

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018**TOMENIDER, S.L****1. OBJETO DEL INFORME**

Este Estado de Información no Financiera (en adelante, EINF) incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de la compañía y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión.

2. ALCANCE Y MODELO DE NEGOCIO

La SOCIEDAD TOMENIDER, S.L., tiene como objeto social, la adquisición, transmisión, gestión y administración de acciones o participaciones sociales. Fue constituida mediante escritura pública el 30 de septiembre de 2015 como sociedad limitada.

Con fecha 12 de febrero de 2016 mediante contrato privativo, TOMENIDER, S.L, aprobó la compra de 100% de las participaciones de la sociedad ARENAL PERFUMERÍAS, Sociedad Limitada Unipersonal (*en adelante ARENAL*), sujeto a cláusulas suspensivas. Con fecha 4 de abril de 2016 se cumplieron dichas condiciones suspensivas y por tanto se completó la toma de control de la Sociedad.

TOMENIDER, S.L, consolida cuentas de ARENAL de la que posee el 100% de las participaciones, siendo esta la única participación empresarial de la compañía.

Considerando lo expuesto anteriormente y que ARENAL es la empresa que cuenta con actividad comercial, la información no financiera recogida en este informe, es resultado de la operativa de negocio de ARENAL.

ARENAL fue constituida mediante escritura pública el 19 de diciembre de 1991, dando comienzo efectivo de sus operaciones el mismo día de su constitución, sí bien su actividad comercial se inició el 1 de enero de 1992. Su objeto social consiste en la compraventa de toda clase de artículos de uso personal y doméstico, centrándose especialmente en productos de droguería y perfumería, así como complementos personales, parafarmacia, bricolaje, etc. Desde su creación, persigue la excelencia en el entorno del bienestar y la belleza, dedicando todos sus esfuerzos a la satisfacción de sus clientes.

Presencia geográfica

ARENAL, tiene su base de actuación en España, principalmente en la comunidad autónoma de Galicia, estando también presente en Álava, Asturias, Burgos, Gipuzkoa, León, Salamanca, Valladolid y Zamora. Es la mayor cadena con sede en Galicia de distribución de productos de droguería y perfumería, así como complementos personales, parafarmacia, bricolaje, etc.

La sede central y centro logístico, se sitúa en el Polígono Industrial de O Ceao, Rúa da Industria 94, 27003 – Lugo.

ARENAL, a final de 2018, contaba con un total de 41 tiendas, con la siguiente ubicación:

TIENDAS EXISTENTES
TIENDAS EN GALICIA (25)
TIENDAS EN ÁLAVA (1)
TIENDAS EN ASTURIAS (5)
TIENDAS EN BURGOS (2)
TIENDAS EN GIPUZKOA (2)
TIENDAS EN LEÓN (3)
TIENDAS ARENAL EN SALAMANCA (1)
TIENDAS ARENAL EN VALLADOLID (1)
TIENDAS ARENAL EN ZAMORA (1)

Además de estas tiendas físicas, ARENAL también tiene venta online, a través de la web www.arenal.com

Durante el año 2018, la evolución de las tiendas ha sido la siguiente:

- Dos nuevas aperturas:
 - Tienda Parque Astur-Avilés.
 - Tienda Santa Clara-Zamora.
- Una reforma de ampliación, en la tienda Colón-Irún
- Cierre de 3 tiendas:
 - Ramón Ferreiro (Lugo).
 - Real (A Coruña).
 - Juan Flórez (A Coruña).

Cultura Corporativa y posicionamiento estratégico

Todos los integrantes de ARENAL, tienen presente y comparten una misión, una visión y unos valores corporativos que dan cohesión al comportamiento de la organización, incidiendo en la “manera de hacer y de ser” y sustentando sus actuaciones. Estos tres elementos configuran la Cultura Corporativa de ARENAL:

- **MISIÓN:** ser una empresa capaz de brindar satisfacción a los clientes, contribuyendo con excelencia al desarrollo de la belleza individual de las personas, dedicando recursos, talento y energía para mejorar su calidad de vida mediante la comercialización de productos de alta calidad y manteniendo siempre la mejor relación calidad-precio.
Una pasión por el bienestar que se plasma en la capacidad de emocionar y fidelizar a los clientes.
- **VISIÓN:** se preocupa por la sociedad, la sostenibilidad medioambiental, la transparencia en la gestión, la innovación de sus productos y servicios y por los colectivos desfavorecidos. Esta visión está enfocada hacia la generación de un impacto social y medioambiental positivo, especialmente en las comunidades locales donde desarrolla su actividad.
- Nuestros **VALORES**, conforman la base de actuación de todos los empleados y establecen las pautas a seguir en el día a día de la compañía, guiando la definición de objetivos y prioridades estratégicas de la organización. Siendo estos valores los siguientes:
 - Trabajo en equipo.
 - Excelencia en la prestación del servicio.
 - Devolver a la sociedad parte de lo que nuestros clientes nos han dado mediante el patrocinio de eventos culturales y deportivos y la participación en programas de inserción laboral de personas con discapacidad.
 - Desarrollo sostenible, basado en criterios de responsabilidad económica, social y ambiental.
 - Creación de riqueza para la empresa, para nuestros empleados y clientes y para nuestro entorno.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

ARENAL desde sus principios fomenta la reinversión, generando riqueza en el entorno más cercano y en las diferentes zonas de implantación de las tiendas. Apuesta por la expansión continuada, lo que se traduce en la creación de nuevos puestos de trabajo y la consiguiente generación de riqueza a nivel laboral, social, etc.

Para el año 2019, está prevista la apertura de 7 tiendas, ubicadas en el País Vasco, Cantabria y Asturias, lo que conlleva un aumento significativo del negocio. La ubicación de estas nuevas tiendas, vendrá a reforzar la existencia de ARENAL en zonas en las que ya está presente y ampliará su ámbito de actuación, ubicándose en nuevas zonas, potenciando el desarrollo social de las mismas.

Pero ARENAL, no sólo se centra en la creación de puestos de trabajo, también presta especial atención al resto de grupos de interés, teniendo un claro compromiso de atención y fidelización con los clientes.

Principales riesgos y principales mecanismos de gestión

A continuación, se muestran los principales riesgos identificados y los mecanismos de gestión empleados por ARENAL para su control y minimización:

PRINCIPALES RIESGOS	DEFINICIÓN	MECANISMOS DE GESTIÓN
Seguridad y salud	Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comité de seguridad y salud ▪ Servicio de prevención propio ▪ Servicio de prevención ajeno ▪ Planes de Formación ▪ Trabajo para cada centro de trabajo, por parte de expertos independientes (servicio prevención ajeno): <ul style="list-style-type: none"> - Planificación preventiva - Evaluación de riesgos - Medidas de emergencia y evacuación
Gestión responsable del equipo humano	Defensa de la igualdad de oportunidades, lucha contra la discriminación, condiciones laborales y desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo. ▪ Plan de Igualdad. ▪ Planes de Formación.
Regulatorio	Riesgos derivados de cambios de marco normativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento de la legislación.
Reputacional	Reputación de la compañía y su influencia en el modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diálogo con grupos de interés. ▪ Seguimiento de la información sobre la compañía.

3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Compromiso ambiental

ARENAL tiene el compromiso ambiental alineado con los retos de la sociedad de disminuir el impacto de su actividad en el medio ambiente. Por ello, desarrolla acciones encaminadas a minimizar su impacto ambiental y mejorar la eficiencia de sus procesos logísticos, almacén y punto de venta, promoviendo principalmente la reducción de consumos y mejorando la gestión de residuos, apostando por la reutilización y el reciclaje.

ARENAL se compromete a llevar a cabo sus objetivos de negocio mediante la protección del medio ambiente y la adecuada gestión de las expectativas de sus grupos de interés por eso establece los siguientes compromisos:

- Cumplimiento de la legislación ambiental de aplicación.
- Uso sostenible de recursos (energía, agua, etc.).
- Asumir y apoyar iniciativas de Economía Circular.
- Implementar medidas para luchar contra el cambio climático.

Principales impactos y riesgos medioambientales

Teniendo en cuenta la actividad de ARENAL, los impactos ambientales generados por la misma son los siguientes:

- Emisiones y consumos de combustibles derivados del transporte de mercancías desde el almacén central a los puntos de venta.
- Gestión de residuos no peligrosos principalmente en almacén y puntos de venta.
- Consumos principalmente energéticos y de agua en puntos de venta, sede central y almacén.

El transporte de mercancías a puntos de venta, no lo gestiona directamente ARENAL, sino que cuenta con una empresa subcontratada. La razón fundamental, por la que ARENAL subcontrata a esta empresa es la eficiencia, delegando en empresas especializadas algunos servicios, para centrar todos los esfuerzos en su actividad principal.

De todos modos, ARENAL consciente de la importancia de preservar el medio que le rodea, trata de reducir su impacto ambiental mediante la aplicación de diversas medidas correctoras, las cuales se exponen en el siguiente apartado, dedicado al uso sostenible de recursos.

Uso sostenible de los recursos y economía circular

Consumo eficiente de materias primas

Todos los productos que pone en el mercado ARENAL, vienen envasados y preparados para su comercialización por parte del fabricante, sin realizar procesos de transformación que requieran el uso de materias primas adicionales.

Como pautas generales, ARENAL está trabajando para consolidar e incrementar procedimientos de ahorro en el consumo de papel en las actividades administrativas, para lo que está llevando a cabo las siguientes actuaciones:

- Informatización de procesos en administración. Utilización de la plataforma EDI, para el envío de pedidos y recepción de facturas.
- Envío de nóminas por correo electrónico.
- Desarrollo durante el 2018 y continuará durante el 2019, de la plataforma Docuware, dedicada a la gestión y archivo de documentos electrónicamente.
- Realización de todas las comunicaciones de los clubs de fidelización a través de teléfono móvil y/o correo electrónico.
- Comunicaciones internas a través de correo electrónico.

Gestión sostenible de los residuos

La actividad desarrollada por ARENAL, da lugar a la generación de residuos no peligrosos. ARENAL, aplica los principios de minimización y apuesta por la reutilización y el reciclaje.

La mayor parte de los residuos generados provienen del packaging (envases y embalajes), con los que los productos llegan al almacén directamente de los diferentes proveedores y con los derivados de su traslado a la tienda. Para minimizar el uso de packaging, se establece lo siguiente:

1. Siempre que se pueda, se utiliza el mismo envase que envía el fabricante, para el envío de los productos desde el almacén a las tiendas.
2. Como premisa general, se apuesta por la reutilización de todos los packaging (cajas, etc..) que entran en almacén, tanto para uso interno, en el propio almacén, como para envío a tienda.
3. Cuando no es posible ninguna de las opciones anteriores, se usan cajas de plástico rígido reutilizables, que van a las tiendas con mercancía y vuelven al almacén, para un uso continuado.

Una vez en tienda, la parte principal de la gestión de residuos, para facilitar la reutilización y el reciclaje, es realizar una primera y correcta separación de los mismos, por lo que las tiendas, ya cuentan con los contenedores necesarios para llevarla a cabo. Dichos residuos son gestionados por el correspondiente gestor autorizado. En la siguiente tabla figuran los residuos generados por ARENAL durante el 2018 y la gestión dada a los mismos:

TIPO DE RESIDUO	CÓDIGO LER*	CANTIDAD (ton)	OPERACIÓN DE GESTIÓN
Papel	150101	3,64	R12. Procesado y clasificado del material para envío a fábrica para valorización
Cartón	150101	371,95	
Chatarra	150104	0,04	R13. Almacenamiento con destino valorización del residuo
Plásticos	150102	12,77	R12. Procesado y clasificado del material para envío a fábricas para valorización según el tipo de plástico.
Madera	150103	1,24	R13. Almacenamiento con destino valorización del residuo.
Basura Inerte (Mezcla residuos municipales)	200301	15,29	R12. Clasificación y procesado para aprovechamiento si es posible y destino vertedero autorizado
TOTAL (ton)		404,93	

*Código LER (lista europea de residuos)

Consumo de agua y suministro de agua

El agua de consumo en ARENAL proviene de la red de abastecimiento municipal y se usa fundamentalmente para abastecimiento y consumo interno.

Para el control y minimización de su consumo se instalan cisternas de doble descarga, que aseguran un ahorro de agua.

El consumo total de agua durante el 2018 se detalla a continuación:

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA (m ³)
Consumo total de agua en almacén y oficinas	419
Consumo total de agua en tiendas*	2.514
Consumo total de agua	2.933

*No está incluido el consumo de 8 tiendas, ya que se repercute en el alquiler.

Vertidos de aguas residuales y derrames

Los vertidos realizados en ARENAL, no son un aspecto ambiental clave ya que se asocian al uso sanitario y a la limpieza de instalaciones. Estos vertidos son asimilables a aguas residuales urbanas, existiendo conexión en todos los casos con redes de saneamiento públicas.

Consumo de energía

El consumo de energía de ARENAL procedente de la red eléctrica, se utiliza básicamente para los sistemas de iluminación y climatización de la sede central, almacén y tiendas, así como para la alimentación de todos los equipos informáticos y ofimáticos.

ARENAL, asume el compromiso con el uso sostenible de los recursos y fuentes de energía más sostenibles.

En la siguiente tabla se muestran los consumos durante el 2018:

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA (kWh)
Consumo de energía eléctrica	5.343.439
Consumo eléctrico de energías renovables	1.927.502

Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

Con el fin de reducir el consumo energético y realizar un uso responsable de los recursos, ARENAL, destina parte de sus presupuestos y esfuerzos a minimizar el consumo energético.

Las medidas adoptadas han sido las siguientes:

- Detectores de presencia en pasillos (almacén) y zonas comunes (tiendas y almacén).
- Sistemas de iluminación más eficiente con tecnología LED. Apostando por ella para su instalación en las aperturas y reformas de tiendas del año 2018 e implementando progresivamente el cambio de iluminación en las tiendas ya existentes. En la siguiente tabla se recoge la inversión destinada a este cambio de tecnología en los últimos años:

	2017	2018
Inversión en compra LED (€)	154.172,00	57.145,04
Inversión en instalación LED (€)	24.748,55	15.473,85
TOTAL (€)	178.920,55	72.618,89

El ahorro en el consumo con este cambio de tecnología LED fue el siguiente:

PORCENTAJE DE AHORRO DE CONSUMO POR EL CAMBIO A LED	32,96%
CONSUMO DIARIO MEDIO EN LAS TIENDAS ANTES DE LA ACTUACIÓN (kWh/día)	498,12
CONSUMO DIARIO MEDIO EN LAS TIENDAS DESPUÉS DE LA ACTUACIÓN (kWh/día)	337,8

- Ajustes en la potencia contratada, lo que conllevó a los siguientes ahorros energéticos y económicos en el 2018:

RESULTADOS RESPECTO A LA POTENCIA ANTERIOR CONTRATADA	
AHORRO LOGRADO (€)	% AHORRO
24.257,35 €	14,01%

- Sistemas de climatización para la eficiencia y ahorro energético, tanto en puntos de venta como en sede central.

Cambio climático

Las emisiones de alcance 2¹ de ARENAL, son las generadas por el consumo de energía procedente de la red eléctrica y suponen 1.629,7 toneladas equivalentes de CO₂, durante el año 2018.

ARENAL, no genera emisiones de alcance 1². La logística de sus operaciones, no la realiza con medios propios, sino que tiene subcontratada a una empresa de transporte generalista y multicitiente. Por ello, no se reporta información cuantitativa de sus emisiones, al no disponer de datos de consumos de combustibles de dicha empresa, la cual no tiene exclusividad de transporte con ARENAL. Esta empresa para minimizar su impacto sobre el cambio climático, cuenta con lo siguiente:

- Planificación y gestión de flujos de transporte, para evitar duplicidades en la realización de rutas.
- El 50% de la flota de camiones que presta sus servicios a ARENAL, cuenta con la más alta normativa Euro (Euro VI).

Biodiversidad

Entendiendo por Biodiversidad, la “*variedad de especies animales y vegetales, de sus ecosistemas en su medio ambiente*”, se considera que la actividad acometida por ARENAL no tienen impacto directo sobre la biodiversidad.

¹ Las emisiones de alcance 2 son las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero. En el caso de ARENAL, se asocian a las generadas por el consumo de energía procedente de la red eléctrica.

² Las emisiones de alcance 1 son las emisiones directas de gases de efecto invernadero, emitidos de forma directa por la organización. Por ejemplo, por el uso de combustibles fósiles para la obtención de energía, en maquinaria o vehículos propiedad de la organización.

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Para ARENAL es fundamental el capital humano, tomándolo como base de su desarrollo. Apuesta por valores como el respeto a las personas, la iniciativa y el compromiso, fomentando el desarrollo del talento, el espíritu de trabajo en equipo y la cultura del servicio al cliente.

ARENAL identifica como principales riesgos derivados de la gestión de personas, aquellos relacionados con la prevención de riesgos laborales de sus empleados, con la atracción y retención de talento y con las medidas de conciliación laboral.

En este sentido, ARENAL se compromete a mejorar el bienestar de sus trabajadores, prestando especial atención en los siguientes criterios:

- formación y desarrollo profesional.
- prevención de riesgos laborales, seguridad y salud de los empleados.
- respeto a las personas en las relaciones profesionales.
- medidas de conciliación laboral.
- Igualdad de oportunidades y la no discriminación.

ARENAL cuenta con diversos mecanismos de gestión que facilitan el desarrollo de medidas de prevención y minimización de los principales riesgos identificados. Estos mecanismos se asocian a comités, políticas y protocolos, entre los que destacan:

- Comité de seguridad y salud.
- Plan de Igualdad.
- Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Empleo

En el 2018 el promedio de empleados en ARENAL era de 678 personas. El objetivo de ARENAL es que su plantilla continúe creciendo. La apertura de las nuevas tiendas previstas para el 2019, conllevará el incremento de la actividad y del empleo, aumentando la creación de oportunidades laborales en el entorno donde se desarrolla la actividad.

La distribución por sexo del promedio de empleados del 2018 fue el siguiente:

PROMEDIO DE EMPLEADOS	PROMEDIO DE HOMBRES	PROMEDIO DE MUJERES
678	53	625

La plantilla de ARENAL está conformada principalmente por mujeres, representando el 92,18% de la plantilla en 2018.

Este número de mujeres superior al de hombres se mantiene en todos los rangos de edad, como se recoge en la siguiente tabla de distribución media de los empleados por edad:

EDAD	PROMEDIO DE HOMBRES	PROMEDIO DE MUJERES	PROMEDIO DE EMPLEADOS
<30 años	10	275	285
31-45 años	30	263	293
>45 años	13	87	100

ARENAL, además, fomenta la convivencia intergeneracional y apuesta por la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, ya que los menores de 31 años representan el 42% de la plantilla.

En la siguiente tabla, se detalla la clasificación profesional del promedio de empleados en el 2018:

CATEGORÍA PROFESIONAL	PROMEDIO DE EMPLEADOS	PROMEDIO DE HOMBRES	PROMEDIO DE MUJERES
Reponedor	46	24	22
Otros	5	5	0
Ayudantes	162	3	159
Administrativos	11	2	9
Vendedores/Dependientes	362	3	359
Encargados	92	16	76

Dado el modelo de negocio de ARENAL, sus empleados desarrollan, principalmente actividades relacionadas con el área comercial. La presencia mayoritaria de las mujeres se mantiene en la casi totalidad de las categorías profesionales.

Tipos de contratos por sexo, edad y categoría

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO				
SEXO	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	COMPLETO	PARCIAL	COMPLETO	PARCIAL
Hombres	45	4	2	2
Mujeres	304	46	80	195

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD				
EDAD	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	COMPLETO	PARCIAL	COMPLETO	PARCIAL
<30 años	43	17	44	181
31-45 años	230	23	27	13
>45 años	76	10	11	3

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL				
CATEGORÍA PROFESIONAL	CONTRATOS INDEFINIDOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	COMPLETO	PARCIAL	COMPLETO	PARCIAL
Reponedor	39	2	4	1
Otros	4	1	0	0
Ayudantes	80	14	50	18
Administrativos	11	0	0	0
Vendedores/Dependientes	134	25	26	177
Encargados	81	8	2	1

ARENAL apuesta por la contratación indefinida, representado el 58,84% del total. Este porcentaje puede variar, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la actividad comercial debido a la estacionalidad de la misma en cuanto a demanda del personal.

Despidos

En 2018, 43 personas han dejado de formar parte de la plantilla de ARENAL como consecuencia de despidos de personal.

NÚMERO DE DESPIDOS 2018 (SEXO)	
Hombres	5
Mujeres	38
TOTAL	43

NÚMERO DE DESPIDOS 2018 (CLASIFICACIÓN PROFESIONAL)	
Reponedor	1
Otros	0
Ayudantes	12
Administrativos	0
Vendedores/Dependientes	29
Encargados	1
TOTAL	43

NÚMERO DE DESPIDOS 2018 (RANGO EDAD)	
<30 años	22
31-45 años	15
>45 años	6
TOTAL	43

Su distribución está en consonancia con la composición y con la concentración en las diferentes categorías profesionales de la plantilla comentada anteriormente.

Remuneraciones Medias de los Directivos:

El detalle de las remuneraciones medias percibidas por los directivos en el 2018 se detalla en la siguiente tabla:

REMUNERACIONES MEDIAS (EUROS)	
Directivos	66.741,45*

**Se incluye la remuneración fija y variable de los directivos de TOMENIDER y ARENAL*

Remuneraciones Medias de los Empleados:

La distribución por sexo, categoría profesional y edad de las remuneraciones medias percibidas por los empleados en el 2018 se detalla en la siguiente tabla:

CATEGORÍA PROFESIONAL	REMUNERACIONES MEDIAS (EUROS)	
	HOMBRES	MUJERES
Reponedor* ¹	15.254,70	14.555,77
Otros	35.270,87	-
Ayudantes* ¹	14.766,60	12.756,34
Administrativos	17.530,48	17.476,65
Vendedores/Dependientes* ²	11.413,12	11.791,36
Encargados* ³	21.667,39	19.133,30

*¹ se incluyen los pluses por la realización de acciones concretas. En el 2018 la aceptación de estas acciones recayó principalmente en hombres.

*² en esta categoría se incluyen los aprendices de vendedores-dependientes con contratos de formación y aprendizaje. Su retribución, de acuerdo con el convenio colectivo, es un porcentaje del salario de esta categoría en proporción a la jornada efectiva lo que reduce la retribución media de esta categoría.

*³ se incluyen los encargados de las distintas áreas de actividad. Los pluses por realización de ciertas tareas vinculadas al puesto de trabajo y por antigüedad recaen principalmente en hombres.

EDAD	REMUNERACIÓN MEDIA (EUROS)
30 años	11.012,41
31-45 años	14.541,55
>45 años	17.859,57

Análisis de la brecha salarial

En la siguiente tabla se presenta el resultado de la brecha salarial ajustada, correspondiente al año 2018:

BRECHA SALARIAL AJUSTADA (%)	2018
	(4,12)

Brecha salarial, medida como la diferencia en las remuneraciones medias entre una mujer y un hombre. Ajustada eliminando las desviaciones por diferencia de categoría profesional.

Organización del trabajo

La organización del trabajo se considera fundamental en ARENAL, para crear un adecuado clima laboral.

ARENAL cuenta con un Plan de Igualdad, aprobado en el año 2017, a partir del cual se incorporan mejoras constantes en relación con la plantilla dando cumplimiento a los compromisos fijados a corto plazo. Estos compromisos son los siguientes:

- Dar las mismas oportunidades de formación y posible promoción a todos los trabajadores.
- Objetivar el proceso de selección para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Tener un método establecido y conocido por el personal para detectar y actuar a tiempo ante las situaciones de acoso.
- Comunicar a todo el personal el manual de identidad de ARENAL.
- Comunicar la gestión de baja por riesgo y maternidad.

Los horarios y la organización del trabajo en ARENAL, se ajustan en función del centro de trabajo, cumpliendo en todos los casos las horas exigidas por el convenio colectivo.

Además, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, se realizan ajustes en los turnos de trabajo de las tiendas. Así mismo, en 2018 desde ARENAL se ha promovido la reducción de jornada:

PERSONAL CON REDUCCIÓN DE JORNADA POR SEXO	
Hombres	0
Mujeres	90
TOTAL	90

PERSONAL CON REDUCCIÓN DE JORNADA POR CENTRO DE TRABAJO	
Almacén	2
Oficinas	1
Tiendas	87
TOTAL	90

El personal con reducción de jornada, representa un 11,2 % de la plantilla.

Indicadores de organización del trabajo

Absentismo laboral: 55.908 horas/año.

Salud y Seguridad

La mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de toda la plantilla es, para ARENAL, un objetivo de carácter estratégico y esencial que ha de ser alcanzado, mediante la aplicación de la legislación vigente y de un compromiso empresarial interno.

La prevención de riesgos laborales está organizada a través de un servicio de prevención propio, reforzada por un servicio de prevención ajeno. También se cuenta con un comité de seguridad y salud, que está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de ARENAL en materia de prevención de riesgos laborales y que se reúne con carácter trimestral, para velar por:

- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial en el Trabajo.
- La Ergonomía y la Psicología del Trabajo.
- La Vigilancia de la Salud (servicio subcontratado a una empresa externa).

Además, cada centro de trabajo cuenta con su correspondiente planificación preventiva, evaluación de riesgos y medidas de emergencia y evaluación, realizada por parte de expertos independientes.

Accidentes de trabajo

Durante 2018 el número de accidentes laborales sufridos por trabajadores de ARENAL y que han supuesto acceder a la situación de incapacidad temporal por este motivo ha ascendido a 11.

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	
Accidentes en jornada de trabajo	9
En su centro de trabajo	8
En desplazamiento	1
Accidentes in itinere	2
TOTAL ACCIDENTES	11

La mayoría de los casos, en concreto el 72,7% tienen lugar como consecuencia de operaciones propias del puesto de trabajo. Sólo 2 de los accidentes se corresponden a accidentes in itinere, que tienen lugar al ir o volver del trabajo. Lo más destacable es, que todos los accidentes de trabajo del 2018, tienen la consideración de accidentes leves.

Los accidentes ocurridos en el 2018, supusieron un total de 252 días de baja (*días de bajas y recaídas iniciadas en el periodo*).

A continuación, se detalla la distribución de los accidentes por sexo:

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	HOMBRES	MUJERES
Accidentes en jornada de trabajo	2	7
Accidentes in itinere	0	2
TOTAL ACCIDENTES	2	9

En lo que respecta a la distribución de accidentes, se observa que un 81,8% de los accidentes los sufren las mujeres, en consonancia con el elevado porcentaje que representan las mismas respecto a la totalidad de la plantilla.

Indicadores de seguridad y salud

Número de accidentes de trabajo: 11

Índice de frecuencia: 6,9

Índice de gravedad: 0,18

En cuanto a las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades de ARENAL, no se tiene confirmación de la existencia de enfermedades profesionales confirmadas ni de enfermedades profesionales en estudio.

Relaciones sociales

En ARENAL, las relaciones con los trabajadores se realizan básicamente por dos vías:

- 1) Mediante correo electrónico hacia el departamento de Recursos Humanos o al coordinador de zona, y viceversa.
- 2) Mediante reuniones puntuales con los coordinadores de zona en las visitas continuas que se realizan a las tiendas, como medida de apoyo y comunicación con los empleados.

Además de estas relaciones también se establecen reuniones de carácter trimestral entre los participantes del comité de seguridad y salud.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100% de la plantilla está cubierta por el convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías).

Formación

La apuesta por la formación es una garantía de éxito, ya que se consigue una mayor cualificación, implicación y calidad. En ARENAL una de sus prioridades es la captación de talento y la formación continua. Las nuevas incorporaciones, reciben un Manual de bienvenida con una presentación de la empresa, normas básicas de atención al cliente y operativas internas. Luego en función del puesto que ocupen, ya reciben formación más específica, para el desempeño de sus funciones.

Durante el año 2018, se impartieron alrededor de 13.000 horas de formación, distribuidas entre toda la plantilla que conforma ARENAL. El reparto de estas horas de formación fue el siguiente:

- Alrededor de 10.000 horas se impartieron al personal de tienda, que se corresponde con las actividades formativas realizadas por las marcas que se comercializan en ARENAL (Clarins, Sensai, Biotherm, Sisley, Henkel, etc..).
- El resto de horas de formación, sobre 3.000 horas, son propuestas de formación interna con diversas temáticas (primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, etc..), en función de las necesidades detectadas en cada momento y en cada categoría profesional.

CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS DE FORMACIÓN (propuesta e impartida por marcas)	HORAS DE FORMACIÓN (propuesta interna)
Vendedores/Dependientes	7.000	2.100
Encargados	2.000	600
Ayudantes	1.000	300
SUBTOTAL (PROPUESTA MARCAS)	10.000	
SUBTOTAL (PROPUESTA INTERNA)		3.000
TOTAL (HORAS FORMACIÓN)	13.000	

Accesibilidad e inserción laboral

En ARENAL durante el año 2018, el número de empleados con diferente grado de discapacidad, era de 13 personas. La práctica totalidad eran mujeres, existiendo un único caso de un hombre con algún grado de discapacidad. El tipo de contrato de estas personas se distribuye con 8 contratos temporales y 5 indefinidos.

Asimismo, ARENAL colabora con diferentes asociaciones para apoyar la inserción laboral en su plantilla de personas con algún tipo de discapacidad. Entre estas asociaciones están:

- COGAMI (Confederación Gallega de Personas con Discapacidad).
- CRUZ ROJA.
- Asociaciones de Síndrome de Down.

Igualdad

Para fomentar y conseguir la igualdad, ARENAL cuenta con:

- Protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Plan de Igualdad.

Ambos son aplicables a todos los integrantes de ARENAL en todos sus centros de trabajo, con el objetivo principal de establecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para conseguirlo se han llevado a cabo mejoras y numerosas actuaciones en materia de:

- Formación. Planificación y seguimiento de la Formación.
- Selección. Definición de perfiles de puesto y criterios de selección.
- Comunicación:
 - Elaborar un "Manual de Bienvenida".
 - Elaborar una ficha de solicitud de reducción de jornada.
 - Elaborar un Manual para embarazadas.
- Prevención del Acoso y por razón de sexo:
 - Comunicación de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al nuevo personal.

Su cumplimiento, resultado, así como nuevas acciones, se analizan por el comité permanente de igualdad. Este comité, está formada por cuatro miembros: director de recursos humanos, coordinadora de personal, administración y encargada de tienda, de manera que haya representación de las diferentes áreas.

5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

ARENAL tiene por objetivo que las relaciones entre trabajadores, así como con clientes y proveedores, se basen en el respeto mutuo y en el buen hacer profesional. El compromiso de toda la plantilla de ARENAL, incluye los siguientes comportamientos y aspectos, que están directamente relacionados con los derechos humanos:

- Honestidad.
- Respeto a la Dignidad de la persona.
- Respeto a la Igualdad de las personas.
- Estricto cumplimiento de la legalidad.
- Calidad, fundamentada en la Profesionalidad y la Innovación.

Impactos y riesgos

ARENAL opera únicamente en España y no identifica como asunto material la vulneración de los derechos humanos derivados de su actividad.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ARENAL muestra su compromiso en la materia de lucha contra la corrupción y el soborno, no practicando ni tolerando ninguna forma de corrupción ni malversación, no permitiendo aceptar, ni ofrecer ningún tipo de soborno.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2018, ARENAL no realizó ninguna aportación directa a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro.

7. SOCIEDAD

Teniendo en cuenta que los orígenes de ARENAL son de una empresa familiar, que fue creciendo poco a poco, le resulta relativamente sencillo conocer las inquietudes y necesidades de la sociedad en donde presta sus servicios. El ámbito de actuación de ARENAL se centra principalmente en la zona norte de España, contando con amplia presencia en la misma, lo que facilita este conocimiento y le permite contribuir a su desarrollo y progreso.

Desde siempre en ARENAL prestar el mejor servicio a la sociedad en la que está implantada ofreciendo los mejores servicios a los clientes y fomentado y potenciando el trabajo local, fue una de las premisas del modelo de negocio.

Además, teniendo en cuenta el sector en el que ARENAL desarrolla su actividad (compra venta de toda clase de artículos de uso personal y doméstico, centrándose especialmente en productos de droguería y perfumería, así como complementos personales, parafarmacia, bricolaje, etc.), persigue la excelencia en el entorno del bienestar y belleza, dedicando todos sus esfuerzos a la satisfacción de sus clientes.

En el 2018 ARENAL ha sido galardonada con los premios: mejor perfumería del año en la categoría de “cadena” y mejor expansión en mercado local.

ARENAL se involucra en proyectos de carácter deportivo, de salud, cultural, con fines solidarios y en fomento del desarrollo local (como la Medio Maratón Ciudad de Lugo y actos contra la lucha del cáncer de mama). También participa con sus proveedores en determinadas campañas de carácter social y de salud.

ARENAL además colabora con diferentes asociaciones para apoyar la inserción laboral. Las asociaciones a las que presta apoyo son:

- COGAMI (Confederación Gallega de Personas con Discapacidad).
- CRUZ ROJA.
- Asociaciones de Síndrome de Down.
- Asociaciones de mujeres maltratadas.
- Jóvenes de formación profesional.
- Colaboración con universidades (USC “Universidad de Santiago de Compostela”).

Presencia en acciones de asociación o patrocinio

No hay presencia en ningún órgano de gobierno de ninguna asociación.

Subcontratación y proveedores

El 99% de los proveedores de ARENAL son españoles y el 29% de estos son gallegos, comunidad autónoma en la que ARENAL tiene una mayor presencia, lo que muestra su compromiso con el impulso de generación de riqueza en donde está implantada y en su entorno más cercano.

Consumidores

Desde ARENAL el compromiso con sus consumidores es fundamental, entre sus valores corporativos destacan la cercanía al cliente y la vocación de servicio. Dentro de este compromiso con los consumidores ARENAL ofrece un amplio surtido de productos de primera calidad.

Además, cuenta en su plantilla con personal cualificado para dar el mejor servicio de asesoría a los clientes en las diferentes áreas y productos que se comercializan. Entre estos especialistas destaca la presencia de farmacéuticos y consejeros especializados en perfumería, parafarmacia y droguería.

Para fomentar la cercanía con sus clientes, cuentan con el CLUB ARENAL, que dispone de tres modalidades: club VIP, club telemóvil, club e-mail, que permite a los clientes aprovechar no solo las mejores ofertas y promociones sino también beneficiarse de todas las ventajas del club como la acumulación de puntos canjeables por cheques-vale en las diferentes secciones, regalos periódicos o cheques SMS.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

ARENAL cuenta en sus puntos de venta con todos los requisitos exigidos por la ley vigente para preservar las medidas de seguridad y salud de los consumidores, y de accesibilidad.

Se cuenta con todas las medidas de prevención de posibles incidentes y/o accidentes por parte de los clientes: suelos antideslizantes clase C, seguridad antiincendios y extintores, salidas de emergencia, incluso en 11 tiendas se cuenta con un desfibrilador semiautomático.

Sistema de reclamaciones

ARENAL, cuenta con diferentes vías de comunicación, para atender consultas de sus clientes. Estos medios son los siguientes:

- Puntos de atención web al cliente (número de teléfono, número de WhatsApp, cuenta de correo electrónico tiendaweb@arenal.com)
- Hojas oficiales de reclamación de consumidores.
- Hojas internas de reclamación.
- Cuenta de correo electrónico para comunicación con los clientes clientes@arenal.com
- Un espacio dedicado a contactar con ARENAL para formular cualquier tipo de comunicación <https://www.arenal.com/contact>

En la siguiente tabla se recoge la información relativa a las reclamaciones recibidas por ARENAL en el año 2018, según las hojas oficiales de reclamación de consumidores:

Reclamaciones totales recibidas en tienda	75
Reclamaciones resueltas sobre el total de reclamaciones recibidas en tienda*	61
Reclamaciones tramitadas por el organismo competente a favor de ARENAL sobre el total de reclamaciones recibidas en tienda	14
Reclamaciones sin resolver sobre el total de reclamaciones recibidas en tienda	0

**incluye reclamaciones desestimadas por parte del cliente y por la autoridad competente*

Fiscalidad y administraciones públicas

ARENAL cumple con sus obligaciones fiscales en el territorio donde desarrolla su actividad contribuyendo de esta forma al sostenimiento de los servicios públicos y al progreso de la sociedad.

La información sobre los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios pagados está recogida en el informe de cuentas anuales.

Subvenciones públicas recibidas

Durante el año 2018, ARENAL no ha recibido ningún tipo de subvención.

CRITERIOS DE ELABORACIÓN DEL EINF

En su elaboración se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada y se han tomado como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.

TABLA CORRELACIÓN CON EINF

LEY 11/2018	EINF 2018
Entorno empresarial	Páginas 1 y 2
Organización y estructura	Páginas 1 y 2
Mercados en los que opera	Páginas 1y 2
Objetivos y estrategias	Página 2
Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	Página 3
Principales riesgos	Página 3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Páginas 4-7
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Páginas 6 y 7
Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	No aplica
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Páginas 4 y 5
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Página 5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Página 4
Consumo directo e indirecto de energía	Página 6
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Página 6
Cambio climático	Página 7
Protección de la biodiversidad	No aplica
Políticas Laborales y resultado de las políticas	Página 8
Principales riesgos	Página 8
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Páginas 8 y 9
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Páginas 9 y 10
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Página 10
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Páginas 10 y 11
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Página 11
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	Página 10

LEY 11/2018	EINF 2018
Empleados con discapacidad	Página 14
Organización de tiempo de trabajo	Páginas 11 y 12
Número de horas de absentismo	Página 12
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Páginas 11 y 12
Salud y seguridad	Páginas 12 y 13
Relaciones Sociales	Página 13
Formación	Páginas 13 y 14
Accesibilidad	Página 14
Igualdad	Página 14
Diligencia debida en materia de derechos humanos	Página 15
Principales riesgos en DDHH	Páginas 15
Riesgos de Corrupción y Soborno	Página 16
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Página 16
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Página 16
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Páginas 4-7
Subcontratación y proveedores	Página 17
Consumidores	Páginas 17 y 18
Información fiscal	Página 18 e Informe de cuentas anexo

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los Accionistas de Tomenider S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, modificado por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, hemos realizado un encargo de verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de Tomenider S.L. y sociedades dependientes (en adelante, Grupo).

El EINF *Estado de Información No Financiera 2018 Tomenider S.L.*, forma parte del Informe de Gestión y se presenta separadamente al mismo, incluyendo la información requerida por el artículo 49 del Código de Comercio vigente, y constituye el EINF del Grupo, que ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación.

Responsabilidad del Consejo de Administración y de la Dirección

La formulación del EINF incluido en *Estado de Información No Financiera 2018 Tomenider S.L.*, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de la Compañía Tomenider S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, habiendo sido estos evaluados en el marco del proceso de verificación.

La responsabilidad del Consejo de Administración alcanza los mecanismos y procesos para la obtención de información y elaboración del EINF, e incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, sobre la información recogida exclusivamente en el EINF y correspondiente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información

Financiera Histórica” (ISAE 3000) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

Tal y como establecen las referidas normas, en un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos tienen un menor alcance y extensión y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor que la realizada en un trabajo de aseguramiento razonable y el presente informe de verificación sólo puede entenderse en estos términos.

Los procedimientos que realizamos en el trabajo de verificación, se basan en nuestro juicio profesional, e incluyeron consultas a directivos, observación de procesos de recopilación y validación de la información, inspección de documentación, procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo sobre la información recogida en el EINF, con carácter general, se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF en función de su significancia, tal y como expresa la normativa mercantil vigente.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Estado de Información no Financiera del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética de nuestro Código de Ética para Servicios Profesionales de Aseguramiento de información no financiera que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética,

normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Nuestra firma aplica la norma internacional ISO 14001 para minimizar el impacto ambiental de nuestros servicios.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, de derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno y a la relación de las empresas con la sociedad.

Conclusión

Basándose en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF correspondiente al ejercicio finalizado el 31 diciembre de 2018 del Grupo no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, conforme a los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y teniendo en consideración los criterios de los estándares GRI cuando así se refleja, así como aquellos otros criterios descritos en el EINF.

Uso y distribución

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

A 11 de marzo de 2019

VALORA CONSULTORES DE GESTIÓN, S.L.



SOSTENIBILIDAD E INNOVACION
VALORA Consultores de Gestión, S.L.
Avda. Calvo Sotelo, 17, 15004
A Coruña, España

Senén Ferreiro Páramo