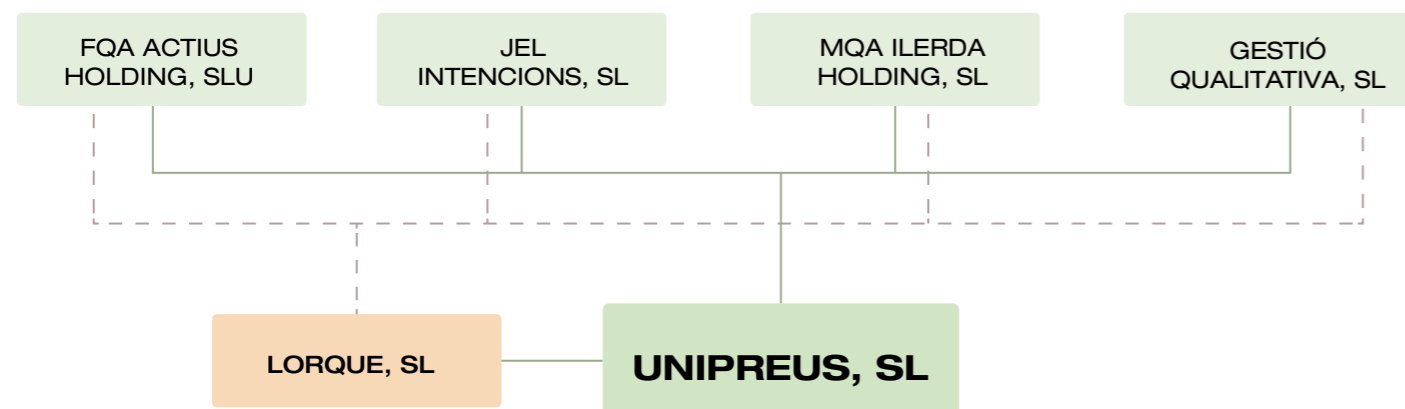
Nuestra Misión: “Lo haremos facilitando el acceso a una gran variedad de marcas, con un servicio de atención al cliente de acuerdo con sus expectativas, ofreciendo asesoramiento y seguridad para la práctica del deporte en un entorno cómodo y agradable”.

Nuestras señas de identidad son la combinación de aspectos técnicos, la funcionalidad y el precio competitivo que hacen de nuestras tiendas un lugar de destino para la familia.

Como lo demuestra nuestra historia de más de 80 años, nos adaptamos a las demandas de calidad y variedad, lo que nos ha llevado sortear los desafíos manteniendo nuestros principios, valores y la ética empresarial que nos distingue.

Nuestra propuesta comercial es variada y de calidad con una buena relación calidad – precio, siendo siempre cercanos a nuestros clientes para garantizarles un servicio satisfactorio, tanto a partir de las experiencias en nuestras tiendas como a partir de la compra on-line.

Para el desarrollo de todas las actividades y necesarias para la consecución de los fines sociales de la Compañía, UNIPREUS S.L ha conformado una Estructura Societaria la cual está integrada por las siguientes organizaciones mercantiles:



UNIPREUS S.L está conformada por un 19,998% de Gestio Qualitativa SL, un 19,998% de MQA Ilerda Holding, SL, un 19,998 % de JEL Intencions, SL y un 39,996 % de FQA Actius Holdings, SLU

y un 0,009% de Macia Querol Adell. UNIPREUS S.L posee el 69,50% de LORQUE SL, tal como lo demuestra la imagen anterior.

2.2. Nuestra propuesta de valor

Nuestros clientes valoran la cercanía de nuestras tiendas comerciales y sus entornos, donde pueden encontrar la última tendencia en moda deportiva y su material, así como la mejor propuesta en la tienda on-line y la que brindamos a través de nuestro programa de fidelización, por el que nuestros clientes adheridos de forma gratuita se benefician de promociones y descuentos, así como de información de artículos de deporte y moda actual.



Por otro lado, nuestra respuesta a cualquier sugerencia del Cliente es respondida ágilmente en un plazo máximo de 48 horas.

Con el objetivo de mejorar la experiencia del cliente, la omnicanalidad es otra de las propuestas de valor que ofrece UNIPREUS S.L permitiéndoles estar en contacto constante con la empresa a través de múltiples canales al mismo tiempo como, por ejemplo:

- Ubicaciones físicas
- Páginas web
- Redes Sociales
- Comunicación telefónica

Todo ello nos permite comunicarnos con el Cliente de manera ágil, rápida, efectiva y avsencilla.



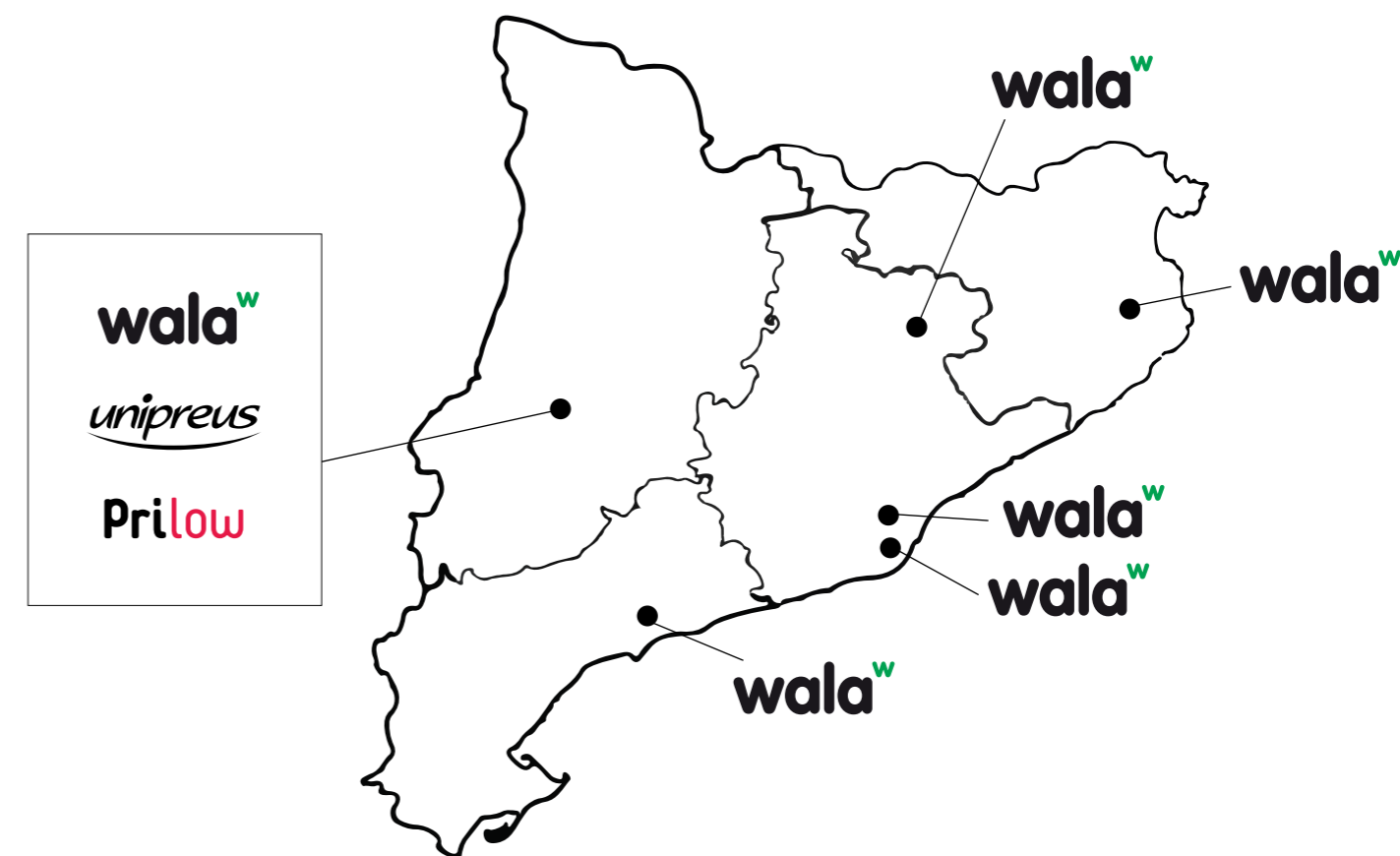
Wala Barcelona



Wala Sabadell



2.3. Dónde estamos



Estamos situados en Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona, Vic y Sabadell.

- Wala Barcelona : Paseo de la Zona Franca, 191 – 08038 Barcelona
- Wala Girona: Plaça Salt, 1 – Polígon Mas Xirgu 17005 Girona
- Wala Lleida: P.I. La Creu del Batlle, km. 459 – 25194 Lleida
- Wala Tarragona: Ctra. N-340, 220-B Parcela 11 – 43006 Tarragona
- Wala Vic: Ctra. Sant Hipòlit, 61,D – 08500 Vic
- UNIPREUS Lleida: c/ Bisbe Irurita, 25 – 25006 Lleida
- Prilow: C/ Roger de Llúria, 30 – 25005 Lleida
- Oficinas y almacén Central: P.I. La Creu del Batlle, km. 459 – 25194 Lleida

Disponemos de 8 tiendas, con un total de más de 25.000 m2 de superficie dedicada a la venta con un volumen de negocio que supera los 60 MM€ con la ayuda de 386 colaboradoras/es.

2.4. Nuestro Portfolio de productos y servicios

wala^w



Deportes , material deportivo y moda

unipreus



Moda, zapatería, deportes y oportunidades

PriLow



Outlet y oportunidades

walashop.com



Tienda Online

teamsports.walashop.com



Gestión Colectivos

unipreus.com



Tienda Online de calzado y moda



2.5. Nuestro compromiso con la sostenibilidad



Actualmente, hay muchos factores en el mundo que representan amenazas potenciales para la sostenibilidad y que afectan de forma drástica al mundo empresarial y por ende a empresas como la nuestra. El cambio climático, la escasez de agua, los conflictos geopolíticos, el agotamiento de los recursos y la desigualdad económica: todos ellos son retos a los que también el mundo empresarial debe enfrentarse y superarse.

Desde UNIPREUS S.L somos conscientes de la creciente importancia que genera la sostenibilidad, no sólo en la sociedad sino específicamente en el valor que otorgan nuestros grupos de interés. Entendemos que, el desarrollo sostenible y desempeño empresarial y comercial deben ir de la mano y queremos que nuestras acciones se vayan consolidando de este modo, respondiendo a la evolución de las tendencias del mercado, configurando un capital humano comprometido, productivo y valioso, contribuyendo al progreso social.

Fruto del esfuerzo y compromiso de todo el equipo de UNIPREUS S.L han derivado en una constante transformación y crecimiento sostenido de nuestra empresa.

Nuestro compromiso con el eje social se refleja en el trato y políticas en RRHH, las inversiones sociales en nuestras comunidades con la firme voluntad de impactar en ellas a partir de nuestras acciones sociales mejorando los entornos en los que operamos a diario, la relación fiel y cordial con nuestros clientes, ofreciendo productos de calidad y de vanguardia.

Nuestro compromiso con la gobernanza se traduce en la transparencia y la vocación de asegurar la sostenibilidad de nuestra compañía a través de nuestros órganos de gobierno.

El Comité Ejecutivo es consciente de las responsabilidades de UNIPREUS S.L con la sociedad y está comprometido a garantizar que su actividad se lleve a cabo de acuerdo con un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes orientados a lograr la creación sostenida de valor para sus grupos de interés.

• Valores corporativos aplicables de forma igualitaria a todos los empleados del Grupo:

- **Dinamismo:** Ambición, tendencia e innovación
- **Optimismo:** Energía, convicción y entusiasmo
- **Proximidad:** Accesibilidad, respeto y honestidad
- **Compromiso:** Calidad, servicio y responsabilidad
- **Generosidad:** Consciencia ecológica, solidaridad y tolerancia.

Además, hemos definido nuestras Pautas de comportamiento estilo Wala:

- Hacemos lo que decimos y somos resolutivos
- Valoramos todas las tareas y aportaciones, y lo que representan para el conjunto de la organización
- Creamos un buen ambiente de trabajo
- Valoramos el trabajo bien hecho y el trabajo en equipo
- Somos cercanos en el trato y respetuosos
- Aportamos y buscamos soluciones.

• Políticas de empresa formalmente establecidas y aprobadas por la dirección:

- Política de Calidad y Seguridad del Producto (que describiremos en el Apartado correspondiente)

Y otras Políticas, que no se encuentran en instrumentos escritos y formalizados pero que forman parte de los procedimientos de nuestra Compañía:

- Política de prevención de riesgos laborales a partir del cumplimiento del calendario anual de prevención
- Política para la incorporación y formación de empleados
- Política salarial gestionada por un Comité de remuneraciones
- Protocolo Familiar
- Protocolo de Protección de datos
- Política de Comunicación Interna por parte de RRHH
- Política de Comunicación Externa por parte del Departamento Comercial
- Política de Compras

No contamos con un Código de Ética aunque hemos conformado Grupos de Trabajo para elaborarlo durante el año 2022.

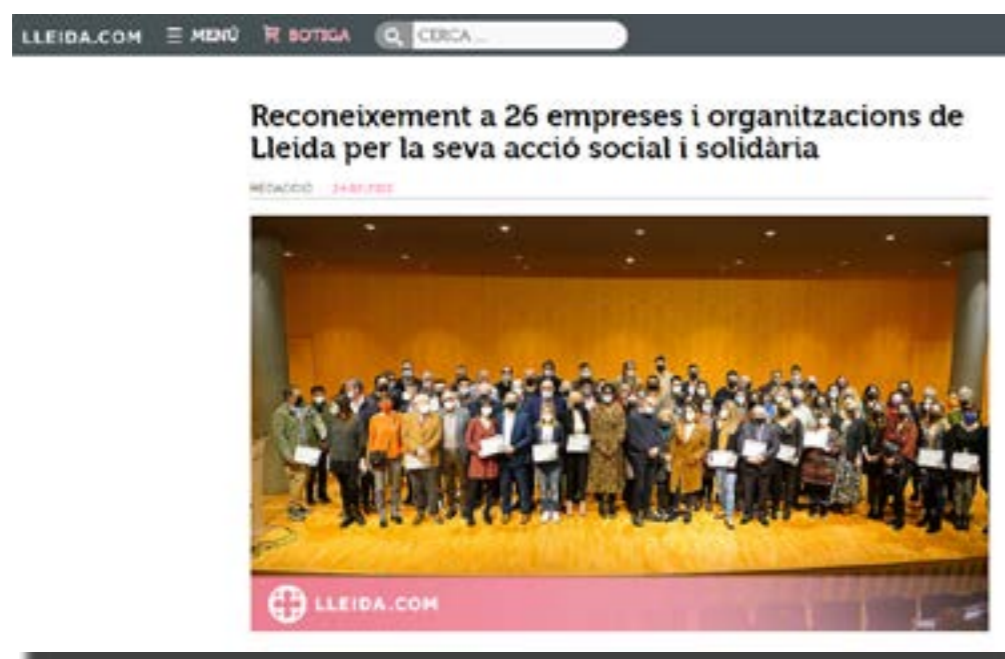
El Plan de Igualdad ha sido elaborado y se estima que se apruebe durante el primer semestre del año 2022.

2.6. Reconocimientos a Unipreus

UNIPREUS ha sido reconocida por parte del Ayuntamiento de Lleida, a propuesta de Cruz Roja y Cáritas, por su labor

solidaria en ayuda a los colectivos más vulnerables.

“Reconocimiento a la Acción Solidaria de la Ciudad de Lleida”



2.7. Relación con los Grupos de Interés

Escuchamos las expectativas y demandas de nuestros grupos de interés manteniendo un diálogo constante y sólido, lo que nos otorga un input clave en la toma de decisiones. Además, trabajamos de manera constante en fortalecer alianzas estratégicas que puedan servir en un futuro como palanca para el crecimiento sostenible de nuestro grupo.

UNIPREUS ha identificado un abanico de Grupos de Interés considerando la relevancia e influencia para las actividades de la empresa. Además, hemos consolidado canales de comunicación preferentes con estos colectivos, con el fin de identificar los asuntos más relevantes lo que nos permite acercarnos a ellos y cubrir así sus necesidades:

Grupo de interés	Canales de dialogo / contacto	Estrategia de comunicación
Colaboradores y colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> · Contacto directo con RRHH · Comité de Remuneraciones · Intranet empleado / via mail · Reuniones 	Proximidad con el empleado y transparencia
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> · Visitas comerciales · Comité comercial · Redes Sociales: Facebook, Instagram y Twitter · Tienda online: walashop.com · Web corporativa · Newsletters 	Atención profesional lo más personal posible para asesoramiento a medida de las necesidades
Proveedores y subcontratas	<ul style="list-style-type: none"> · Email · Visitas comerciales 	Asegurar suministro y cumplimientos de las condiciones por ambas partes
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> · Contacto directo de los responsables de cada departamento · Junta General de Accionistas 	Informes relevantes y convocatorias de reuniones de administración
Entidades Financieras	<ul style="list-style-type: none"> · Consultas email o teléfono · Contacto directo 	Continua comunicación fluida según necesidades
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones sectoriales y patronales · Estudios de mercado · Seguimiento indicadores estadísticos varios: asociaciones, webs oficiales... 	Conocer valores de participación y venta de unidades en el mercado para medir nuestra evolución y a la vez definir la forma de competición más adecuada
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> · Eventos y prensa 	Difundir continuamente la imagen de marca líder responsable
Administraciones publicas	<ul style="list-style-type: none"> · Canales oficiales · Servicio de notificaciones electrónicas 	Certificaciones digitales, citaciones y certificados

2.7.1. Análisis de materialidad

Mediante procesos de reflexión interna, pudimos identificar qué temas tienen mayor relevancia para el éxito empresarial a largo plazo de nuestra empresa, teniendo en cuenta como base de esta reflexión interna, los asuntos materiales para las empresas del sector.

La naturaleza de las expectativas que los grupos de interés relevantes de nuestro grupo incluyen temas diversos relacionados con los siguientes ámbitos:

- Respeto por el Medioambiente
- Respeto por las personas
- Compromiso con la sociedad
- Compromiso ético en los negocios
- Compromiso con clientes y consumidores

En el **Anexo I Análisis de materialidad** se describe la lista de temas materiales y el proceso general llevado a cabo.



3. Buen Gobierno Corporativo

En UNIPREUS queremos mostrar nuestro más firme compromiso con el buen gobierno transmitiendo nuestra cultura ética a nuestros grupos de interés.

Alineado con nuestros valores, nuestro objetivo final establece directrices que nos permiten estructurar, prevenir y controlar posibles riesgos legales y reputacionales que puedan llegar a tener un impacto negativo en nuestra empresa.

Entendemos que nuestro compromiso con la ética se evidencia a través de diferentes procedimientos que evaluamos periódicamente.

Si bien UNIPREUS es una empresa familiar, nos preocupamos por poner en marcha medidas de buen gobierno que van más allá de lo legalmente requerido. Los órganos de gobierno ejecutan, supervisan, avalan y monitorizan el cumplimiento de los Planes Estratégicos y la coherencia con nuestros valores y nuestra manera de ser.

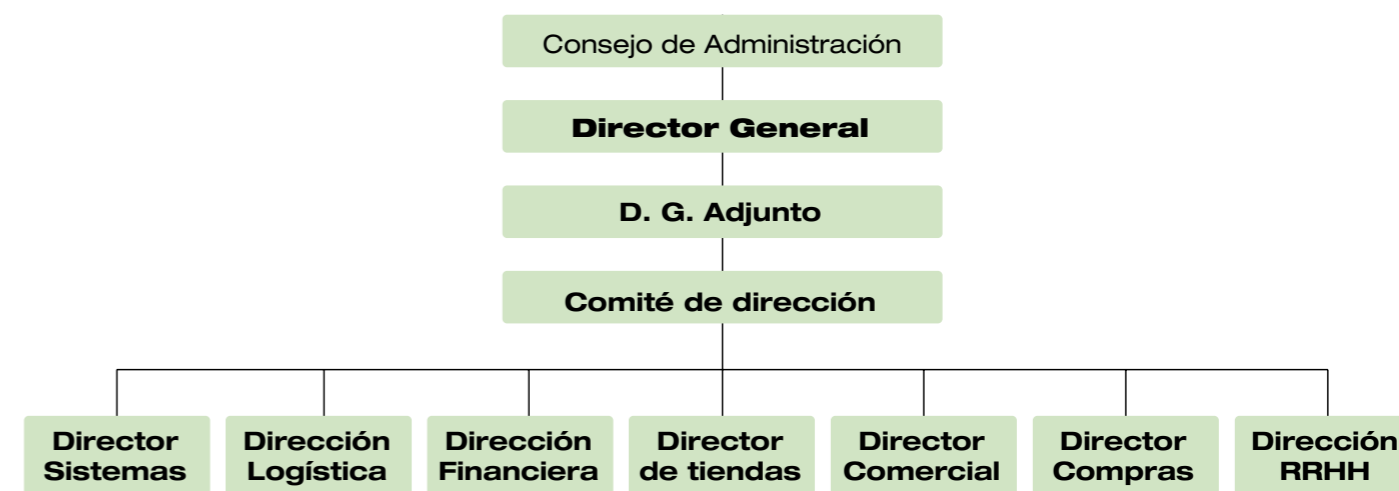
3.1. Estructura de Gobernanza

Las diferentes atribuciones y responsabilidades de nuestra Estructura de Gobierno, contempladas en los Estatutos Sociales de UNIPREUS S.L son entre otras las que siguen, a saber:

Organos de Gobierno	Resumen de las principales atribuciones
Junta General de Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> · Nombramiento o cese de los administradores. Fijación, modificación o supresión de su retribución. · Modificación del régimen de la administración y /o del número de administradores. · Abordar cualquier modificación de los Estatutos Sociales respecto de aquellos acuerdos que afecten o puedan afectar a materias reservadas de la Junta General y/o del Consejo de Administración. · Transmisión de actividades o negocios de la compañía o de cualquiera de sus filiales <ul style="list-style-type: none"> · Adquisición y transmisión de activos esenciales · Separación o exclusión de socios. · Modificación del objeto y /o del domicilio social. · Determinación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración.
Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> · Aprobación, modificación, cancelación o suspensión del Plan de Negocio de la compañía, del Presupuesto anual Política / Estrategia comercial o de Expansión. <ul style="list-style-type: none"> · Establecer la deslocalización de actividades · Negociar, aprobar, modificar o denunciar los oportunos Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior que deban aplicarse a cada Centro de trabajo y señalar las retribuciones del personal. · Representar a la sociedad en actos judiciales y no judiciales precisos en defensa de sus créditos, cuestiones y litigios. · Celebrar contratos de administración y disposición pudiendo solicitar, obtener, adquirir y ceder patentes de todas clases, así como de derechos de propiedad industrial y concesiones administrativas. · La Política de Endeudamiento y/o la suscripción de contratos relacionados con la misma o de financiación que se desvíen del Plan de Negocio o del Presupuesto Anual. · Formula y firma las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados. (balance, cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria) y provisión de ellos a la Junta General.

El Consejo de Administración, quien se reúne mensualmente, se apoya en la Dirección General y éste en el Comité de Dirección, conformado por las Direcciones de RRHH, Logística, Tiendas, Comercial, Compras, Financiera. En ocasiones dependiendo del tema a tratar, se suma el director de Sistemas. Este Comité de Dirección hace seguimiento periódico de las variables críticas como la evolución de resultados, de ventas, tesorería, existencias, etc.

Nuestro Organigrama se estructura de la siguiente forma:



Asimismo, UNIPREUS cuenta con otros Comités decisorios asociados a los órganos de gobierno mencionados, entre los que se encuentran:

- **Comité de Dirección:** su conformación ya fue mencionado previamente. Responsable de la elaboración del Plan Estratégico.
- **Comité Comercial:** Órgano de seguimiento del Área de Ventas que se reúne con una frecuencia semanal y se enfoca en análisis de ventas, promociones, ofertas, acciones comerciales. Conformado por el Director General adjunto, Director compras, Director comercial, Responsable de Marketing y Responsable ecommerce.
- **Comité de Recursos Humanos y Remuneraciones:** Establece y revisa con criterios de mercado las políticas retributivas teniendo en cuenta informes de consultoras externas en esta temática. Conformado por Director General, Director general adjunto y Directora RRHH.

- **Comité de RRHH:** Se reúne una vez al mes y trata sobre estructura organizativa.
- **Comité de Eficiencia:** Se reúne mensualmente y revisa los gastos, ingresos, desvíos, comparativa con Presupuesto y eficiencia. Conformado por el Director General, Director General adjunto, Director/a RRHH, Logística y Financiero.
- **Comité de Salud y Seguridad:** Conformado por 3 Delegados de la “RLT” y 3 empleados de la Empresa y que se reúne trimestralmente.

Todos ellos contribuyen al Buen Gobierno de UNIPREUS.

3.1.1. Procedimientos para el Buen Gobierno de Unipreus

Contamos con un Plan Estratégico (año 2021), realizado siempre 4 meses antes de que finalice cada año con vistas a 2 años que incluye un presupuesto de inversión, cuenta de resultados y cada área realiza un plan con sus prioridades. Este Plan Estratégico es realizado por el Comité de Dirección.

Se trata de un ejercicio que consideramos imprescindible y justificado por nuestro compromiso con el Buen Gobierno. Además de contar con la Estructura de Gobernanza necesaria para llevarlo a cabo, lo consideramos una Buena Práctica. En él definimos las líneas de acción en base a:

1. Observación del Mercado y sus diferentes previsiones. Situación macroeconómica en base a previsiones de Banco de España y de otras instituciones financieras.
2. Análisis de los ámbitos económico, comercial, social y sus tendencias teniendo en cuenta indicadores de consumo provistos por el mercado del retail y del deporte que nos permiten visibilizar el pasado para comparar el presente y proyectar el futuro. (Ejemplo: por Comertia, Acotex, IDESCAT)
3. Definición de objetivos con visión transversal basado en el análisis de los puntos 1) y 2) y que nos permiten elaborar una proyección realista para el año siguiente.
4. Detección de necesidades puntuales por área (ajustes en los procesos, mejoras de indicadores, inversiones y compromisos a cumplir).

Además, UNIPREUS cuenta con el Plan de Acogida, el Plan Formativo y el Protocolo COVID-19, así como un Protocolo de Protección de Datos.

3.1.2. Protocolo de actuación en materia de protección de datos

UNIPREUS cuenta con un Protocolo para la protección de datos. El mismo consiste en:

1. Procedimiento al recibir e-mails suplantatorios o extraños:

Detectado el correo de posible riesgo, se actúa de forma inmediata desde IT:

- *Bloqueo del remitente en nuestro servidor.*
- *Comunicado urgente a todos los usuarios de la empresa con instrucciones al respecto.*
- *En caso de duda o en el caso de que algún usuario ha clicado en el enlace:*
- *Se procede a forzar el cierre de sesión en todos los dispositivos.*
- *Se cambia la contraseña.*
- *Se formatea el PC desde el que se ha clicado el enlace.*

2. Los accesos a nuestros sistemas están restringidos, tanto a las funcionalidades del ERP (permisos de usuarios) como para instalar cualquier aplicación. Mediante acceso remoto, solo se pueden acceder a aplicaciones limitadas con conexión a los recursos internos a través de un software especializado, que registra que usuarios se conectan y de donde se conectan (TSPlus)

3. En caso de un posible problema con la base de datos o ERP principal (corrupción, fallo electrónico, etc), disponemos de copias incrementales y completas en distintas ubicaciones hasta el día anterior y funcionando en tiempo real en un equipo secundario.

4. En caso de que alguna tienda se quede sin servicio por culpa de problema informático (no se pueda cobrar, ralentización extrema del sistema, etc), disponemos de un servicio de atención telefónica al usuario operativo 24 x 7 con capacidad para dar respuesta a la posible incidencia.

Además, como una de nuestras iniciativas más importantes y durante el año 2022 realizaremos un plan de contingencias y protocolos de actuación necesarios en caso de vulneración en nuestra base de datos.

3.2. Lucha contra la corrupción y soborno y blanqueo de capitales

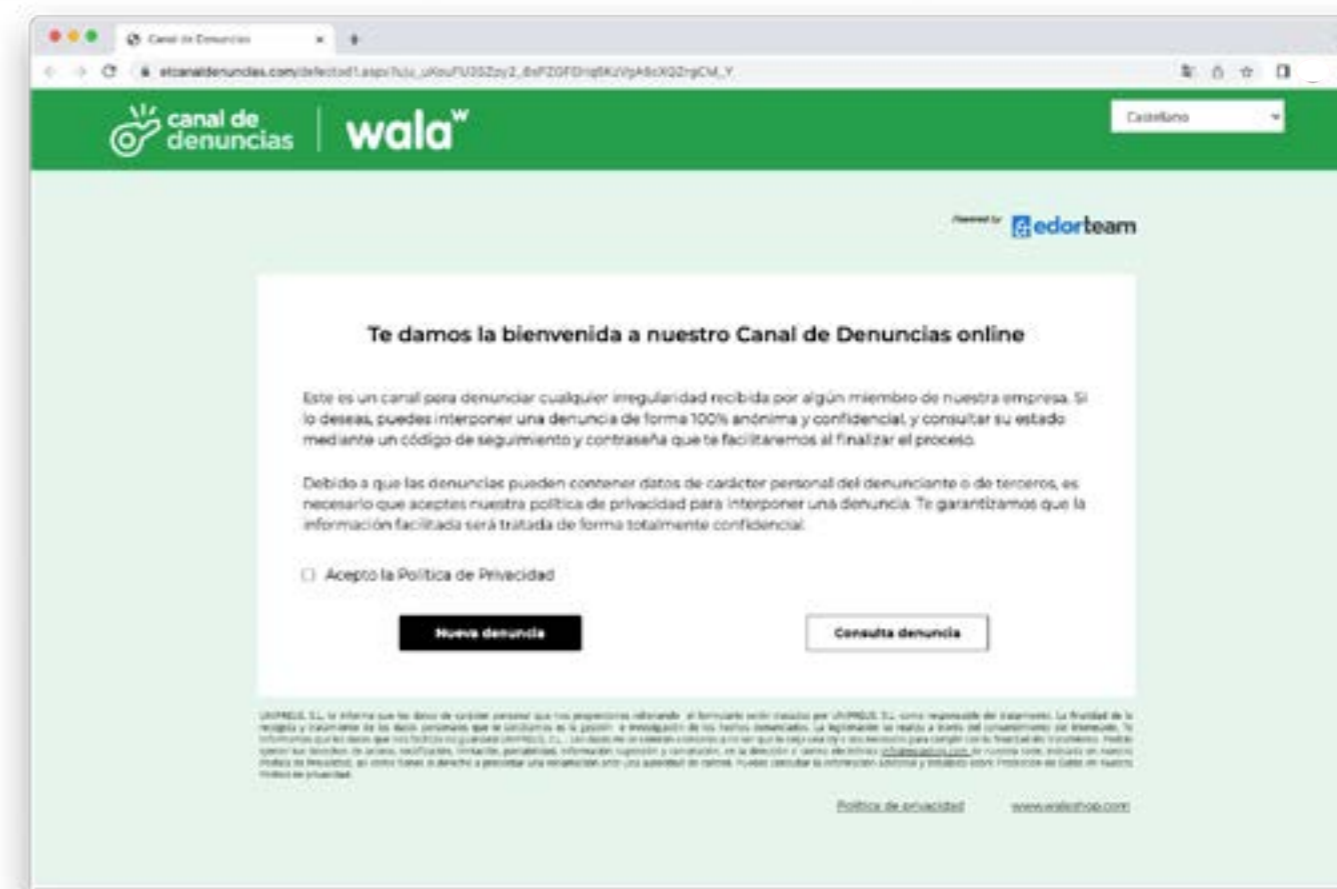
La monitorización en continuo de los riesgos nos permite construir y mantener al día la identificación de los principales temas para UNIPREUS, siguiendo los criterios recomendados por los expertos de referencia en esta materia.

Aunque no contamos con una Política formalizada en el presente, contamos con varios procedimientos que nos garantizan una gestión continua y sostenida que aportan transparencia a nuestra gestión como lo son, entre otros:

- Prohibición de aceptación de cualquier tipo de obsequio por parte de proveedores. En caso de recibirse un excedente, se procede a su cesión gratuita a entidades benéficas.
- Se analiza de forma reiterada los márgenes y condiciones de compra a proveedores.
- De forma generalizada y en los proyectos de inversión se solicita un mínimo de tres presupuestos y se verifica la conveniencia de la mejor opción, siendo la decisión final tomada por más de un colaborador/directivo.
- Respecto de la manipulación de moneda en efectivo, la realiza una empresa de Transporte de Fondos especializada, responsable de realizar el correspondiente arqueo.

Mediante la contratación de una empresa externa que nos brinda su software, se cumplen con los siguientes requisitos:

- Garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante.
- Dar acuse de recibo de las denuncias interpuestas, como máximo 7 días desde la recepción.
- Responder a la denuncia en un plazo máximo de 3 meses desde la emisión del acuse de recibo.
- Personas externas a UNIPREUS (proveedores, ex-empleados, comunidad en general) pueden interponer una denuncia utilizando este procedimiento.



Una vez recibida la denuncia por parte de la directora de Recursos Humanos, esta las evaluaría y analizaría para clasificarlas según su naturaleza, con la finalidad de determinar las medidas a implementar. En el caso que se requiera, se elevarían a la Dirección General de la empresa. UNIPREUS actúa con plena neutralidad política no siendo afiliado ni contribuyendo a ningún partido o representante político.

Si bien aún no contamos con un Código de Ética, tal como adelantamos en el

apartado anterior de este EINF, estará finalizado durante el transcurso del año 2022 y contendrá un apartado específico al respecto que incluirá formaciones diversas a nuestro Personal para hacer efectivo el despliegue de sus principios tanto a los actuales colaboradores como a los que se integren en el futuro.

Durante el ejercicio del año 2021 no se han recibido denuncias confirmadas relativas a corrupción, discriminación, vulneración de derechos humanos o acoso.



4. Gestión de riesgos

4.1. Naturaleza de los riesgos en Unipreus S.L.

El enfoque y la cultura preventiva hacia el riesgo a través de los diferentes sistemas y herramientas de gestión son promovidos por la alta dirección y se aplican en el conjunto de la organización.

En el despliegue de los principios, valores, compromisos y directrices estratégicas y corporativas establecidos por UNIPREUS S.L existen diferentes riesgos inherentes nuestras actividades y al territorio en el que se opera.

Estos riesgos pueden afectar a la consecución de los objetivos empresariales ya que entendemos el riesgo como la posibilidad de que un acontecimiento (o una serie de acontecimientos) pueda afectar negativamente a la consecución de los objetivos empresariales.

Actualmente, la naturaleza de los diferentes riesgos que concurren en UNIPREUS S.L en función de su ámbito, son los que se indican en la presente tabla.

Naturaleza	Unidad Organizativa Implicada	Herramienta de Gestión
Riesgos Estratégicos	Comité de dirección	Decisiones estratégicas, a largo plazo / objetivos de alto nivel
Riesgos Financieros	Dirección financiera	Medidas aplicadas
Riesgos Operativos	Dirección logística y operaciones	Plan Estratégico
Riesgos Laborales	Dirección Recursos Humanos / Prevención de Riesgos Laborales	Planificación de la Actividad Preventiva

4.2. Riesgos Estratégicos

La industria y operaciones que pueden verse afectadas por enfermedades infecciosas, crisis sanitarias y, en particular, la reciente pandemia de COVID-19, tanto a nivel local como mundial que aun presenta una situación de clara incertidumbre.

En estas instancias, hemos tenido que evaluar nuestros riesgos y actuar de manera excepcional, gestionando ágil y con respuestas rápidas e innovadoras, teniendo en cuenta las cuestiones que, coincidentes con nuestra Misión y Valores, contribuirían a reducir la incertidumbre producto de la pandemia, sino que nos ayudara a fortalecer nuestra gestión de manera sostenible.

Por lo tanto, elaboramos un Plan Estratégico en el que a partir de un Ejercicio DAFO hemos detectado estos Riesgos Estratégicos:

- Tensión en lo referido a los Suministros producto de la situación excepcional de la reciente pandemia y su situación de contexto con una marcada incertidumbre, ya sea por inexistencia o ineficacia de la logística de entrega, que hemos abordado a partir de una estrategia de aumento de stocks y de un modelo de compras integradas.

Claramente, contar con un balance saneado, la confianza generada en los proveedores a lo largo de nuestra historia (sobre todo a proveedores “Prime”), nuestra capacidad de negociación con ellos y nuestro bajo endeudamiento nos permitió estar a la altura de gestionar este riesgo de forma satisfactoria.

- El aumento de los precios de compra agravados por el aumento del precio de transporte supuso un ejercicio más individualizado de nuestra oferta de productos.

Además de lo mencionado, establecimos diferentes líneas de acción para estar preparados frente otros riesgos que pudieran potencialmente afectar nuestra empresa, entre las que podemos encontrar:

- Solidarizarnos con la comunidad y el entorno social
- Afrontar nuestros compromisos de entrega
- Fortalecer la venta on-line, fomentando su escalamiento y mejorando la experiencia del cliente
- Gestionar más eficientemente los stocks

4.3. Riesgos Financieros

Los riesgos inherentes al balance económico se mitigan principalmente mediante la vigilancia continua de:

- Flujos de caja y gestiones comerciales que podrían dar lugar a un deterioro de los activos y nuestro Comité de Eficiencia analiza mensualmente los seguimientos de las partidas en términos de coste.
- Los riesgos relacionados a la actividad que puedan generar pérdidas financieras tales como daños materiales de seguridad, daños por responsabilidad civil o daños materiales o personales acaecidos en nuestras instalaciones, se cubren mediante las correspondientes pólizas de seguros.

En el período contemplado en el presente Informe priorizamos:

- Asegurar la liquidez para hacer frente a los pagos viabilizando el negocio
- Gestión de existencias

4.3.1. Riesgos Operativos y Laborales

Los riesgos operativos y laborales estuvieron siendo relevados de manera permanente, para garantizar la continuidad de nuestro negocio.

Respecto a los operativos, posibles incumplimientos en los suministros de los proveedores se minimizaron a partir del aumento del stock. La dificultad en el acceso a la mercadería por la situación del mercado internacional con el consiguiente aumento de costes nos llevó a establecer acuerdos específicos de compra con anticipación y a largo plazo. Además, nuestros proveedores son fiables, sin riesgo de desaparecer, lo que hizo que pudiéramos contar con ellos y evitar el riesgo de desabastecimiento.

Estar atentos a los cambios de comportamiento del cliente nos hizo potenciar la venta on-line así como la introducción del pago con dispositivos móviles para ayudar a agilizar las compras dentro de las tiendas, priorizando la mejora de la experiencia del cliente. Los riesgos por alerta sanitaria frente al Covid-19 para lo cual se ha definido un Plan de Contingencia frente al Covid-19 con medidas organizativas para minimizar el impacto. (están detalladas más adelante en el apartado de Salud y Seguridad).

Los riesgos laborales los minimizamos a partir de las siguientes líneas de acción:

- Priorizar la salud de nuestros colaboradores y clientes, fortaleciendo las medidas sanitarias
- Afianzar los puestos de trabajo y nuestra estructura para continuar funcionando
- Mantener una comunicación interna fluída

Para la cobertura de gestión de riesgos laborales asociados a nuestra compañía, hemos formalizado la contratación de un servicio ajeno de prevención con Prevint (Serviprein Sociedad de Prevención,SL), integrado por técnicos que poseen la formación necesaria exigida por las legislaciones nacionales.

Anualmente y dentro del marco de servicios e intervención se realizan las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales que son debidamente documentados en sus correspondientes informes y difundidos entre los implicados.

4.3.2. Riesgos de Compliance

Ya mencionado en el apartado de Lucha contra el Soborno y la Corrupción hemos de destacar los Procedimientos internos que minimizan los citados riesgos, como el Protocolo de Protección de Datos, los procedimientos mencionados de compras y ventas, los procedimientos para la contratación de empleados. Con un control estricto interno y seguimiento

por parte de la estructura de Gobernanza (Comités) evitamos toda conducta ilícita y riesgos de esta índole.

Asimismo, contamos con una Asesoría Letrada en temas legales y fiscales.

Además, disponemos de un Canal de Denuncias y no hemos recibido ninguna reclamación al respecto.

4.3.3. Riesgos ambientales

Los riesgos ambientales derivados de la actividad directa de UNIPREUS, no se consideran de alto impacto, de igual manera basándonos en el Principio de precaución, desarrollamos y trabajamos en medidas enfocadas a reducir la posibilidad de ocurrencia de daños graves al medio ambiente. Estas medidas se

describen en el apartado de Desempeño ambiental.

Adicionalmente nuestra actividad no está sujeta a la Ley 26/2007 de Responsabilidad medioambiental por lo que no estamos obligados a constituir una garantía financiera por riesgos ambientales.



5. Desempeño Ambiental

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. En nuestra manera de entender el negocio, en UNIPREUS integramos la preocupación y la actuación ambiental sostenible en todos los ámbitos de nuestra cadena de valor. En este sentido, nuestro compromiso

con el medioambiente lo plasmamos en nuestras acciones diarias, mediante medidas encaminadas a la prevención de la contaminación a partir de la gestión ambiental orientada a la medición de aspectos ambientales, mitigación de los impactos negativos y a la mejora continua.



5.1. Prevención y Control Ambiental

En UNIPREUS estamos comprometidos con el medio ambiente, por este motivo estamos trabajando en medidas para proteger la biodiversidad, reducir el impacto de nuestra huella de carbono y contribuir en la construcción de un futuro mejor cuidando de nuestro entorno.

En consonancia con nuestro sentido de empresa y con los grandes retos ambientales que enfrentamos a nivel mundial, como empresa tenemos el

deber de proteger los recursos naturales como el aire, agua y bosques, el beneficio de nuestros consumidores y nuestros empleados, así como proveer los recursos personales y económicos necesarios para la ejecución propuestas y consecución de nuestro compromiso con el ambiente.

Es por ello por lo que todas las iniciativas sostenibles de empresa están bajo el paraguas de una nueva identidad corporativa denominada **Wala Eco**.

**EL FUTURO
ES AHORA**



5.1.1. Emisiones de gases de efecto invernadero

En UNIPREUS, alineados con la estrategia de sostenibilidad Wala Eco implantada, consideramos que uno de los ámbitos de actuación más urgentes, en relación con nuestro desempeño medioambiental, es la lucha contra el cambio climático, por tratarse de una amenaza para la sociedad y para nuestro mercado.

Para materializar este compromiso estamos abordando diferentes iniciativas que llevan asociadas la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEIs) y que son las que se muestran a continuación:

- Medidas de Ahorro Energético derivadas de la Auditoría Energética (Ver epígrafe de Consumo de energía) que contribuyen a la reducción de GEIs y a la eficiencia energética relacionadas con sus operaciones en las diferentes tiendas.
- LED: Sustitución progresiva de las instalaciones actuales de iluminación en todas las tiendas.
- Programación automática y gestión centralizada de la iluminación de las tiendas adaptable a sus necesidades. (Horario apertura al público al público, luz natural, etc.)
- Control del clima por franjas horarias y temperaturas mediante un sistema de gestión centralizado.
- Instalación de sensores de movimiento automático en áreas de poco tránsito para regular la intensidad de la luz.
- Todos los centros disponen de Cortinas de aire automáticas en las entradas que permiten regular la estabilidad de la temperatura
- Monitorización mensual y previsiones del consumo energético.
- Instalación en los centros de material audiovisual para fomentar las videoconferencias y reducir los desplazamientos para reuniones. Reducción consumo de combustible. (Normativa interna).
- Las áreas de Compras y Logística, planifican y programan la entrega de productos directamente en tiendas, evitado transporte intermedios entre centro logístico y tienda.

Las emisiones de tCO₂/año en función de los consumos energéticos son las que se indican a continuación:

Emisiones generadas en el año 2021	Dato actividad (GJ)	Emisiones tCO ₂ /año
Emisiones directas (equipos fijos + equipos móviles) - Alcance		
<i>Emisiones directas - Alcance 1</i>	1.094.574	76.708
Emisiones derivadas de equipos fijos de combustión	327.30	24.253
Emisiones derivadas de equipos móviles de combustión	767.272	52.455
Emisiones de flota de vehículos (Gasóleo)	650.874	48.230
Emisiones de flota de vehículos (Gasolina)	116.398	4.225
Emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad - Alcance 2		
Emisiones por uso de energía indirecta procedente de fuentes renovables	12.075	0
Emisiones por uso de energía indirecta procedente de fuentes fósiles	0	0

Fuente: Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero, 2021. Para Poder Calorífico Inferior (GJ/t) y Factor de Emisión de CO₂ (Kg CO₂/GJPCI) para gasolina y gasóleo.

En la ya citada estrategia de sostenibilidad, se señalan los principales aspectos ambientales que tenemos que atajar localmente para cumplir con responsabilidad nuestros objetivos de mejora en la lucha contra el cambio climático. En este sentido, uno de los principales impactos críticos, al ser la base de generación de gases de efecto invernadero, son las emisiones derivadas de la utilización de los vehículos de empresa, los cuales son necesarios para la prestación de nuestro servicio, en vista de que la presencia y la comunicación íntima con el cliente, así como con otros grupos de interés, resulta clave para el éxito de nuestro negocio. A este respecto, en UNIPREUS, las emisiones derivadas de nuestra flota de vehículos suponen el 100% de las emisiones totales derivadas de las emisiones directas, por lo que el control y reducción de estas emisiones se torna necesario en nuestra lucha contra el cambio climático.

En base a lo anterior, en lo que al control de emisiones de nuestra flota de vehículos se refiere, ésta se regula aplicando un riguroso control de la vigencia de las inspecciones ITV y del mantenimiento periódico de los vehículos. Además, nuestra política de renovación de la flota en la cual ya hemos optado por la adquisición de vehículos híbridos e híbridos enchufables y con mayor nivel de prestaciones, por lo tanto, se encuentran a la vanguardia en cuanto a bajas emisiones se refiere.

Respecto a las emisiones indirectas procedentes del consumo de electricidad, señalar que son 0 tCO₂, debido a que como se indica en el apartado de consumo de energía de este informe, el 100% de su energía eléctrica es de origen renovable.

Por otro lado, con el fin de seguir reduciendo a medio y largo plazo las emisiones de gases efecto invernadero, cabe destacar la existencia de una serie de proyectos en curso, los cuales nacen de un paquete de medidas iniciadas por la dirección y diferentes departamentos entre 2019 y 2020, que hemos implantado en la sede y en tiendas, las cuales se detallan en el apartado de consumo de energía.



5.1.2. Contaminación acústica y lumínica

En la actualidad, no llevamos a cabo acciones encaminadas a reducir este tipo de contaminación, dado que el desarrollo de nuestra actividad genera un impacto acústico y lumínico poco significativo.

5.1.3. Aguas residuales

La actividad de UNIPREUS únicamente genera aguas sanitarias provenientes de lavabos de las tiendas y oficinas que son canalizadas hasta la red de alcantarillado existente en cada municipio en el que tenemos presencia. Por este motivo nuestro impacto sobre la calidad de las aguas, así como su consumo no es significativo.

5.2. Economía circular

El impacto ambiental de los residuos generados por el UNIPREUS depende de la tipología de residuos generados y de los métodos de tratamiento seleccionados.

Nuestros indicadores de rendimiento en la gestión de residuos contemplan la generación de los mismos y en futuros informes anuales se dejarán ver las reducciones de los mismos, así como los resultados de las mejoras propuestas.

Trabajamos para reducir al máximo la generación de residuos, como ya estamos haciendo, con el plástico.

En UNIPREUS hemos implementado iniciativas de reducción de residuos y de reciclaje, las cuales citamos a continuación:

- Eliminación progresiva del plástico no reciclado en toda la cadena de suministro
- Sustitución de la bolsa de plástico de venta a clientes a bolsa de papel 100 % reciclado con sus correspondientes certificados.
- Eliminación de los rollos de papel para regalo convencional por sobres de papel elaborado con 70 % de fibras vírgenes sin blanquear.
- Sustitución de sobres de envío online de plástico por sobres de material plástico 70% reciclado y 100% reciclable.
- Sustitución de las tarjetas regalo de PVC por tarjetas biodegradables.
- Reutilización de las cajas de cartón de proveedores para uso interno con el objetivo de aumentar su ciclo de vida útil y reducir el volumen de consumo por este concepto.
- Reducción de papel mediante el incremento de la digitalización de los procesos internos.

El 90 % de los residuos de la compañía se destinan a reciclaje o a otro método de gestión sostenible.

El volumen total de residuos ascendió a 177,91 ton. El 100% de este volumen corresponde a generación Residuos No Peligrosos

A continuación, se presentan las cantidades de residuos generadas, desglosado por tipología de residuo (peligroso y no peligroso), y su destino para el caso de los residuos no peligrosos:

Gestión de residuos año 2021	Dato actividad (GJ)	Emisiones tCO2/año
Total residuos No Peligrosos		259,79
Pallets		25,92
Papel y cartón		118,69
Plástico	TON	84,84
Banales		30,31
Total residuos No Peligrosos		0

En cuanto a las ratios de destino y tratamiento de los residuos generados son los siguientes:

Tipo de tratamiento de residuos año 2021		
Eliminación		12%
Valoración	%	88%



5.3. Uso Sostenible de los Recursos

5.3.1. Consumo de energía

El consumo de energía en UNIPREUS es objeto de seguimiento en todas las ubicaciones (tiendas y oficina). Desde los últimos años ha invertido en una serie de medidas para reducir el consumo energético, y se ha establecido criterios organizativos para optimizar el uso adecuado de la electricidad y de la energía.

A finales del año 2020 se realizó una Auditoría Energética y sobre ese diagnóstico se definieron varias Medias de Ahorro Energético que se llevaron a cabo durante el año 2021 y que siguen vigentes en este período, de las cuales se queremos destacar las siguientes:

- Todos los centros disponen de un sistema de gestión de edificios que permite monitorizar y regular los parámetros lumínicos y de climatización para un consumo adecuado. Dicho sistema de gestión está certificado mediante el Ecoexpert Certificate Schneider Electric
- Sustitución en el 70% de nuestros centros de la iluminación convencional a tecnología LED. Actualmente sólo faltan 3 centros para realizar el cambio.
- El 100% de la energía que consumimos en nuestras tiendas es de origen renovable.
- Las tiendas Ecoeficientes generan un 16% de ahorro energético
- Contamos con un auditor energético externo que realiza mensual, semestral y anualmente un informe de seguimiento de los consumos y las desviaciones que puedan producirse respecto al estimado.
- Desde el año 2010 El grupo dispone de 2 instalaciones fotovoltaicas, cuya generación de energía es comercializada y no corresponde a planta de autoconsumo

El consumo de energía en UNIPREUS se controla teniendo en cuenta:

- El consumo de energía primaria de los combustibles usados en vehículos de renting.

- El consumo de energía secundaria de electricidad comprada a terceros.

El control del consumo de energía se lleva a cabo en todas las tiendas y lo consolida en Consultor Energético.

A continuación, señalamos los principales indicadores para el consumo energético en 2021:

Consumo de energía año 2021	Dato actividad (GJ)
Consumo de energía indirecta procedente de la electricidad	12.075
Electricidad procedente de fuente renovables	12.075
Electricidad oricedente de fuentes no renovables	0
Consumo de energía directa procedente de combustible fósiles para transporte	767.272
Flota de vehículos (Gasóleo)	650.874
Flora de vehículos (Gasolina)	116.398
Consumo de energía directa procedente de combustible fósiles para grupo eléctrico	327.302

Los datos de consumo energético se convierten al valor estándar de la empresa establecido en la unidad Giga julios (GJ)

Ratio de consumo de energía renovable en 2021	%
Total de energía renovable consumida (Comprada + Autogenerada / Consumo energético total * 100)	100

5.3.2. Consumo de agua

El consumo de agua en las tiendas y oficinas de UNIPREUS está asociado al uso eficiente y responsable para agua de uso sanitario y para limpieza de las instalaciones.

En relación con el consumo y suministro del agua no se considera un aspecto material para UNIPREUS, al no ser un recurso significativo para la actividad.

El consumo total de agua en el 2021 asciende a 2.857 metros cúbicos. El 100% de este consumo proviene de la red de abastecimiento.

Consumo de agua año 2021		
Consumo total de agua	m3	2.857
Porcentaje de consumo de agua de red		100%
Porcentaje de consumo de agua de pozos/reciclada	%	0%
Porcentaje de consumo de agua pluvial		0%

5.3.3. Uso y consumo de materias primas

En UNIPREUS distribuimos equipamiento deportivo, moda y calzado, pero no somos fabricantes, por lo que la materia prima que empleamos en nuestros procesos únicamente procede de la actividad de logística, la cual requiere de materiales para el packaging. Por lo cual prestamos especial atención a las materias primas que escogemos para elaborar los elementos corporativos, puesto que estas decisiones tienen un impacto directo en la biodiversidad.

Contamos con declaración de ECOEMBES de los materiales corporativos a disposición del cliente realizados con materiales procedentes de fuentes sostenibles.

Hemos eliminado progresivamente las bolsas de plástico por las de papel 100% reciclado, y en su impresión se emplea tintas con base de agua, el papel con certificado FSC y PEFC, que certifica que el cartón que utilizamos proviene de bosques gestionados de forma sostenible y responsable.

Incorporación de sobres regalo y de pedidos online elaborados con tintas y barnices con base de agua y con certificación FSC y PEFC. Papel elaborado con 70% de fibras vírgenes sin blanquear y un 30% de fibras recicladas. El objetivo principal es optimizar los envases utilizados para los clientes y reducir al máximo los residuos.

Específicamente en la actividad de logística de distribución, los materiales utilizados son:

- Cajas de cartón para el envío a clientes
- Bolsas de plástico de material 70 % reciclado y 100 % reciclable para el envío ecommerce
- Precinto de embalaje de las cajas de cartón
- Film transparente para el retractilado de los pallets distribuidos entre nuestros centros.

En la siguiente tabla se señala el consumo de las principales de las principales materias primas para los productos básicos y materiales clave utilizados por peso.

Consumo de materias primas año 2021		
Papel / Cartón		25,56
Plástico	TON	4,31





5.4. Protección de la Biodiversidad

Las actividades del UNIPREUS no se llevan a cabo en espacios o territorios donde se interactúe con ecosistemas, paisajes y especies, es decir sobre áreas protegidas o de alto valor en biodiversidad con o sin figura de protección y afectando potencialmente a los mismos y que por tanto genere impactos potenciales sobre la biodiversidad.

5.5. Situaciones de Emergencia Ambiental

Durante el ejercicio 2021 no ha habido incidentes o situaciones de emergencia ambiental.

5.6. Multas y sanciones por cuestiones medioambientales

No hubo ningún tipo de queja de índole medioambiental de las partes interesadas. Del mismo modo, en UNIPREUS no hemos pagado ninguna multa y/o sanción relacionada con cuestiones medioambientales o ecológicas.



6. Desempeño en nuestras personas

En UNIPREUS las personas tienen un protagonismo muy relevante. Nuestro objetivo es hacer partícipe a nuestro capital humano para que persigan y se orienten a los retos y objetivos a través de la integración y establecimiento de los conceptos estratégicos, misión y valores de empresa y de producto que componen nuestra cultura.

Por ello, contamos con la Dirección de Recursos Humanos que reporta directamente a la Dirección General y que elabora y gestiona las políticas de personal, en todo lo relativo a:

- Administración de personal.
- Plan de formación anual.
- Dirección y supervisión del desempeño
- Despliegue de las políticas de Salud y Seguridad y Medio ambiente.

Todo ello para garantizar entornos laborales seguros y saludables donde la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral, diversidad, multiculturalidad y sostenibilidad estén cada vez más consolidados.

Una vez que ingresa la persona candidato en UNIPREUS le brindamos nuestro Plan de Acogida, que lo ayuda a verse como parte del equipo y aumenta su implicación y vinculación con la empresa desde el primer momento, facilitando su proceso de integración y adaptación. Este Plan contiene, entre otras cuestiones, nuestra Visión y nuestros Valores.

6.1. Perfil del empleo en Unipreus S.L

La plantilla en UNIPREUS a 28 de Febrero del 2022 (cierre del ejercicio), es de 386 empleados.

A través de las tablas que se muestran en los siguientes subapartados, se describe el perfil de la plantilla.

6.1.1. Nuestra plantilla

Empleados por Género	Nº Empleados
Mujer	241
Hombre	145
Total	386

El 100 % de nuestra plantilla está en España. El 61% de la plantilla son mujeres y el 39 % son hombres.

La plantilla discriminada por Edad al cierre del Ejercicio no se brinda en este EINF debido a que UNIPREUS está en proceso de cambio de su Gestoría y por tanto, lo hará en el próximo Ejercicio.

6.1.2. Distribución por categoría laboral

Empleados por Categoría Profesional	Nº
Equipo directivo	5
Mandos intermedios y técnicos cualificados	97
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	284
Total General	386

Distribución de modalidades de contrato de trabajo y tipo de jornada	Nº
Fijos o indefinido	317
Temporales	69
Total	386
A tiempo parcial	241
A tiempo completo	145
Total	386

Asimismo, se 5 personas han realizado prácticas laborales en diferentes Áreas de UNIPREUS.

6.1.3. Promedios de Contratos

	Hombre	Mujer
Equipo directivo	5	1,83
Mandos intermedios y técnicos cualificados	33,83	46,94
Profesionales del oficio/ personal de apoyo y administrativo	82,78	138,37
Total	121,61	187,14

Nota: Respecto al promedio anual de contratos discriminados por edad, por tipo de jornada y por tipo de contrato, no se incluye en este EINF por tener externalizado este análisis por parte de la Gestoría Laboral y la misma no dispone de esta clasificación. Dicho sistema se implantará durante el año 2022 lo que permitirá dar dicha información y su discriminación correspondiente en próximos reportes.

6.1.4. Desvinculaciones

Desvinculaciones	Mujer	Hombre
Baja voluntaria del trabajador	5	4
Despido del trabajador	6	1
Fin de contrato temporal	4	6
Total general	15	11

Despidos por Género	Nº
Mujer	6
Hombre	1
Total	7

Despidos por Edad	Nº
Hasta 3 años	0
Entre 30-50	7
Más de 50 años	0
Total	7

Despidos por Categoría Profesional	Nº
Equipo directivo	0
Mandos intermedios y técnicos cualificados	1
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	6
Total general	

Nota: Durante el período del ejercicio hemos tenido 38 empleados en ERTE. En el mes de junio de 2021 presentamos de forma unilateral la finalización del ERTE, momento en el que se reincorporaron a su lugar de trabajo.

6.2. Formación y desarrollo profesional

La formación es una herramienta de vital importancia para el desarrollo personal y profesional de las personas de UNIPREUS. Con ella, se facilita la adaptación a los cambios que se producen como consecuencia de los requerimientos del mercado y las nuevas estrategias de la Empresa, apostando por la promoción interna como la mejor forma de impulsar el crecimiento de nuestros empleados y, por ende, de la empresa.

La formación, por su naturaleza, se gestiona a través del departamento de Recursos Humanos y cuenta con el apoyo y seguimiento de la Dirección. Con ello se fomenta el desarrollo del personal y el buen clima laboral de forma muy activa y se intenta potenciar al máximo el talento de todos los empleados. Por ello UNIPREUS realiza una inversión en formación de las personas, tanto en el ámbito de cursos genéricos que puede aprovechar toda la plantilla, como de formación específica.

Para ello, cuenta con un procedimiento formalizado en su Plan Formativo, que se compone por la instancia de evaluación, capacitación a evaluadores y evaluados, el establecimiento de los objetivos, el análisis de los resultados y las acciones de mejora. Asimismo, se lleva adelante un sistema de evaluación que tiene como objetivo conocer cómo se desarrolla el trabajo de todo el personal en el que se mide cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo. Se avalúan 4 cuestiones entre las que encontramos la integración de los valores, la cultura y objetivos de nuestra empresa. El Plan formativo se elabora y analiza anualmente.

Nº de horas de formación realizadas por categorías profesionales en el Período del Informe

Categoría Profesional	Nº
Equipo directivo	328
Mandos intermedios y técnicos cualificados	215
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	1728
Total	2271

Género	Total horas por empleado
Hombres	1147
Mujeres	1124

Categoría Profesional	Total horas por empleado
Equipo directivo	238
Mandos Intermedios / Técnicos cualificados	996,5
Profesionales de oficio y personal de apoyo / Personal administrativo	1058,5

La cantidad total de horas de formación a la plantilla para el período del EINF es de 2271 horas.

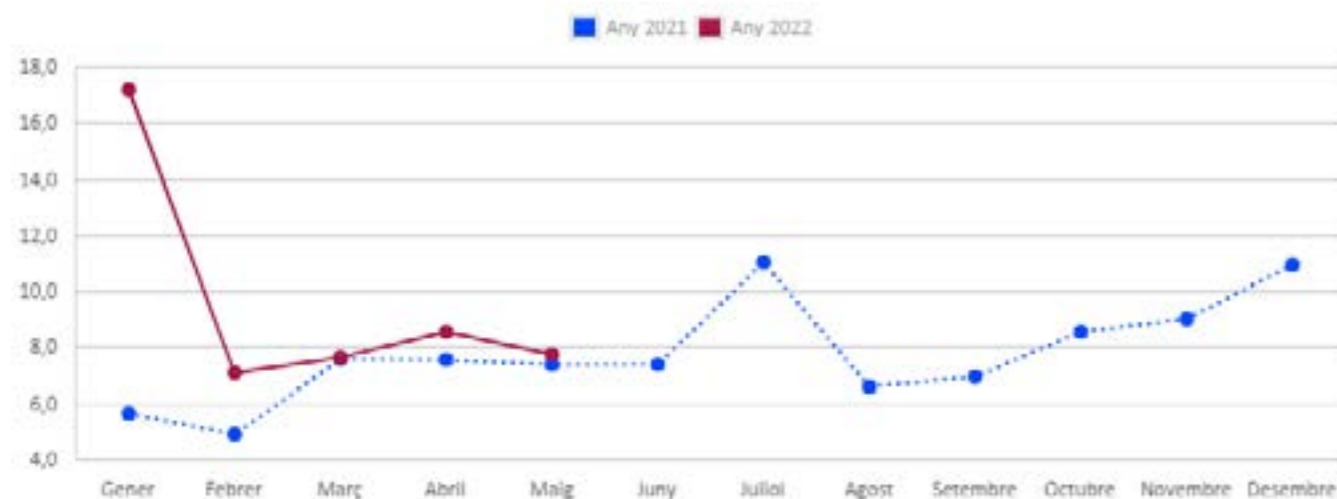
6.3. Seguridad y Salud Laboral

Accidentes Laborales	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes laborales <i>con baja</i>	3	4
Nº accidentes laborales <i>sin baja</i>	2	3
Jornadas perdidas por accidentes laborales <i>con baja</i>	80	299
Índice de gravedad accidentes laborales*	0,18	1,15
Índice de frecuencia de accidentes laborales*	6,95	15,41

(*) Índice de Frecuencia (IF)= N° accidentes*1000 /horas trabajadas
 (*) Índice de Gravedad G= Jornadas perdidas*1000000/ horas trabajadas)

La tasa de Absentismo del Período del Informe es de:

Evució de la taxa d'absentisme mensual



La tasa de Absentismo del Período del Informe es: 8.95%, afectada por el impacto de la pandemia COVID.

Tal y como marcan las disposiciones legales en este sentido, UNIPREUS tiene contratados los servicios médicos con una Mutua de este modo toda persona que sufra un accidente laboral podrá acudir a los dispensarios en la población donde se encuentre, así como a cualquier otro centro sanitario; procurando avisar a la mayor brevedad posible a la Empresa para así poder recibir la mejor asistencia posible y con la mayor brevedad.

La función de Gestión la Seguridad y Salud Laboral se despliega a través de la Responsable de RRHH. Para garantizar el cumplimiento de las principales disposiciones establecidas en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales España se ha formalizado la contratación de un Servicio de Prevención ajeno con Prevint (Serviprein Sociedad de Prevención, SL) integrado por técnicos que poseen la formación necesaria exigida por las legislaciones nacionales.

Se está trabajando junto con la mutua asistencial en impulsar toda una serie de medidas enfocadas en mejorar la salud de nuestros colaboradores y prevenir y reducir el índice de absentismo.

Se valora:

- Realizar formaciones en gestión de equipos, a los empleados con personal a su cargo.
- Realizar charlas informativas.
- Microlearnings y píldoras formativas en prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, se realizan Revisiones médicas en diferentes centros de trabajo, diferentes planes de emergencia, planes de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y formaciones en prevención de riesgos laborales.

Durante el período de este reporte, las revisiones médicas llevadas adelante por la Mutua fueron las siguientes.

- Tarragona: 24
- Barcelona: 16
- Lleida: 48
- Vic: 18
- Girona: 0

Asimismo, se están llevando adelante medidas para impulsar hábitos saludables en la empresa, (a modo de ejemplo todo lo referente a: políticas y directrices relativas al embarazo, la adopción y el permiso parental. / políticas con respecto al abuso de alcohol y otras sustancias, incluyendo el tabaquismo / facilitar las prácticas deportivas / campañas para motivar hacia una alimentación saludable, entre otras.

Dentro de las medidas adoptadas por el Comité de Seguridad y Salud, durante el año 2021 se pueden mencionar:

- Actualización del protocolo Covid-19.
- Formación en prevención de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo.
- Elaboración y aprobación del plan de prevención de riesgos psicosociales.

Derivadas del plan de contingencia que ha elaborado el Servicio de Prevención se han implementado las siguientes actuaciones por el COVID – 19:

- Test antígenos o PCR's
- Permisos no retribuidos para los contactos estrechos y/o padres con hijos con Covid.
- Limitación de aforos en espacios cerrados.
- Reparto de mascarillas para todo el personal.
- Gel hidroalcohólico en todos los centros de trabajo
- Refuerzo de las medidas de limpieza en tiendas y oficinas.

UNIPREUS es una empresa cardioprotegida. Disponemos de desfibriladores en cada uno de nuestros centros de trabajo. Cada uno de ellos instalados y revisados periódicamente por una empresa externa, quien es la encargada de formar al personal de los centros de trabajo mediante un taller de DEA de aproximadamente 1 hora de duración.

6.4. Relaciones Sociales

UNIPREUS aplica la normativa vigente con el objetivo de crear un modelo de relación de confianza con sus interlocutores en este ámbito, por lo tanto, mantiene reuniones periódicas con los representantes laborales. Se aplica 1 convenio colectivo (de Comercio) a todos los trabajadores por cada provincia, en totalidad 4 convenios provinciales. Las reuniones están pautadas trimestralmente. El 100 % de nuestros empleados se encuentran cubiertos por los Convenios Colectivos.

Los temas tratados fueron, entre otros:

- Solicitud de criterios organizativos
- Definición de la figura de Operaciones Online en tiendas
- Envío de las cuentas auditadas del ejercicio 2020-2021
- Horarios Trimestrales
- Acuerdo sobre criterios de disfrute de vacaciones de todo el personal
- Calendario Laboral
- Incremento hora extra festiva

Es importante mencionar que, en relación con temas de Salud y Seguridad Laboral, con la participación de 3 personas de la parte de la RLT y 2 personas por la parte de la patronal, se llevaron adelante las siguientes reuniones con los representantes laborales, a modo de ejemplo:

Con fecha 29/07/2021 se trataron los siguientes temas:

- Modificaciones en la constitución CSS (altas-bajas de personal).
- Aprobación de su reglamento interno.
- Explicación sobre el seguimiento de las reuniones con el servicio de Prevención.
- Elaboración de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo (pendiente actualizar).
- Plan de emergencia (pendiente actualizar)
- Toma de temperaturas en algunos puntos de la Central (pendiente de realizar).
- Tema Covid. Seguimiento de los casos.

Con fecha 27/09/2021:

- Constitución CSS firmado.
- Aprobación del reglamento.

Los siguientes convenios han sido desarrollados durante el año 2021

- Barcelona, código convenio (08000795011994): publicado el 4/11/2019, para los años 2019-2021.
- Tarragona, código convenio (43000115011994): publicado el 27/05/2021

Para el año 2022, se llevaron adelante los siguientes convenios:

Lleida, código convenio (2500006511993): fecha de negociación y publicación a realizarse el 19/01/2022.

Girona, código convenio (17000035011994): fecha de negociación y publicación a realizarse el 19/01/2022.

Contamos con 16 RLT para los 8 centros de trabajo. Están ubicados en Lleida: 7 RLT, Barcelona: 3 RLT, Tarragona: 3 RLT, Girona:3 RLT.



6.5. Igualdad de oportunidades y diversidad

UNIPREUS cuenta con una política escrita sobre la selección de puestos de trabajo que incluye procedimientos asociados. Estos incluyen la descripción de los puestos de trabajo y las necesidades de reclutamiento, lo que garantiza que se proceda a la búsqueda e incorporación de los candidatos a ocupar las plazas con datos objetivos y sin lugar a discriminación alguna.

Cada Departamento solicita al Área de RRHH la necesidad puntual validada elaborando un formulario con el perfil, requerimientos y competencias demandadas y esto es lo que se publica en los diferentes canales de reclutamiento, que pueden ser interno (en el caso de que la necesidad sea por una jornada de 40 horas y/o perfiles cualificados) y externos en los que se utilizan Asociaciones locales o páginas webs específicas de búsqueda de personal y para perfiles muy cualificados (ejemplo: programadores) se realizan a través de Consultoras externas específicas. Una vez evaluadas las capacidades técnicas de los candidatos, se realizan las correspondientes entrevistas y se comunican las decisiones respectivas en cada caso (tanto en la positiva o negativa) con formatos predefinidos.

Por todo lo explicitado, garantizamos en nuestros procesos la igualdad de oportunidades. Asimismo, es importante destacar que nuestra plantilla tiene

personal de 18 nacionalidades diferentes. Estariqueza de diversidad contribuye a que nuestra organización sea más innovadora, creativa, sensible y comprometida con la sociedad. Y contamos con 14 personas con capacidades diferentes en nuestra Plantilla, lo que muestra nuestro compromiso con la Inclusión y la Igualdad de Oportunidades.

La igualdad de género es un requisito importante para crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo. Creemos firmemente que la diversidad y la inclusión nos permiten comprender y reflejar mejor las expectativas de los clientes y nos convierten en un mejor socio en las comunidades a las que servimos. Adoptar la diversidad y la inclusión nos llevará a ser verdaderamente innovadores y a encontrar grandes soluciones a los retos que tenemos que superar. A la fecha, no contamos con información sobre nuestra Brecha Salarial del período correspondiente a este Informe, por lo que nos comprometemos a incluirlo en el próximo Informe.

Tal como fue mencionado, el Plan de Igualdad ha sido elaborado y se estima que se apruebe durante el primer semestre del año 2022.

Durante el ejercicio 2021 no se han registrado episodios de denuncias de incidentes por casos de discriminación, acoso o represalias.

6.6. Conciliación y organización del trabajo

Siendo nuestros Recursos Humanos el GDI máspreciado de UNIPREUS, tenemos implementadas medidas de flexibilidad laboral, que son apreciadas por nuestros colaboradoras/es:

- **En oficinas:** Entrada y salida flexible de lunes a jueves y viernes horario intensivo
- **En tiendas:** Jornadas intensivas de mañana o tarde en función de necesidades

- Posibilidad de compensación de horas mediante una “bolsa de horas” / que permite distribuir la jornada laboral de manera irregular según las necesidades organizativas de la empresa adecuadas al sector Retail.

Esta flexibilidad permite a la empresa planificar hasta un 10% más de la jornada del trabajador/a pactada por contrato y fijado por Convenio. Esta compensación siempre es pactada, voluntaria y de mutuo acuerdo con el trabajador/a.

Además, se cuentan con las siguientes medidas de conciliación, y que se brindan a nuestros empleados cuando comienzan a trabajar en UNIPREUS:

- Jornada Intensiva
- Reducciones de jornada para la atención a personas dependientes (ascendientes y descendientes)
- Jornadas coincidentes con horario escolar
- Flexibilidad horaria - se han beneficiado 49 colaboradoras/es durante el año 2021

Por el momento no contamos con medidas de desconexión digital formalizadas en una Política, pero sin embargo la aplicamos a nivel de toda la empresa. Todo el personal tiene sustitutos en sus días de permiso, descanso o vacaciones, que garantizan la desconexión digital.

Mediante comunicación interna, se ha trasladado a nuestros colaboradores una serie de recomendaciones con la finalidad de asegurar la desconexión digital, tales como no utilizar los teléfonos personales en grupos de whatsapp laborales así como también evitar enviar mensajes a personas que no están en horario de trabajo o que están en día de fiesta o de vacaciones.

Se aconseja a los colaboradores que durante sus periodos de vacaciones configuren el correo para el envío de respuestas automáticas.



6.7. Accesibilidad de las personas con discapacidad

Tal como se ha mencionado, contamos con 14 personas con capacidades especiales dentro de nuestra plantilla

% Discapacidad	Hombre	Tipo de contrato	Mujer	Tipo de contrato
33	3	Indefinido Tiempo Completo	1	Duración Det. Tiempo Parcial- Jubilación Parcial
33	2	Indefinido Tiempo Parcial	3	Indefinido Tiempo Parcial
37	1	Indefinido Tiempo Parcial	1	Indefinido Tiempo Parcial
44	1	Indefinido Tiempo Parcial		
54	1	Duración Det. Tiempo Parcial		
72	1	Indefinido Tiempo Parcial		
Total general	9		5	

Además, nuestras instalaciones están adecuadas para ellas. Todos nuestros centros están a cota 0 del nivel de la acera en la calle. Para el acceso en los centros que tenemos 2 plantas, hay ascensores para los clientes con movilidad reducida. Disponemos asimismo de aseos para clientes con movilidad reducida.

6.8. Compensación y beneficios

Ofrecemos una retribución variable basado en cumplimiento de objetivos. En función del departamento, puesto de trabajo y/o acuerdo individual con la persona trabajadora, se establece un % de salario variable ligado a los resultados fijados de manera mensual, semestral o anual.

Es autorizada por el Comité de remuneraciones y la Dirección General, previa supervisión del responsable de área. Se comunican al personal por parte de Dirección de RRHH y el responsable del departamento correspondiente.

Además, brindamos beneficios adicionales, entre los cuales están:

- Tarjeta Regalo de 30€ por el día del aniversario
- Vale de Navidad de 40€
- Sorteo de proveedores externos sobre sus productos (entradas a Teatros, participación en la vuelta de ciclismo, etc.)
- Descuentos en gimnasios
- 20% de descuento en compras de todos nuestros productos, extensible también a las parejas.
- Descuentos en gasolineras

Los Consejeros no reciben remuneración de ninguna clase atribuida a su posición de Consejeros.

Respecto a información sobre Remuneraciones, discriminados por edad y clasificación profesional, no se incluye en este EINF por no contar aún con un sistema unificado de información. Dicho sistema se implantará durante el año 2022 lo que permitirá dar detalles y su discriminación correspondiente.



7. Derechos Humanos

Si bien UNIPREUS no tiene un Código Ético actualmente, como se ha dicho, está elaborando uno que será implementado y comunicado durante el transcurso del año 2022 a todos nuestros principales grupos de interés.

Sin embargo, tiene sistemáticas establecidas para evitar vulneraciones a éstos con el fin de prevenir, mitigar y gestionar posibles riesgos.

Así como su compromiso político y acciones están enfocadas a la prevención de riesgos, nuestra compañía lleva adelante medidas de protección y aseguramiento de los derechos humanos tanto a nivel interno como en sus relaciones comerciales (a través de la selección de proveedores y procedimientos anticorrupción, contra el soborno y blanqueo de capitales, y para la protección de datos), sociales (ya sea en los derechos laborales a partir de la libertad de asociación y la negociación colectiva, las condiciones de contratación

y de salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y condiciones salariales, la no discriminación, las medidas inclusivas de personas con capacidades diferentes, no se contempla el trabajo forzoso ni infantil, etc.), como ambientales (que afectan los derechos humanos como las medidas tomadas para provocar un menor impacto ambiental).

Todas estas acciones están reflejadas en distintos procedimientos (algunos de ellos como se dijo no están aún formalizados en Políticas) que garantizan los derechos humanos.

Durante el período de este informe, no hemos recibido reclamaciones ni denuncias relativas a la vulneración de derechos humanos.



8. Sociedad

8.1. Compromiso de la Empresa con el Desarrollo Sostenible

UNIPREUS está comprometida con el desarrollo sostenible a partir de sus iniciativas ambientales y sociales.

En su estrategia de crecimiento se compromete a impactar positivamente en el entorno ya sea a partir de acciones tendientes a la creación de empleo de calidad, estrategias de ofrecimiento de cercanía a los clientes mediante la disponibilidad y ampliación de oferta comercial (a través de acciones de expansión territorial y nuevos canales de venta y propiciando la compra a proveedores locales por sobre los

internacionales, incluyendo requisitos sostenibles), ofrecimiento de productos con estándares de calidad y cuidadosos con el medioambiente, relaciones de cooperación con Administraciones Públicas y ONGs, e incluyendo estrategias cuidadosas con el medioambiente como inversiones realizadas para el cambio de sistemas de iluminación y compra de mobiliario con métodos de fabricación sostenibles.

Su volumen de actividad genera empleo a 386 empleados, generando un impacto social positivo.

8.2. Relaciones con el entorno y Asociaciones

Procuramos favorecer actuaciones dedicadas a conseguir la integración de la empresa en la sociedad. Colaboramos:

- Con las administraciones y empresas locales en el flujo de conocimiento.

Con las administraciones locales mantenemos una cordial relación y con las empresas locales, intercambiamos información de manera habitual a partir de participar de COMERTIA (Asociación de Comercios de Barcelona) con quienes nos reunimos periódicamente.

Además, formamos parte de diferentes Asociaciones de Comerciantes tanto en Lleida como en Vic y estamos asociados en la Asociación de la Empresa Familiar – AECOC –

Adicionalmente, formamos parte de las siguientes Asociaciones:

- COMERTIA: Asociación catalana de la empresa familiar del Retail
- Cercle de l'empresa Familiar a Lleida
- Federació provincial d'empresaris de comer de Lleida
- Associació d'empresaris dels polígons Vic Nord
- Associació de Comerciants La Marina(Barcelona)
- Con entidades de voluntariado con Caritas y Cruz Roja.
- En ofertas de prácticas laborales con alumnos de la Universidad de Lleida y FP de centros de Lleida.

Por otro lado, realizamos las encuestas que el INE y Comertia nos envía mensualmente, para reportar información.

Encuesta	Período
Comercio al por menor	mensual
Estadística sobre la actividad e investigación en las empresas	trimestral
Innovación en la empresa	semestral
Estadística estructural de la empresa	anual
Encuesta comercio electrónico	anual
Consumos intermedios e inversión	bi-anual

8.3. Acciones de patrocinio

Patrocinios realizados durante el período del Informe: No se realizan patrocinios a entidades deportivas profesionales ni semiprofesionales.

- Federación Catalana de Futbol:

- Importe: 25.000 €.
- Distribución de material deportiva y presencia en los diferentes eventos organizados por la FCF.
- Encaja con nuestro espíritu de fomentar el deporte base.

En eventos deportivos y ferias como patrocinadores tal cual lo informamos en el apartado de Patrocinios correspondiente. En la Fira Muntanya en Vic. Del 5 al 7 de Noviembre de 2021 y como Patrocinadores en la Fira Vic Activa't del 18,19 y 20 de Junio del 2021.

- Patrocinador Fira Muntanya de Vic

- Patrocinador Fira Vic Activa't: según el contrato firmado con la organización como patrocinador se compromete, entre otros, a:

- Aportar Arco "logo wala" para señalar la meta de la carrera organizada en el evento
- Aportar carpa de 3x3m
- Bolsas cartón para el "welcome pack"



UNIPREUS es una empresa que se involucra socialmente y desarrolla articulaciones con ONGs reconocidas por su trayectoria e impacto social.

A partir de la articulación con Worldcoo, el Cliente puede realizar donaciones a través de nuestros TPV físicos, antes de realizar el pago e introducir el PIN, si quiere añadir una aportación solidaria a su compra. Los importes que se han logrado, a partir de estas aportaciones de los clientes, han sido los siguientes:

Organización	Objetivo	Cant. de Beneficiarios directos	Cant. de Beneficiarios indirectos	Cantidad €
Cruz Roja	Donaciones destinadas a la alimentación infantil	350	800	9.756,04
Pallapupas	Donaciones para mejorar, a través del teatro y el humor, el estado físico y emocional de las personas ingresadas en hospitales mediante intervenciones artísticas personalizadas y en estrecha colaboración con el personal sanitario	730	2800	20.039,54
Caritas	Donaciones económicas para la cobertura de necesidades básicas de los colectivos en situación de pobreza	77	250	9.321,84

Los datos han sido informados por Worldcoo, empresa que gestiona las campañas de redondeo solidario. El redondeo solidario es un mecanismo que nos permite, de forma automática y en el caso de que el cliente pague con tarjeta, ofrecerle colaborar con la campaña.

Durante el período del Informe, se reconoció la participación de UNIPREUS:



8.4. Subcontratación y proveedores- Proceso de Contratación

UNIPREUS cuenta con una Política de Compras con el objetivo de que los procesos sean transparentes, imparciales, pertinentes y alineados con una gestión rigurosa. Contiene los principios de Coherencia, Excelencia, Imparcialidad y Transparencia.

Los criterios para la selección de proveedores son los siguientes:

- Cumplir con el marco legal en su ámbito geográfico de actuación.
- Respetar los derechos humanos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre trabajadores y sus familias, y los relativos a la lucha contra la xenofobia y el racismo.
- Cumplir los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.
- Respetar el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente de cada país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen.
- Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen.
- No realizar prácticas comerciales injustas que produzcan o mantengan situaciones de dependencia en países en vías de desarrollo y/o impidan el desarrollo social y económico de sus habitantes o participen de forma significativa (1) en el capital de una empresa que lo haga.
- Disponer de permiso para operar en el país donde se deberá prestar, entregar y/o construir el objeto de la compra.
- Respetar y cumplir todos los estándares de sostenibilidad y ecologismo

Cada proveedor/marca deberá renovar dicho proceso de selección de forma bianual (campaña verano y campaña invierno) para asegurar que sigue cumpliendo con dichos criterios.

Una vez seleccionado el proveedor, UNIPREUS se reserva el derecho a solicitar de forma previa a la formalización de la contratación aquella documentación legal y/o financiera que estime necesaria para constatar algunos de los criterios, así como realizar visitas in situ para garantizar el debido cumplimiento. Durante el año 2021 no se han realizado auditorías sociales y ambientales ni se han realizado visitas a éstos.

A través del cumplimiento de criterios mínimos y criterios positivos se define su selección. Entre los criterios mínimos se encuentran el ámbito de actuación por ejemplo y como criterio positivo el de fomentar la eficiencia energética y ofrecer beneficios laborales a sus trabajadores.

Además, se tienen en cuenta otros criterios como el perfil del proveedor (cumplimiento de estándares de calidad, referencias y localización geográfica, entre otros), precio, capacidad.

Otros aspectos que se tienen en cuenta en materia de sostenibilidad en los procesos de compras, son que los proveedores participen en iniciativas o certificaciones como las que se citan a continuación:

- Care for fiber = Productos realizados con las materias primas más sostenibles, como el algodón orgánico, algodón reciclado, etc.
- Care for wáter = Productos realizados con tecnologías que usan menos agua
- Care for planet= Artículos que han sido producidos con energías renovables o con procesos que reducen emisiones
- BCI = Better Cotton Initiative
- BSCI = Business Social Compliance Initiative
- OEKO-TEX MADE IN GREEN Y OEKO-TEX STANDARD 100

El número total de nuestros proveedores es de 372, de los cuales, el 19.1% es de origen internacional, el 19.6% proviene de Cataluña y el 61.3% es resto de España. El volumen de compras de productos durante el año 2021 ascendió a € 27.6 M€.

En lo relativo a Proveedores de Servicios el volumen de compras ascendió a 6.9M€ durante el año 2021, que incluye 249 proveedores y corresponde el 10.8% internacionales, 54.2% de Cataluña y 34.9% de resto de España.

UNIPREUS compra el producto que posteriormente distribuye en sus tiendas. El producto está categorizado en familias y éstas englobadas en 30 especialidades deportivas.

Como propuesta de mejora estamos analizando una estrategia de logística inversa.

8.5. Mecanismos de control y validación

Cada ejercicio se realizan evaluaciones de Proveedores lo que nos permite, corregir desviaciones, anticiparnos a problemas, analizar rendimiento y tomar decisiones estratégicas en cuanto a suministro.

Los principales KPI, o indicadores que empleamos, son:

- **Fiabilidad en la Entrega:** contando en negativo tanto los retrasos como las entregas adelantadas, ya que también suponen un coste financiero y de almacenaje.
- **Retrasos en la Entrega:** en este caso solo tenemos en cuenta los días que el proveedor entrega con retraso.
- **Calidad en las entregas:** Se trata de medir las veces que nuestro proveedor entrega sin incidencias en cuanto a calidad, packaging y cantidad. Si hay una sola pieza errónea, se cuenta el pedido como fallido.

Esta evaluación se realiza periódicamente a modo de auditoría interna, supervisada por el departamento de logística, dentro de la empresa.

Una vez ejecutada la compra, se realiza su seguimiento para garantizar que se cumplan con los plazos de entrega.

Como iniciativa de mejora, estamos en pleno desarrollo de un nuevo software ERP diseñado por y para nuestra empresa, que no sólo automatizará todos los procesos y reunirá de forma eficiente todos los datos necesarios, sino que hará más eficiente, optimizará y mejorará muchas de las prácticas usadas en la actualidad.

8.6. Medidas para la salud y seguridad de los clientes

Nuestro perfil de cliente es el siguiente:

- Cliente técnico, enfocado en el deporte
- Cliente casual de moda
- Familias con hijos de edad adolescente (que consumen ropa deportiva) y con hijos menores (ropa infantil)

Nuestras ventas están distribuidas en un 97% de venta minorista y un 3% a Instituciones o Clubes.

Contamos con una Política de Calidad y Seguridad del Producto que incluye un criterio de Usabilidad, un procedimiento formalizado de devolución, que incluye un paso a paso con el fin de asegurar la calidad y la seguridad del producto al Cliente.

Tal como se mencionó en el apartado 8.4 UNIPREUS destaca la inclusión de productos más sostenibles (Care for fiber, Care for Water, Care for planet, BCI, BSCI, OEKO) y de esa manera contribuye a que la salud y seguridad del Cliente. Se va a implantar una herramienta de análisis de inteligencia comercial que permitirá profundizar las necesidades del cliente. Respecto a la oferta de productos sostenibles, contamos con comunicados de los beneficios de estos productos en nuestras tiendas (Plan de señalización de productos totalmente ECO).

El incluir gama de productos de algodón orgánico, polyester reciclado, packaging con sello FSC mostramos nuestro compromiso con la salud y la seguridad de nuestros clientes, así como con la sostenibilidad el planeta.

8.6.1. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución

En la Política descrita en el punto anterior de Calidad y Seguridad del Producto, se incluye asimismo cómo se procede con las quejas y reclamaciones en UNIPREUS y que se canalizan a través de:

- Buzón de sugerencias, quejas, en cada tienda.
- Apartado Contacto en walashop.com
- Redes sociales.
- Comunicación verbal en tienda.

Todas las quejas 'registradas' en tienda se recogen en el departamento de marketing de la central.

- **Quejas relativas a productos:** Siguiendo los parámetros establecidos por la central, las tiendas resuelven en la mayoría de las ocasiones en el mismo momento en que se presentan. Esto ha sido posible gracias a la política de dotar de mayor autonomía a nuestros equipos de sala de ventas.
- **Quejas relativas servicio deficiente:**
 - o Todas las quejas son centralizadas por el departamento de marketing.
 - o La responsable de calidad del departamento contacta con el cliente (teléfono o correo) para en el espacio de máximo de 48 h proponer la solución más idónea.

UNIPREUS realiza un Informe quincenal interno sobre las opiniones de las clientes recibidas por los diferentes canales habilitados. Este Informe contiene básicamente un desglose de comentarios positivos y quejas, que nos sirve para la mejora continua de nuestros servicios, aunque no se lleva un registro numérico de las mismas (cantidad de reclamaciones y número de soluciones) a la fecha.



9. Información fiscal

9.1. Beneficios obtenidos por país - Impuestos pagados sobre beneficios

Al momento de realizar este Informe, los Estados Contables anuales, correspondientes al ejercicio 2021 se encuentran pendientes de cierre, por lo que esta información se incluirá en el próximo EINF.

9.1.1. Subvenciones recibidas

Las subvenciones y Ayudas recibidas en el Período del Informe fueron:

- Consorci Comerç Artesania i Moda: 30.000€

Concepto: Subvenciones para los establecimientos Comerciales con una superficie superior a 400 m2 afectados por la COVID

- Exoneraciones en cotizaciones a la Seguridad social por ERTO hasta 30/06/21: 14.485,34€.

10. Anexo I: Matriz de Trazabilidad Ley 11/2018 EINF

Índice contenidos de la Ley 11/2018 y contenidos del EINF

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código Mercantil, 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.

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
44.6a	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura): actividades, marcas, productos y servicios; tamaño de la organización.	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7, GRI 102-18	2 - 2.1 -2.2 - 2.4
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	GRI 102-3, GRI 102-4, 102-6	2.3
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	2.1
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-21	2.5.2
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.		2.5.3 y 11
Cuestiones Medioambientales			
44.6d	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	GRI 102-15	4.3.3 y 5
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 103-2	3 y 3.1.1 y 3.1.2 y 3.2
Información general detallada			
44.6 -I-	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-15	4.3.3 y 5

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
44.6 -I-	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Nota 1
44.6 -I-	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	4.3.3 y Nota 1
44.6 -I-	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	5.1
Contaminación			
44.6 -I-	Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)	GRI 305-7	5.1.1
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
44.6 -I-	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 al GRI 306-5	5.2
44.6 -I-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		Nota 2
Uso sostenible de los recursos			
44.6 -I-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	5.3.2
44.6 -I-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	5.3.3
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	5.3.1
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	5.3.1
44.6 -I-	Uso de energías renovables	GRI 302-1	5.3.1
Cambio climático			
44.6 -I-	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	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	5.1.1
44.6 -I-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2	5.1.1
44.6 -I-	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	GRI 305-5	5.1.1

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Protección de la biodiversidad			
44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	Nota 3
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	Nota 3
Cuestiones sociales y relativas al personal			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 102-15	4.1, 6.5 y 6.7
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 103-2	3.1 y 3.1.1 y 4.2
Empleo			
44.6 -II-	Número de empleados por país	GRI 102-8	6.1.1
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	6.1.2
44.6 -II-	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	6.1.2
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		6.1.4
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	6.8 Nota 4
44.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	6.8 Nota 4
44.6 -II-	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 405-2	6.8 Nota 4

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	6.6
44.6 -II-	Empleados con discapacidad	GRI 405-2	6.5 y 6.7
Organización del trabajo			
44.6 -II-	Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	GRI 103-2	6.6
44.6 -II	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 103-2 GRI 401-3	6.6
44.6 -II-	Número de Horas de absentismo	GRI 403-9	6.3
Salud y seguridad			
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 al GRI 403-7	6.3
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9, GRI 403-10	6.3
Relaciones sociales			
44.6 -II	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-2	6.4
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	6.4
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	6.4
Formación			
4.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2, GRI 404-2	6.2
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	6.2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	6.7
Igualdad			
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	2.5 y 6.5

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
44.6 -II	Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	2.5 y 6.5
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	2.5 y 6.5
Respeto a los derechos humanos			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 102-16, GRI 412-1, GRI 412-2, GRI 412-3	4.1.3 y 7
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados		2.5 y 7
44.6 -III	Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16, GRI 412-1, GRI 412-2, GRI 412-3	2.5 y 7 y 6.4
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	7
44.6 -III	Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1	6.4
Lucha contra la corrupción y el soborno			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 102-15	4.1

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 103-2	3.2
Corrupción y soborno			
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 205-2, GRI 205-3	4.1.4
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16, GRI 205-2	4.1.4
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13, GRI 201-1, GRI 415-1	8.3
Información sobre la sociedad			
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 102-15	4.1.. y 4.1 y 4.1
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 103-2	2.5
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
44.6 -V	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	GRI 203-2, GRI 413-1	8.1 y 8.4
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	8.2
44.6 -V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43	2.5.2
44.6 -V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	GRI 413-1, GRI 201-1	8.3

Artículos Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Subcontratación y proveedores			
44.6 -V-	Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	8.4
44.6 -V-	Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	GRI 308-1, GRI 414-1	8.4
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	GRI 308-2, GRI 414-2	8.4
Consumidores			
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	8.6
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2, GRI 418-1	8.4
Información fiscal			
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	9.1
44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	GRI 201-1	9.1
44.6 -V-	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	9.1.1

Nota 1: UNIPREUS no cuenta con Certificación Ambiental. Nuestra actividad no está sujeta a la Ley 26/2007 de Responsabilidad medioambiental por lo que no estamos obligados a constituir una garantía financiera por riesgos ambientales.

Nota 2: Debido a la naturaleza de nuestro negocio y en base a la evaluación de la materialidad, la información requerida sobre «desperdicio de alimentos» no se considera relevante para ser reportada.

Nota 3: Debido a la naturaleza y ubicación de nuestro negocio, no nos encontramos en áreas protegidas. Por tanto, no aplica este indicador.

Nota 4: En el apartado correspondiente, se indica la imposibilidad de brindar la información requerida, la que será aportada en el próximo EINF



11. Anexo II: Análisis de materialidad

11.1. Resumen del proceso abordado

El análisis de materialidad nos permite identificar aquellos asuntos más relevantes para UNIPREUS. A través de este proceso identificamos y priorizamos aquellos temas sobre los que actuar (asuntos materiales), para asegurar que nuestra estrategia da respuesta a sus inquietudes. De este modo el análisis de materialidad supone una potente herramienta que genera un gran valor añadido a nuestra comunicación con nuestros grupos de interés más importantes.

En 2022 realizamos nuestro primer análisis de materialidad a partir de Benchmarking y de encuestas a nuestro Grupo de Interés interno.

El proceso tuvo en consideración las siguientes fases:

- Identificación: se realizó un análisis inicial para identificar los asuntos relevantes de UNIPREUS. Este análisis incluyó un estudio de mercado y conocimiento en profundidad de su competencia directa. Adicionalmente, se validó con la Alta Dirección los grupos de interés internos que formarían parte del análisis de materialidad en base a criterios de representación y significancia: empleados y accionistas. Los 30 aspectos valorados se indican a continuación:

Nº	Asunto
1	Prevención de contaminación de Aire y Agua
2	Prevención y Gestión de Residuos
3	Prevención del Cambio Climático por emisión de GEI
4	Uso eficiente del H2O
5	Uso de materiales respetuosos con el Medioambiente (eliminación de plásticos, material biodegradable)
6	Uso de productos químicos respetuosos con el Medioambiente
7	Prevención de riesgos ambientales
8	Prevención de contaminación por ruido
9	Protección de la Biodiversidad
10	Eficiencia energética
11	Empleo de calidad
12	Formación de empleados

Nº	Asunto
13	Respeto por la diversidad (igualdad de género)
14	Conciliación de la vida personal y laboral
15	Seguridad y salud laboral
16	Clima laboral
17	Diálogo social que favorezca la participación de trabajadores
18	Accesibilidad de las instalaciones y servicios para personas con discapacidad
19	Voluntariado y Colaboración con ONGs y comunidades locales
20	Respeto por los Derechos Humanos
21	Cumplimiento Normativo
22	Implicación Código ético
23	Selección de proveedores con iguales valores éticos sociales y ambientales y su auditoría
24	Buena calidad/precio
25	Atención respetuosa al cliente
26	Información rigurosa de productos
27	Respeto por la seguridad y salud de consumidores
28	Obtención de certificaciones que garanticen la calidad, sostenibilidad y seguridad de los productos
29	Oferta de productos ecológicos
30	Comunicación actualizada de la estrategia y cumplimiento de la información fiscal

Priorización: Se analizó la importancia de cada uno de los aspectos citados a nivel interno y los resultados de estos sondeos se han desplegado en la Matriz de Materialidad agregada que refleja los principales asuntos dependiendo de su relevancia interna y externa:

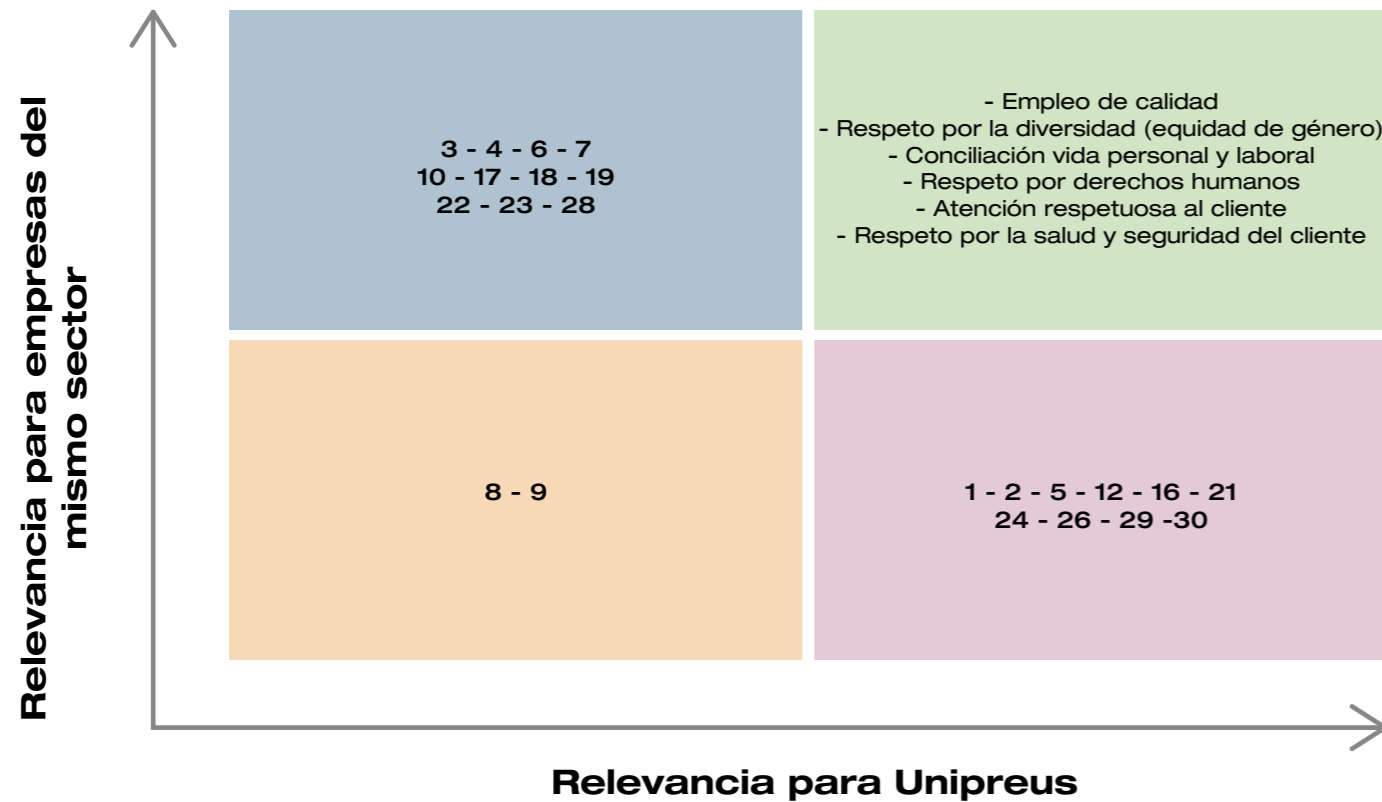
- **Pertinencia interna del conjunto de aspectos de sostenibilidad (importancia para UNIPREUS - eje X de la matriz de materialidad)**, con los directivos de las unidades organizativas que intervienen en la elaboración del presente informe y que aportaron sus opiniones sobre la pertinencia de las cuestiones identificadas.
- **Pertinencia externa del conjunto de aspectos de sostenibilidad (importancia dada por compatibilidad de mercado – Eje Y de la matriz de materialidad)**, estableciendo previamente una ponderación de su competencia en los aspectos de sostenibilidad comunes por el tipo de empresa.

Evaluación: Los temas materiales fueron valorados en un orden de importancia mediante encuestas que fueron distribuidas a los grupos de interés internos involucrados.

Validación: El resultado del estudio de material fue presentado a la Alta Dirección de UNIPREUS para asegurar que se reflejaba de manera correcta y equilibrada los asuntos relevantes del grupo

11.1.1. Matrices de Materialidad

Para representar una imagen más acertada de la realidad y teniendo en cuenta que UNIPREUS, se elaboró una matriz de materialidad:



Para representar una imagen más acertada de la realidad y teniendo en cuenta que UNIPREUS, se elaboró una matriz de materialidad:

Temas Materiales de Unipreus

- Empleo de calidad**
- Respeto por la diversidad (equidad de género)**
- Conciliación vida personal y laboral**
- Seguridad y salud laboral**
- Respeto por los derechos humanos**
- Atención respetuosa al cliente**
- Respeto por la seguridad y salud del cliente**

Consideramos que este Análisis de Materialidad:

- Se constituye como un primer punto de partida y como enfoque válido para el desarrollo del presente Estado de Información No Financiera.
- Sirve de base para complementar y darle continuidad a la gestión de riesgos y/o oportunidades que se puedan derivar de aquellos aspectos materiales resultantes de este análisis que puedan requerir de actuaciones prioritarias.

