

**2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA  
SL y sociedades dependientes**

**Informe de verificación independiente del  
Estado de Información no Financiera  
consolidado a 31 de diciembre de 2020**



## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020**

A los socios de **2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL:**

De acuerdo al artículo 49 del código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No financiera consolidado, adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 de 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla contenida en el Anexo I del EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo es responsabilidad de los administradores de 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla que contiene el Anexo I del citado Estado.

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

Los Administradores del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, 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.

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

Member of



---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada, en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica (NIEA3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestro que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado uno y dos del EINF considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y Dirección.

---

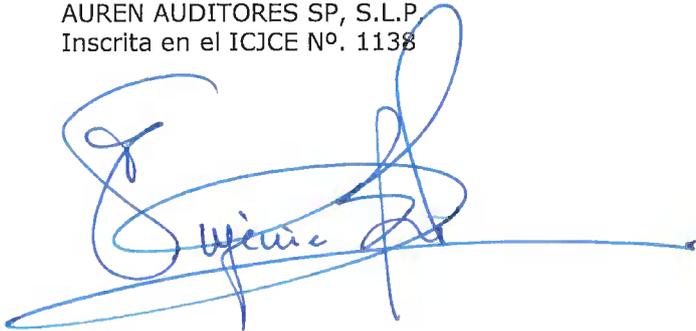
## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla que se adjunta, como Anexo I al Estado de Información no Financiera.

## Uso y distribución

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

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.  
Inscrita en el ICJCE N°. 1138



M<sup>a</sup> Eugènia Bailach Aspa

3 de junio de 2021

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

AUREN AUDITORES SP, SLP

2021 Núm. 20/21/12091

Informe sobre treballs diferents  
a l'auditoria de comptes



Cabezuela Logística, S.L.



**ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
a 31 de diciembre de 2020**

**2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.**

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1.	Antecedentes y estándares utilizados .....	3
1.2.	Materialidad .....	4
<b>2.</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO.....</b>	<b>5</b>
2.1.	Descripción del sector y la cadena de producción .....	5
2.2.	Modelo de negocio del Grupo y estrategia .....	6
2.3.	Políticas desarrolladas y riesgos .....	8
<b>3.</b>	<b>GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>12</b>
3.1.	Empleo .....	13
3.2.	Organización del trabajo .....	15
3.3.	Política Retributiva .....	24
3.4.	Seguridad y salud .....	28
3.5.	Relaciones sociales.....	33
3.6.	Formación.....	34
3.7.	Accesibilidad universal a las personas con discapacidad .....	35
3.8.	Igualdad .....	36
<b>4.</b>	<b>MEDIO AMBIENTE.....</b>	<b>39</b>
4.1.	Gestión ambiental .....	39
4.2.	Prevención de la contaminación y mejora de la eficiencia energética .....	41
4.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	47
4.3.1.	Economía circular y prevención de desperdicio de alimentos .....	47
4.3.2.	Residuos.....	48
4.4.	Uso sostenible de los recursos .....	52
4.4.1.	Consumo de materias primas y envases .....	52
4.4.2.	Consumo de agua.....	53
4.4.3.	Consumo de energía .....	54
4.4.4.	Uso de energías renovables .....	56
4.5.	Cambio climático.....	57
4.5.1.	Gases de efecto invernadero .....	57
4.5.2.	Medidas para adaptarse al cambio climático .....	59
4.6.	Biodiversidad.....	62
<b>5.</b>	<b>RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>63</b>
<b>6.</b>	<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>65</b>
<b>7.</b>	<b>COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES .....</b>	<b>66</b>
7.1.	Desarrollo sostenible e impacto local .....	66
7.2.	Gestión responsable de la cadena de suministro .....	68
7.3.	Gestión de la relación con los consumidores .....	69
<b>8.</b>	<b>INFORMACIÓN FISCAL .....</b>	<b>72</b>
<b>9.</b>	<b>COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO .....</b>	<b>73</b>
	<b>ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....</b>	<b>74</b>
	<b>ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos.....</b>	<b>76</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El contenido de este Estado de Información No Financiera (EINF) es parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020, y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el Informe de Gestión.

### 1.1. Antecedentes y estándares utilizados

En 2018 se publicó 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*, con el objetivo de identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, incrementando la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales.

Por consiguiente, el Grupo ha elaborado un estado de información no financiera con el fin de dar a conocer aspectos relevantes sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad, de forma adecuada y significativa al desarrollo de la actividad de nuestras distintas empresas.

Se aportan indicadores clave sobre aquellos aspectos que se consideran significativos dada la actividad del Grupo, y en relación a los impactos que pretenden ser controlados, corregidos o mejorados.

Tomando como marco de referencia la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), se ha confeccionado el presente documento; en cuyos apartados se aporta información del Grupo en relación a cada cuestión establecida por la ley, a partir de las políticas del Grupo, indicadores y relevancia según la actividad de la compañía.

## 1.2. Materialidad

El *EINF* se ha basado en un estudio previo del análisis de contexto del grupo empresarial, de los riesgos vinculados a los procesos de la organización, así como de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, como son la sociedad, la administración, los clientes, los trabajadores, vecindario y propiedad (socios y/o accionistas).

A partir de dicho estudio, se han determinado los aspectos que son materiales los cuales se indican en la **matriz de materialidad** (ver gráfico 1). Además de aspectos considerados primordiales para alcanzar los objetivos del Grupo, tales como la calidad, seguridad y competitividad del producto, es esencial el cumplimiento de las especificaciones de los clientes y los requerimientos de la legislación (seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales y medio ambiente). Así pues, se desprenden otras cuestiones importantes para la consecución de las metas del Grupo, la satisfacción del cliente y de los grupos de interés en general, como son la gestión energética y de recursos (agua, materias primas, etc.), así como la gestión de la cadena de suministro; herramientas que sirven a la vez para el control y la mejora continua.

A continuación, se muestra la matriz de materialidad resultante, considerando la relevancia de dichos aspectos tanto por el Grupo como por las interesadas.

Gráfico 1. Matriz de materialidad



## 2. MODELO DE NEGOCIO

### 2.1. Descripción del sector y la cadena de producción

En primer lugar, se debe considerar que en la cadena de producción del sector harinero (harinas y sémolas) cabe distinguir, dentro de la materia primera, entre trigo blando y trigo duro.

#### Trigo blando

- Sector agrario productor de trigo blando panificable.
- Sector comercializador de trigo blando panificable: almacenistas, cooperativas de primer y segundo grado e importadores, en su caso.
- Sector de primera transformación: industria harinera.
- Sectores de segunda transformación: pan tradicional, pan de molde, masas congeladas, bollería y pastelería industrial y tradicional, galletas, etc.
- Distribución minorista: establecimientos de la gran distribución y pequeño comercio, incluidas las panaderías.

En cuanto a la cadena de producción de trigo duro, sémola y pasta, ésta comparte unas primeras fases similares a la cadena de trigo blando y harinas, pero con la diferencia que la producción de trigo blando en España es deficitaria, debiendo acudir a la importación.

#### Trigo duro

- Sector agrario productor de trigo duro.
- Sector comercializador de trigo duro: almacenistas, cooperativas de primer y segundo grado.
- Sector de primera transformación: industria semolera.
- Sector de segunda transformación: producción de pastas.
- Distribución minorista: establecimientos de la gran distribución y pequeño comercio.

El Grupo, liderado por la compañía 2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L., se sitúa dentro de la cadena en el sector de primera transformación en el caso de la producción de harina de trigo blando y sémola de trigo duro, y también en el de la segunda transformación en el caso de producción de pasta.

El Grupo se afianza en un sector donde, en general, sigue la tendencia de cierre paulatino de pequeñas empresas, ya sea por obsolescencia técnica o por cambio generacional, sin afectar significativamente al conjunto de dicho sector.

## 2.2. Modelo de negocio del Grupo y estrategia

La compañía 2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L. (Grupo HV), como cabecera del Grupo, es la sociedad que marca la estrategia institucional y de negocio, ostentando la propiedad de la mayoría del capital del Grupo, bien sea directa o indirectamente.

El Grupo, además de la sociedad *holding* y tenedora de las acciones antes mencionada, está integrado por siete sociedades, ocho centros de producción y un conjunto de naves logísticas. La sede central se ubica en Avda. de Barcelona, 119, 08720, Vilafranca del Penedès.

Las empresas del Grupo y los centros de producción son los siguientes:

**Tabla 1. Empresas y centros de producción del Grupo.**

Nombre de la compañía	Centro de producción
Harinera Vilafranguina, S.A.	Sta. Margarida i Els Monjos / Arévalo / Cádiz
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	Nogales de Pisuerga
Guría, S.A.	Biurrun-Campanas
La Preferida, S.A.	Bellpuig
Oromas, S.A.	Zaragoza / Puerto Real
Oromas France, S.A.S.U.	N/A
Cabezuela Logística, S.L.	Puerto Real
<i>Nota: Oromas, S.A. también tiene centros de envasado en Sta. Margarida i Els Monjos, Arévalo y Cádiz (envasa en paquetes de pequeño formato la harina que le suministra Harinera Vilafranguina, con destino al consumo doméstico).</i>	

El Grupo está **especializado en la fabricación de harinas y sémolas de trigo y pasta, así como salvado de trigo**, que comercializa mayoritariamente a grandes clientes, los cuales utilizan la harina o la sémola como materia prima para fabricar el producto destinado al consumidor final, y en el caso de la pasta se comercializa como marca blanca. Por tanto, el Grupo se define como un productor intermedio que se suministra de trigo y expende harina y sémola de trigo y pasta como resultado del proceso de fabricación.

Se trata de un modelo de negocio orientado a volumen y precios de mercado competitivos, fundamentado en la alta confianza que los clientes depositan en el Grupo, fruto de la experiencia en el sector, la calidad de los productos, una garantía de seguridad alimentaria y la innovación constante.

Así pues, en dicho contexto de innovación y mejora continua, a raíz de la normalización que se ha producido en los últimos años con respecto a la calidad de las harinas, las sémolas y otros productos de la molienda de los cereales (*Real Decreto 677/2016*), así como en referencia a la calidad del pan (*Real Decreto 308/2019*), y como resultado del esfuerzo y los recursos de los que se ha dotado el Grupo, se ha desarrollado e incorporado una nueva línea de negocio para la **fabricación de las harinas denominadas de “grano entero” o “integrales”**. Si bien en 2019 el Grupo invirtió en las necesarias modificaciones técnicas de las líneas de producción para posibilitar la producción de harinas de grano entero, durante el 2020 se ha lanzado una campaña de información y divulgación, a través de una página web en forma de *landing page* ([www.harinaintegral.es](http://www.harinaintegral.es)) expresamente creada para tal fin, así como de vídeos alojados en la plataforma Youtube, que se pueden visualizar a través de dicha web de vídeos en *streaming*. En las instalaciones de La Preferida, en Bellpuig (provincia de Lleida), y a partir del trigo seleccionado minuciosamente por los especialistas y suministrado directamente a dicha planta, se consigue mantener y conservar todas las partes del grano (endospermo, salvado y germen) en la harina final, sin que se trate de harinas reconstituídas. El producto obtenido es una **harina de trigo 100% integral, certificada con la garantía de calidad y autenticidad del Grupo**.

El entorno de mercado en el que el Grupo desarrolla su actividad está estrechamente correlacionado con la producción de la materia prima que, a su vez, depende de cada cosecha anual y, en definitiva, depende principalmente de la climatología de las zonas productoras. En el proceso de adquisición del trigo en los mercados de abastecimiento, tiene un peso importante el coste de su transporte y, por tanto, la distancia y el medio de movilización que se utilice.

Entre los costes de los aprovisionamientos, por encima de todos destaca el de la materia prima (trigo). Este presenta dos tipologías; el trigo duro (para sémola, y esta para pasta, *couscous*, etc.), del cual España es excedentaria, y el trigo blando (para harinas, y estas para pan, bollería, repostería, galletas, etc.), del cual es deficitaria, siendo necesario acudir al mercado internacional para su adquisición. El trigo blando es un producto *commodity* que cotiza en los mercados de futuros internacionales (Paris, Chicago, ...) permitiendo la cobertura de riesgos, pero no es así para el trigo duro, dificultando la gestión del riesgo para las empresas productoras de sémolas. En cualquier caso, el Grupo aplica una política de compras tendente a minimizar este riesgo de mercado, cubriendo los contratos de venta de los productos finales que conllevan suministros a semanas y/o meses vista, con la compra coordinada y correlacionada de la materia prima necesaria para elaborar tales compromisos de venta.

El Grupo implementa diferentes estrategias para la defensa de la competitividad y la sostenibilidad de sus productos en el mercado, por una parte, reforzando y dotando de recursos al departamento de compras y, por otro, introduciendo versatilidad y flexibilidad para la obtención de un producto final diferenciado, según las especificaciones solicitadas por cada cliente. Para ello se innova en procesos productivos de mezclado según las características finales y las especificaciones técnicas del producto que son deseadas.

La situación extraordinaria vivida durante el 2020, como consecuencia de la pandemia mundial por Covid-19, ha reclamado una especial atención por parte de toda la Organización y ha pospuesto durante unos meses el estudio y la concreción de los nuevos proyectos de inversión. Sin embargo, la estrategia del Grupo se ha focalizado en alcanzar el mayor grado de protección posible frente a la Covid-19, tanto para las personas trabajadoras propias como para las terceras con las cuales tenemos algún tipo de relación logrando así seguir trabajando sin graves afectaciones, con un nivel de actividad muy aceptable, teniendo en cuenta las circunstancias, y sin problemas de relieve en toda la cadena de suministro; ni en cuanto al aprovisionamiento, ni en la distribución de nuestros productos.

En consecuencia, el Grupo sigue alineado en su estrategia de mejora de la competitividad, tanto de sus procesos, como de sus productos y, especialmente en este 2020, enfocado al cuidado de las personas, como activo fundamental que son para el Grupo.

### 2.3. Políticas desarrolladas y riesgos

Es interés del gobierno corporativo implementar políticas tendentes a fomentar la colaboración con los grupos de interés, así como establecer las medidas necesarias para la detección y prevención de los distintos riesgos de negocio, respetando los valores medioambientales y fomentando los valores sociales, además de participar activamente en algunas iniciativas de este tipo.

La **política de empresa** establece el marco global de actuación del Grupo, para cumplir con los compromisos adquiridos con los clientes, la sociedad, el medio ambiente, la seguridad y la salud, y la igualdad, así como para gestionar los riesgos derivados de su actividad. A continuación, se resumen los diferentes ámbitos en los que se focalizan los esfuerzos del Grupo, y que quedan plasmados en dicha política:

- Generar valor a los negocios, buscando la competitividad, el equilibrio y la solidez financiera, optimizando la rentabilidad de la Organización, a través de políticas responsables y sostenibles.
- Satisfacer los requisitos de los clientes, así como los legales, reglamentarios y de estándares de calidad (BRC, ISO 14001, ISO 45001, GMP+, Halal, Kosher, etc.), suministrando un producto auténtico que responda y se adapte con rapidez a las necesidades de los usuarios y consumidores.
- Promover la mejora continua en los productos y los servicios del Grupo, como también en los procesos y las condiciones de trabajo.
- Garantizar y asegurar las condiciones y los requisitos de seguridad alimentaria.
- Defender la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la no discriminación, promoviendo la participación de las personas, así como su formación y cualificación profesional, priorizando la promoción interna.
- Prevenir y mitigar la contaminación, a través de los programas ambientales.
- Prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de un control permanente sobre los peligros, los riesgos y las oportunidades para la seguridad y la salud en el trabajo.

En conclusión, a partir de la **participación activa de todas las personas** que forman parte del Grupo, se pretende alcanzar la **máxima satisfacción de los clientes**, cumpliendo con los propios **compromisos del Grupo**, garantizando la supervivencia como Organización, a través del **logro de los objetivos**, y siempre tratando de conseguir la **excelencia empresarial**.

En referencia a los **riesgos** que tiene que prevenir o gestionar el Grupo, estos pueden ser de muy distinta índole, prevaleciendo los relacionados con los productos alimenticios que se fabrican. En el ámbito de dichos riesgos, se establecen planes de *Food Defense*, así como un Plan de Actuación de Alerta Sanitaria.

Además, debido a la pandemia por COVID-19 y siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias y por el Servicio de Prevención, se han implementado una serie de medidas tanto organizativas como de prevención sanitaria, de limpieza y de higiene, en todas las empresas y centros del Grupo, con el objetivo de reforzar la protección de las personas en todos los ámbitos de trabajo, así como minimizar los riesgos frente a cualquier eventual escenario de exposición.

En otro tipo de riesgos, en aquellos relacionados con el medio ambiente y su conservación, el Grupo prima el transporte por ferrocarril frente al transporte por carretera (Arévalo y Sta. Margarida i Els Monjos), y cuando no es posible el ferrocarril se utilizan camiones de gran tonelaje (traslados de Puerto Real a Zaragoza). Asimismo, el Grupo tiene muy asumido el concepto de economía circular, destinando a consumo animal el subproducto que no se comercializa para consumo humano, o con la recogida de pasta no apta para el consumo humano, pero sí para el consumo animal, y con el fomento del suministro de producto a granel (camiones cisterna) antes que en un formato envasado.

Un riesgo importante en el sector de las harineras, es el hecho de que el mercado de abastecimiento nacional es deficitario a nivel de suministros de materia prima (trigo blando), es decir, la producción nacional de este cereal no cubre el consumo existente en el país, tal y como se ha mencionado anteriormente. De este modo, tanto el Grupo como las compañías competidoras, se ven forzadas a recurrir, hasta cubrir las necesidades, a las importaciones de trigo.

En este sentido, la estrategia del Grupo se basa en las compras globales, en distintos y cambiantes orígenes según los años en función de la calidad, las cosechas y la cantidad necesaria en cada momento, debiéndose considerar los precios de materia prima y los costes de transporte. Precios y costes varían, y estos últimos pueden verse afectados por una eventual subida de precios de combustibles fósiles, como consecuencia de la situación de emergencia climática actual (ver apartado 4.5.2. Medidas para adaptarse al cambio climático).

Con el fin de gestionar y prevenir dichos riesgos, el Grupo dispone de las certificaciones ISO 45001 (Sistemas de gestión de Seguridad y Salud Laboral) e ISO 14001 (Sistemas de Gestión Ambiental) y es consciente de los riesgos ambientales que supone su actividad, así como en el ámbito de la seguridad del producto, dotándose de certificaciones con normas de Seguridad Alimentaria como son la *BRC* (estándar de la *British Retail Consortium*) o *IFS Food* (estándar de la *International Featured Standard*) o certificados *GMP+* (Buenas Prácticas de Fabricación).

Además, en lo referente a las personas trabajadoras y la prevención de riesgos laborales (PRL), se sigue en la línea iniciada durante el año 2019, con la incorporación de un técnico PRL y de un profesional especialista en recursos humanos, en coherencia con la deseada profesionalización de la gestión de las personas, reforzando así el enfoque del Grupo hacia su recurso máspreciado y la importancia de su seguridad en los lugares de trabajo (ver apartados 3 y 3.4 de esta memoria).

Finalmente, en el ámbito de derechos humanos, el Grupo adquiere el compromiso de insistir a sus proveedores en las buenas prácticas, incorporando en algunos contratos de compra de trigo cláusulas como: *el Grupo "pide a sus proveedores una política de responsabilidad social y una gestión ética del comercio que integrará la ejecución de las acciones necesarias con el fin de que todas sus actividades tengan repercusiones positivas para la sociedad, el entorno y la seguridad alimentaria y siempre dentro del respeto de los derechos humanos y sociales"*.

### 3. GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Política General del Grupo incluye el ámbito de los recursos humanos (como se puede observar en el punto 2.3 del presente documento), asumiendo compromisos encaminados a que las personas trabajadoras se encuentren satisfechas con la relación laboral que mantienen con el Grupo.

El entorno (legislación, evolución social-laboral, agentes sociales, sindicatos...) y las propias inquietudes y aspiraciones de las personas que forman parte del Grupo, exigen y exigirán una gestión de estos ámbitos y relaciones mucho más compleja, capacitada, organizada y programada. Anteriormente a 2019, dicha gestión se llevaba a cabo desde la Dirección adjunta, en el caso de recursos humanos (RRHH), y por el Departamento técnico, para el caso de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), reaccionando a las necesidades y respondiendo a las demandas de las personas trabajadoras, con resultados en general satisfactorios, sin problemática de carácter sociolaboral (con muy escasa conflictividad laboral), y sin problemática en el espacio de la Prevención de riesgos laborales (PRL). No obstante, en aras del objetivo de mejora continua presente en el Grupo, se consideró oportuno la incorporación de dichos especialistas, para poder encarar con mayor garantía de éxito las nuevas exigencias en estos dos ámbitos.

También como consecuencia de las incorporaciones comentadas, se ha conseguido continuar con la deseada profesionalización de la gestión de las personas en el Grupo, avanzando en la definición, descripción y valoración de los puestos de trabajo, de las categorías, departamentos y de los grupos profesionales, actualizando los organigramas de todos los centros, con una definición de los responsables jerárquicos y funcionales de las distintas áreas y, por tanto, con la determinación de los equipos de personas asignados a cada responsable.

Todo ello ha permitido avanzar en los procedimientos que definirán las reuniones periódicas entre los responsables y los respectivos miembros de sus equipos, así como las entrevistas individuales entre dichos responsables y cada uno de sus colaboradores, ambas prácticas aprobadas a raíz de la última evaluación de riesgos psicosociales. Los nuevos organigramas permitirán mejorar en la eficacia de la comunicación interna, así como agilizar la gestión de los recursos humanos en todos los departamentos, en aspectos tan importantes como son la valoración del desempeño de las personas trabajadoras, la propuesta de candidatos para promociones internas, la detección y definición de necesidades específicas de formación, la administración de ausencias, permisos y vacaciones, como también mejorar la gestión en los cambios de personal en los turnos de trabajo, entre otras cuestiones relacionadas.

En referencia a la contratación del técnico en Prevención de riesgos laborales (PRL), en el apartado 3.4 de este documento se describen los objetivos y funciones de dicha incorporación, así como algunas mejoras detectadas en este ámbito.

Existe también el compromiso de cumplir con los convenios fundamentales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En los datos que se presentan a continuación dentro de este apartado, no se ha considerado relevante desglosar los datos por región, al estar todos los centros amparados por la misma política y compromisos de carácter laboral, y encontrarse todos los trabajadores dentro del mismo país (España). Asimismo, la información se presenta desglosada según la nueva clasificación establecida por el equipo de RRHH del Grupo, adoptándola como criterio de ahora en adelante para este y sucesivos *EINF*. Se definen cuatro grupos profesionales distribuidos de la siguiente forma:

- Directivos y otros responsables.
- Técnicos, encargados y adjuntos a responsables.
- Oficiales y resto de personal cualificado.
- Personal no cualificado: auxiliares y mozos.

### **3.1. Empleo**

Todas nuestras personas trabajadoras están cubiertas por uno de los convenios colectivos siguientes: Convenio colectivo sindical para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas; Convenio colectivo nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias y Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña. Los complementos salariales son los que marcan los convenios, y además existen complementos salariales propios de la empresa, tanto a título colectivo como individual.

Cabe destacar que, por el hecho de que el Grupo tiene todos los centros de trabajo ubicados en España, no aplicaría la distribución de la plantilla por país. No obstante, siguiendo con el mismo criterio adoptado en el *EINF* 2019, se informa de dichos datos en el apartado 3.8. Igualdad (ver tabla 27), haciendo hincapié en la no discriminación por nacionalidad, país de origen o religión durante los procesos de selección de personal.

**Tabla 2. Número total y distribución de la plantilla, por sexo, edad, país\* y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
		Mujeres	Hombres	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	<b>20-25</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>26-30</b>	1	1	<b>2</b>
	<b>31-35</b>	0	4	<b>4</b>
	<b>36-40</b>	0	7	<b>7</b>
	<b>41-45</b>	1	13	<b>14</b>
	<b>46-50</b>	1	10	<b>11</b>
	<b>51-55</b>	1	11	<b>12</b>
	<b>56-60</b>	1	10	<b>11</b>
	<b>+61</b>	0	8	<b>8</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>64</b>	<b>69</b>
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	<b>20-25</b>	0	3	<b>3</b>
	<b>26-30</b>	1	6	<b>7</b>
	<b>31-35</b>	0	5	<b>5</b>
	<b>36-40</b>	1	6	<b>7</b>
	<b>41-45</b>	3	6	<b>9</b>
	<b>46-50</b>	0	8	<b>8</b>
	<b>51-55</b>	2	11	<b>13</b>
	<b>56-60</b>	0	4	<b>4</b>
	<b>+61</b>	0	5	<b>5</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>7</b>	<b>54</b>	<b>61</b>
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	<b>20-25</b>	0	8	<b>8</b>
	<b>26-30</b>	3	26	<b>29</b>
	<b>31-35</b>	6	30	<b>36</b>
	<b>36-40</b>	1	46	<b>47</b>
	<b>41-45</b>	6	57	<b>63</b>
	<b>46-50</b>	7	58	<b>65</b>
	<b>51-55</b>	5	44	<b>49</b>
	<b>56-60</b>	3	26	<b>29</b>
	<b>+61</b>	3	16	<b>19</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>34</b>	<b>311</b>	<b>345</b>
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	<b>20-25</b>	2	4	<b>6</b>
	<b>26-30</b>	4	5	<b>9</b>
	<b>31-35</b>	8	16	<b>24</b>
	<b>36-40</b>	6	20	<b>26</b>
	<b>41-45</b>	5	22	<b>27</b>
	<b>46-50</b>	5	14	<b>19</b>
	<b>51-55</b>	4	10	<b>14</b>
	<b>56-60</b>	2	4	<b>6</b>
	<b>+61</b>	1	2	<b>3</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>37</b>	<b>97</b>	<b>134</b>
<b>Plantilla total</b>		<b>83</b>	<b>526</b>	<b>609</b>
<i>(*) Todos los centros de trabajo del Grupo se encuentran en España.</i>				

### 3.2. Organización del trabajo

El Grupo asume con sus personas trabajadoras el compromiso de conciliar la vida laboral y familiar, permitiendo flexibilizar y/o reducir la jornada laboral por nacimiento de un/a hijo/a, escoger el periodo vacacional (al menos para una amplia mayoría de individuos, todos aquellos que desarrollan su labor en departamentos con un sistema de organización que así lo permite) y, en los departamentos donde hay implantado un sistema de turnos, las personas pueden organizarse para adaptar dichos turnos a sus necesidades de conciliación. Aun no existiendo mecanismos concretos destinados a fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores, el Grupo facilita que las personas trabajadoras puedan adoptar medidas para conciliar la vida laboral y familiar o personal, y para que este derecho pueda ser ejercido tanto por los hombres como por las mujeres. Además de la ampliación de los plazos de los permisos de paternidad, según la legislación vigente, entre las medidas adoptadas durante el 2020 destacan el fomento del trabajo a distancia o teletrabajo (especialmente durante los meses más afectados por la pandemia por COVID-19), tanto como medida de prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras del Grupo, como para favorecer la conciliación en una etapa tan complicada.

Entre las medidas resultantes de la evaluación de riesgos psicosociales sugeridas en el 2018 y que fueron aprobadas en el 2019, se constata la efectiva implementación durante este 2020 de la restricción en la realización de horas extraordinarias, facilitando de este modo la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Después de la reorganización de la estructura del departamento de RRHH, se ha podido optimizar la gestión de las personas, normalizando las jornadas de trabajo y disminuyendo la cantidad de horas realizadas, sin que ello afectase al nivel retributivo de las personas trabajadoras.

**Tabla 3. Medidas de conciliación familiar y laboral, por sexo.**

Tipos de causa o motivo	2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	0	0	0	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave	1	0	1	1	0	1
Reducción de jornada por guarda legal de hijos/as	8	0	8	8	0	8
Reducción de jornada por atención de familiares hasta 2º grado	0	1	1	1	1	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

A continuación, se indican datos sobre las modalidades de contratos de trabajo, mediante el total y el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo completo y parcial, por sexo, edad y grupo profesional.

Los tipos de contratos predominantes son los fijos, y a tiempo completo, siendo la modalidad de contrato eventual la que se encuentra en segundo lugar.

La participación femenina se centra principalmente en los departamentos de calidad y de gestión, siendo menor en producción.

**Tabla 4. Distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y grupo profesional.**

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
			Mujeres	Hombres	Total
<b>100</b>	Directivos y otros responsables	26-30	1	1	<b>2</b>
		31-35	0	1	<b>1</b>
		36-40	0	7	<b>7</b>
		41-45	1	9	<b>10</b>
		46-50	1	8	<b>9</b>
		51-55	1	9	<b>10</b>
		56-60	1	10	<b>11</b>
		+61	0	6	<b>6</b>
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	36-40	0	4	<b>4</b>
		41-45	2	3	<b>5</b>
		46-50	0	5	<b>5</b>
		51-55	0	11	<b>11</b>
		56-60	0	4	<b>4</b>
		+61	0	4	<b>4</b>
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	1	<b>1</b>
		26-30	1	0	<b>1</b>
		31-35	1	7	<b>8</b>
		36-40	0	13	<b>13</b>
		41-45	2	23	<b>25</b>
		46-50	5	37	<b>42</b>
		51-55	3	35	<b>38</b>
		56-60	3	18	<b>21</b>
		+61	3	2	<b>5</b>
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	31-35	0	5	<b>5</b>
		36-40	2	5	<b>7</b>
		41-45	0	7	<b>7</b>
		46-50	3	6	<b>9</b>
		51-55	2	4	<b>6</b>
		56-60	2	3	<b>5</b>
		+61	0	2	<b>2</b>
		<b>Subtotal</b>		<b>34</b>	<b>250</b>

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
			Mujeres	Hombres	Total
<b>130</b>	Oficiales y resto de personal cualificado	36-40	0	1	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>109</b>	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	46-50	0	1	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>189</b>	Directivos y otros responsables	31-35	0	3	<b>3</b>
		41-45	0	4	<b>4</b>
		46-50	0	2	<b>2</b>
		51-55	0	2	<b>2</b>
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3	<b>3</b>
		26-30	1	6	<b>7</b>
		31-35	0	5	<b>5</b>
		36-40	1	2	<b>3</b>
		41-45	0	3	<b>3</b>
		46-50	0	3	<b>3</b>
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	5	<b>5</b>
		26-30	2	21	<b>23</b>
		31-35	5	22	<b>27</b>
		36-40	1	30	<b>31</b>
		41-45	4	31	<b>35</b>
		46-50	1	19	<b>20</b>
		51-55	1	8	<b>9</b>
		56-60	0	7	<b>7</b>
	+61	0	2	<b>2</b>	
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	2	3	<b>5</b>
		26-30	3	3	<b>6</b>
		31-35	5	9	<b>14</b>
		36-40	4	13	<b>17</b>
		41-45	3	10	<b>13</b>
		46-50	2	7	<b>9</b>
		51-55	2	5	<b>7</b>
56-60		0	1	<b>1</b>	
<b>Subtotal</b>		<b>37</b>	<b>229</b>	<b>266</b>	
<b>200</b>	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	51-55	2	0	<b>2</b>
	Oficiales y resto de personal cualificado	51-55	1	0	<b>1</b>
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	41-45	1	0	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>289</b>	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	+61	1	0	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020			
			Mujeres	Hombres	Total	
402	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	41-45	1	0	1	
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	2	2	
		26-30	0	4	4	
		31-35	0	1	1	
		36-40	0	2	2	
		41-45	0	3	3	
		46-50	1	2	3	
		51-55	0	1	1	
		56-60	0	1	1	
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	1	1	
		26-30	1	2	3	
		31-35	3	2	5	
		36-40	0	2	2	
		41-45	1	5	6	
		51-55	0	1	1	
		<b>Subtotal</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	
441	Oficiales y resto de personal cualificado	26-30	0	1	1	
			<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
540	Directivos y otros responsables	+61	0	2	2	
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	+61	0	1	1	
	Oficiales y resto de personal cualificado	+61	0	12	12	
			<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
			<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>526</b>	<b>609</b>

NOTA: Se muestran sólo los datos para aquellos grupos profesionales y grupos de edad donde hay personas trabajadoras, en función de la modalidad de contrato.

Leyenda claves de contrato

- 100. Contrato por tiempo indefinido a tiempo completo.
- 130. Contrato por tiempo indefinido con personas trabajadoras discapacitadas a tiempo completo.
- 109. Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (Fomento de la contratación indefinida/empleo estable) a tiempo completo.
- 189. Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada a tiempo completo (No incentivados).
- 200. Contrato por tiempo indefinido a tiempo parcial.
- 289. Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada a tiempo parcial (No incentivados).
- 402. Contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo.
- 441. Contrato de relevo (temporal) a tiempo completo.
- 540. Contrato de jubilación parcial (tiempo parcial).

**Tabla 5. Promedio anual de contratos indefinidos por sexo, edad y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
		Mujeres	Hombres	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	1	0,82	<b>1,82</b>
	31-35	0	4	<b>4</b>
	36-40	0	5,99	<b>5,99</b>
	41-45	1	12,01	<b>13,01</b>
	46-50	1	9,62	<b>10,62</b>
	51-55	1	11	<b>12</b>
	56-60	1	10	<b>11</b>
	+61	0	6,4	<b>6,4</b>
	<b>Subtotal</b>		5	59,84
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	20-25	0	2,17	<b>2,17</b>
	26-30	0,25	6,34	<b>6,59</b>
	31-35	0	5	<b>5</b>
	36-40	1	6	<b>7</b>
	41-45	1,88	6	<b>7,88</b>
	46-50	0	8	<b>8</b>
	51-55	1	11	<b>12</b>
	56-60	0	4	<b>4</b>
	+61	0	4,56	<b>4,56</b>
	<b>Subtotal</b>		4,13	53,07
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	20-25	0	4,28	<b>4,28</b>
	26-30	2,19	18,03	<b>20,22</b>
	31-35	5,67	28,51	<b>34,18</b>
	36-40	1	41,67	<b>42,67</b>
	41-45	5,15	53,69	<b>58,84</b>
	46-50	6,1	54,15	<b>60,25</b>
	51-55	4,88	43,16	<b>48,04</b>
	56-60	3	25	<b>28</b>
	+61	2,86	10,2	<b>13,06</b>
	<b>Subtotal</b>		30,85	278,69
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	20-25	1,43	2,57	<b>4</b>
	26-30	2	2,49	<b>4,49</b>
	31-35	4,56	11,8	<b>16,36</b>
	36-40	4,57	16,67	<b>21,24</b>
	41-45	1,91	15,17	<b>17,08</b>
	46-50	4,5	12,57	<b>17,07</b>
	51-55	3,85	8,79	<b>12,64</b>
	56-60	2	4,58	<b>6,58</b>
	+61	0,91	2,05	<b>2,96</b>
	<b>Subtotal</b>		25,73	76,69
	<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>65,71</b>	<b>468,29</b>	<b>534</b>

**Tabla 6. Promedio anual de contratos temporales por sexo, edad y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
		Mujeres	Hombres	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	0	<b>0</b>
	31-35	0	0	<b>0</b>
	36-40	0	0	<b>0</b>
	41-45	0	0,71	<b>0,71</b>
	46-50	0	0,38	<b>0,38</b>
	51-55	0	0	<b>0</b>
	56-60	0	0	<b>0</b>
	+61	0	0	<b>0</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>1,09</b>
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	20-25	0	0,99	<b>0,99</b>
	26-30	0,33	0	<b>0,33</b>
	31-35	0	0	<b>0</b>
	36-40	0	0	<b>0</b>
	41-45	0,95	0	<b>0,95</b>
	46-50	0	0	<b>0</b>
	51-55	0	0	<b>0</b>
	56-60	0	0	<b>0</b>
	+61	0	0	<b>0</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>1,28</b>	<b>0,99</b>
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	20-25	0	1,3	<b>1,3</b>
	26-30	0	6,65	<b>6,65</b>
	31-35	0	2,74	<b>2,74</b>
	36-40	0	2,43	<b>2,43</b>
	41-45	0,23	1,98	<b>2,21</b>
	46-50	0,49	2,61	<b>3,1</b>
	51-55	0	0,99	<b>0,99</b>
	56-60	0	1,22	<b>1,22</b>
	+61	0	0	<b>0</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>0,72</b>	<b>19,92</b>
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	20-25	0,69	1,43	<b>2,12</b>
	26-30	2,33	2,59	<b>4,92</b>
	31-35	2,73	4,22	<b>6,95</b>
	36-40	0	2,31	<b>2,31</b>
	41-45	2,78	5,55	<b>8,33</b>
	46-50	1,83	2,49	<b>4,32</b>
	51-55	0	1,51	<b>1,51</b>
	56-60	0	0,14	<b>0,14</b>
	+61	0	0	<b>0</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>10,36</b>	<b>20,24</b>
	<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>12,36</b>	<b>42,24</b>	<b>54,6</b>

**Tabla 7. Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
		Mujeres	Hombres	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	0	<b>0</b>
	31-35	0	0	<b>0</b>
	36-40	0	0	<b>0</b>
	41-45	0	0	<b>0</b>
	46-50	0	0	<b>0</b>
	51-55	0	0	<b>0</b>
	56-60	0	0	<b>0</b>
	+61	0	0,4	<b>0,4</b>
	<b>Subtotal</b>		0	0,4
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	0	<b>0</b>
	31-35	0	0	<b>0</b>
	36-40	0	0	<b>0</b>
	41-45	0	0	<b>0</b>
	46-50	0	0	<b>0</b>
	51-55	1	0	<b>1</b>
	56-60	0	0	<b>0</b>
	+61	0	0,2	<b>0,2</b>
	<b>Subtotal</b>		1	0,2
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	0	<b>0</b>
	31-35	0	0	<b>0</b>
	36-40	0	0	<b>0</b>
	41-45	0	0	<b>0</b>
	46-50	0	0	<b>0</b>
	51-55	0,88	0	<b>0,88</b>
	56-60	0	0	<b>0</b>
	+61	0,05	1,74	<b>1,79</b>
	<b>Subtotal</b>		0,93	1,74
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	0	<b>0</b>
	31-35	0	0	<b>0</b>
	36-40	0	0	<b>0</b>
	41-45	0,5	0	<b>0,5</b>
	46-50	0	0	<b>0</b>
	51-55	0	0	<b>0</b>
	56-60	0	0	<b>0</b>
	+61	0,75	0,05	<b>0,8</b>
	<b>Subtotal</b>		1,25	0,05
	<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>3,18</b>	<b>2,39</b>	<b>5,57</b>

**Tabla 8. Promedio anual de contratos a tiempo completo por sexo, edad y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
		Mujeres	Hombres	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	20-25	0	0	<b>0</b>
	26-30	1	0,82	<b>1,82</b>
	31-35	0	4	<b>4</b>
	36-40	0	5,99	<b>5,99</b>
	41-45	1	12,72	<b>13,72</b>
	46-50	1	10	<b>11</b>
	51-55	1	11	<b>12</b>
	56-60	1	10	<b>11</b>
	+61	0	6	<b>6</b>
	<b>Subtotal</b>		5	60,53
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	20-25	0	3,16	<b>3,16</b>
	26-30	0,58	6,34	<b>6,92</b>
	31-35	0	5	<b>5</b>
	36-40	1	6	<b>7</b>
	41-45	2,83	6	<b>8,83</b>
	46-50	0	8	<b>8</b>
	51-55	0	11	<b>11</b>
	56-60	0	4	<b>4</b>
	+61	0	4,37	<b>4,37</b>
	<b>Subtotal</b>		4,41	53,87
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	20-25	0	5,58	<b>5,58</b>
	26-30	2,19	24,68	<b>26,87</b>
	31-35	5,67	31,25	<b>36,92</b>
	36-40	1	44,1	<b>45,1</b>
	41-45	5,38	55,67	<b>61,05</b>
	46-50	6,59	56,76	<b>63,35</b>
	51-55	4	44,15	<b>48,15</b>
	56-60	3	26,22	<b>29,22</b>
	+61	2,81	8,46	<b>11,27</b>
	<b>Subtotal</b>		30,64	296,87
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	20-25	2,1	4,01	<b>6,11</b>
	26-30	4,33	5,07	<b>9,4</b>
	31-35	7,29	16,03	<b>23,32</b>
	36-40	4,57	18,98	<b>23,55</b>
	41-45	4,19	20,72	<b>24,91</b>
	46-50	6,33	15,06	<b>21,39</b>
	51-55	3,85	10,3	<b>14,15</b>
	56-60	2	4,72	<b>6,72</b>
	+61	0,16	2	<b>2,16</b>
	<b>Subtotal</b>		34,82	96,89
	<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>74,87</b>	<b>508,16</b>	<b>583,03</b>

**Tabla 9. % anual de contratos temporales que se transforman en contrato indefinido.**

	2018	2019	2020
<b>N.º total de contratos temporales</b>	114	108	114
<b>N.º de contratos temporales transformados en indefinido</b>	42	28	46
<b>% de contratos temporales transformados en indefinido</b>	36,84 %	25,93 %	40,35 %

**Tabla 10. Creación anual de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido\*.**

	2018	2019	2020
<b>N.º total de contratos fijos</b>	4	2	8

\* Personas contratadas directamente por la empresa de forma inicial a través de un contrato de carácter indefinido.

**Tabla 11. Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional.**

Grupo profesional	Grupo de edad (años)	2020		
		Mujeres	Hombres	Total
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	<b>41-45</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>46-50</b>	1	0	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	<b>26-30</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>31-35</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>51-55</b>	0	2	<b>2</b>
	<b>Subtotal</b>	0	4	<b>4</b>
<b>Total despidos</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

NOTA: Se muestran sólo los datos para aquellos grupos profesionales y grupos de edad donde ha habido despidos.

**Tabla 12. Ceses voluntarios del personal indefinido, por sexo.**

Tipos de causa o motivo	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
Baja voluntaria del/ de la trabajador/a	0	3	<b>3</b>	1	7	<b>8</b>	0	1	<b>1</b>
Excedencia voluntaria	1	1	<b>2</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Total bajas</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**Tabla 13. Rotación anual\* del personal indefinido (plantilla media anual).**

Año	Plantilla media del personal indefinido que es baja en la empresa	Plantilla media personal indefinido	% rotación del personal indefinido
2018	7,99	502,65	1,59 %
2019	11,03	512,49	2,15 %
2020	6,77	534,00	1,27 %

(\*) Para el cómputo de la rotación anual del personal indefinido se han tenido en cuenta los siguientes supuestos de baja: Las excedencias voluntarias de tipo general; las excedencias voluntarias por cuidados de hijos/as; las bajas voluntarias de los/ de las trabajadores/as; las incapacidades permanentes del personal reconocidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS); las jubilaciones anticipadas y ordinarias del personal; los despidos disciplinarios; los despidos por causas objetivas y las bajas del personal a la Seguridad Social por agotamiento de la duración de enfermedad temporal (I.T.) de 18 meses.

### 3.3. Política Retributiva

Tal y como se destacó en anteriores *EINF*, un estudio que encargó el Grupo con el objetivo de calcular el nivel retributivo medio de las principales empresas del sector harinero, y compararlo con los datos de las empresas harineras del propio Grupo, arrojó un resultado positivo alrededor de un 30% a favor de las empresas harineras del Grupo. Es decir, el salario medio de las empresas del Grupo fue superior en dicho porcentaje respecto al resto de las principales empresas y grupos del sector de harinas y sémolas (el sector de la molinería). Este diferencial existente sigue manteniéndose hoy en día.

Además, una amplia mayoría de las personas trabajadoras están retribuidas por encima de lo definido por los convenios aplicables a los distintos centros de trabajo del Grupo y, evidentemente, ninguna persona trabajadora percibe un salario inferior al estipulado en los convenios de aplicación vigentes.

La voluntad y la norma es equiparar el salario de hombres y mujeres dentro de una misma categoría profesional. Tal y como se verá más adelante, ya se está trabajando en la actualización del Plan de Igualdad, para dar cumplimiento al Real Decreto-ley 6/2019.

Por lo que respecta a los gastos sociales, esta información se puede encontrar en los informes de cuentas anuales consolidadas.

**Tabla 14. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo.**

Grupo profesional	2020	
	Mujeres	Hombres
Directivos y otros responsables	53.384,18 €	81.768,19 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>79.711,38 €</b>	
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	38.568,24 €	40.872,88 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>40.608,42 €</b>	
Oficiales y resto de personal cualificado	26.230,89 €	28.304,61 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>28.100,24 €</b>	
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20.824,31 €	21.913,42 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>21.612,70 €</b>	
<b>Remuneraciones medias globales</b>	<b>26.496,96 €</b>	<b>34.921,36 €</b>

**Tabla 15. Remuneraciones medias por grupo de edad y sexo.**

Grupo de edad (años)	2020	
	Mujeres	Hombres
20-30 (*)	22.813,83 €	23.440,42 €
Remuneración media grupo edad	23.332,73 €	
31-35	21.968,74 €	25.729,01 €
Remuneración media grupo edad	24.966,06 €	
36-40	22.783,54 €	27.177,89 €
Remuneración media grupo edad	26.773,81 €	
41-45	25.128,21 €	34.025,95 €
Remuneración media grupo edad	32.844,83 €	
46-50	29.011,28 €	32.074,83 €
Remuneración media grupo edad	31.688,17 €	
51-55	34.179,20 €	45.231,76 €
Remuneración media grupo edad	43.724,60 €	
56-60	31.728,95 €	52.707,63 €
Remuneración media grupo edad	50.190,19 €	
+61	25.967,85 €	51.165,07 €
Remuneración media grupo edad	48.285,39 €	
<b>Remuneraciones medias globales</b>	<b>26.496,96 €</b>	<b>34.921,36 €</b>
(*) Para preservar la actual normativa de la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías Digitales 3/2018, se han agrupado en un solo grupo de edad de 20 a 30 años, los anteriores grupos de edad de 20 a 25 años y el de 26 a 30 años.		

**Tabla 16. Porcentaje de puestos de trabajo con una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo, por grupos profesionales, al final del ejercicio\*.**

Grupo profesional	2020
Directivos y otros responsables	97,10 %
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	93,44 %
Oficiales y resto de personal cualificado	78,84 %
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	71,64 %
(*) <i>Personas trabajadoras que perciben un complemento salarial fijo o variable superior al establecido por convenio colectivo.</i>  <i>Convenios aplicables: Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas; Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias y Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña.</i>	

**Tabla 17. Remuneración media del personal al final del ejercicio desagregada por grupos profesionales, y comparada con la remuneración media mínima de convenio.**

Grupo profesional	2020	
	Salario medio mínimo convenio	Salario medio empresa
Directivos y otros responsables	24.839,51 €	79.711,38 €
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	22.119,39 €	40.608,42 €
Oficiales y resto de personal cualificado	21.276,58 €	28.100,24 €
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	19.532,01 €	21.612,70 €

**Tabla 18. Porcentaje de personas trabajadoras con incentivos, por grupo profesional, al final del ejercicio\*.**

Grupo profesional	2020
Directivos y otros responsables	97,10%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	88,52%
Oficiales y resto de personal cualificado	50,72%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	33,58%
(*) <i>Personas trabajadoras que perciben mejoras salariales fijas respecto del convenio colectivo de aplicación, incluyendo plusones voluntarios, plus mayor dedicación u otros complementos salariales.</i>	

En cuanto a la descripción de los conceptos salariales y extrasalariales que se abonan en el Grupo (detallados en anteriores *EINF* en la tabla 23), se resumen a continuación.

En función del convenio colectivo que sea de aplicación, se pueden percibir, además del salario base de convenio, abonos en nómina por los siguientes conceptos:

- Complemento de antigüedad,
- Gratificaciones extraordinarias (cuatro, tres o dos anuales),
- Complemento de nocturnidad (para las jornadas entre las 22:00 y las 06:00 horas, excepto para el personal contratado exclusivamente para trabajar en período nocturno),
- Complemento plus convenio, plus voluntario y retribución voluntaria o complemento salarial,
- Plus por dedicación,
- Guardias semanales no presenciales (únicamente en aquellos turnos en los cuales en la fábrica no hay presencia de ningún mecánico ni electricista),
- Incentivos (mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- Complemento del quinto turno (complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo),
- Plus de adaptación (complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo como complemento del anterior, es decir, del complemento del quinto turno),
- Plus de fin de semana (excepto para el personal contratado exclusivamente para trabajar en fin de semana),
- Plus distancia o plus de transporte,
- Plus festivo,
- Plus actividad (establecido mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- Ayuda de matrícula, ayuda para hijo/as con discapacidad y ayuda nupcialidad,
- Plus de vacaciones,
- Dietas.

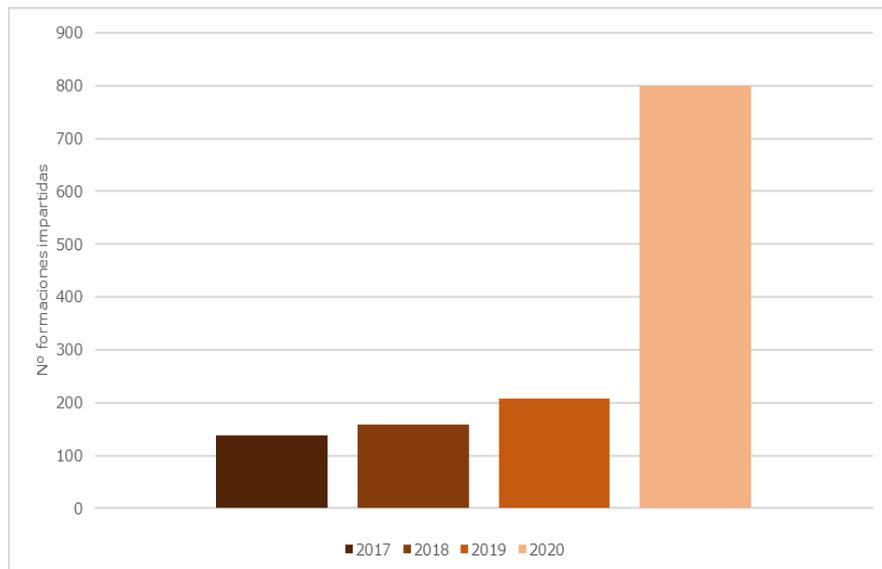
### 3.4. Seguridad y salud

Todas las plantas del Grupo (exceptuando el centro de Cabezuela Logística en Puerto Real, una empresa de pequeña dimensión en la que el Grupo tiene una participación, que debe considerarse poco relevante en el conjunto) están certificadas con la norma ISO 45001, que define requisitos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según directivas de la *International Standard Organization* (ISO).

La Seguridad y Salud Laboral se integra dentro de la gestión global de la organización de tal forma que todas las actividades son consideradas desde una perspectiva de prevención de todo tipo de accidentes y protección de las personas en el entorno laboral. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de las empresas del Grupo está basado en el concepto de Mejora Continua, en la dirección de una mejor ergonomía y un excelente nivel de seguridad. Además, todos los centros del Grupo están cubiertos por un Servicio de Prevención Ajeno, disponiendo todos ellos del Plan de Autoprotección o del Plan de Emergencia, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de sus correspondientes evaluaciones de riesgos.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el pasado 2019 se incorporó un técnico especialista en Prevención de Riesgos Laborales. Como resultado de dicha incorporación, se ha podido constatar una mejora en la coordinación de los equipos de las diferentes plantas y un incremento sustancial en la capacidad de impartir formación al personal, en distintos aspectos relacionados con la seguridad laboral (ver gráfico 2). Además, ha permitido la unificación y estandarización de las fichas de riesgos por puesto de trabajo, así como una mejora en el establecimiento y seguimiento de objetivos.

**Gráfico 2. Evolución de las formaciones impartidas en materia de PRL.**



El Grupo reconoce el papel imprescindible de la cadena de mando en la consecución de un entorno laboral seguro y saludable. Tanto es así, que los responsables en la cadena de mando colaboran activamente con el Servicio de Prevención para el establecimiento de objetivos y el desempeño efectivo de la seguridad y salud. Del mismo modo, el Grupo considera que la involucración de los empleados es imprescindible para asentar y mantener la seguridad y salud en el puesto de trabajo, implicando tanto a los trabajadores propios como a los de empresas colaboradoras, en la obtención de un ambiente de trabajo seguro. Las Evaluaciones de Riesgo también se encuentran disponibles en cada centro, contemplando los riesgos existentes a nivel de Seguridad y Salud, por puesto de trabajo y por máquina e instalación, realizando también evaluaciones específicas de atmósferas explosivas. Estas evaluaciones se mantienen debidamente actualizadas. En las evaluaciones de riesgo y en las medidas preventivas que se establecen, destacan aquellas encaminadas a evitar las afecciones que puede producir la exposición continuada al polvo y al ruido.

Cabe destacar el aumento de medidas preventivas tomadas durante el 2020, como consecuencia de la pandemia por COVID-19. Siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias y por el Servicio de Prevención, se han implementado una serie de medidas tanto organizativas como de prevención, limpieza e higiene, en todas las empresas y centros del Grupo, tales como:

- La creación de un comité de gestión formado por la dirección, recursos humanos y Prevención.
- Formación específica sobre el coronavirus.
- Comunicación en caso de padecer síntomas compatibles con COVID-19, evitando acudir a los centros de trabajo,
- Difusión entre el personal de información general sobre el coronavirus SARS-CoV-2,
- Adopción de medidas higiénico-sanitarias en los centros:
  - o Lavado e higiene de manos específico,
  - o Intensificación de la limpieza y desinfección en zonas comunes,
  - o Ubicación de dispensadores de gel hidroalcohólico,
  - o Ventilación adecuada.
- Cambios en los sistemas organizativos del trabajo, con el fin de evitar la concentración de personal en un determinado espacio:
  - o Reubicación física de puestos de trabajo
  - o Creación de turnos de trabajo.
  - o Trabajo a distancia o teletrabajo.
- Mantener distancia de seguridad interpersonal,

- En la medida de lo posible, evitar reuniones, visitas, etc. de tipo presencial,
- Implantación a nivel general de salas de video conferencias,
- Controles de acceso y medidas adicionales para transportistas y personas ajenas al Grupo,
- Medidas complementarias en vestuarios y salas de mando / control de las fábricas, para evitar la concurrencia de personal,
- Obligatoriedad del uso de mascarillas de protección. Se proporcionan mascarillas, así como guantes a todo el personal.
- Pruebas diagnósticas de confirmación a aquellos trabajadores que tras confinamiento o enfermedad se reincorporan al puesto de trabajo después de haber recibido la correspondiente alta médica.

Anualmente el equipo directivo con responsabilidad en el ámbito económico-financiero, de calidad, técnico, de producción, logístico, informático y de RR.HH., realiza un análisis de los resultados obtenidos de los índices de incidencia, frecuencia y gravedad, y se realiza una comparativa con el sector. De este análisis se hace partícipe a todos los directores y responsables de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de cada centro para que puedan hacer un control más directo de las tendencias negativas y afianzar las positivas. En esta reunión anual se revisan también los resultados de las auditorías internas, el seguimiento de objetivos, los incidentes, accidentes y bajas laborales producidas y el cumplimiento de la normativa aplicable.

A continuación, en las siguientes páginas, se muestran datos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

**Tabla 19. N.º horas de absentismo por persona empleada\*.**

Número total de horas de absentismo por empleado/a		
2018	2019	2020
89,33	84,88	109,84

(\*) Fórmula empleada para el cálculo: (Nº de días de baja durante el año de todo el personal empleado / Nº días naturales del año) \* Nº días laborables del año \* Nº horas de la jornada diaria media del personal empleado

**Tabla 20. Índice de incidencia.**

Empresa	Número de accidentes				N.º de trabajadores				Índice de incidencia*			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Harinera Vilafranquina, S.A.	11	10	0	0	282,60	295,92	26,73	29,03	3,89	3,38	0,00	0,00
La Preferida, S.A.	1	0	0	0	10,49	11,66	2,00	2,58	9,53	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	1	3	0	0	26,82	26,65	5,10	6,16	3,73	11,26	0,00	0,00
Guría, S.A.	5	1	0	1	56,19	58,37	6,76	7,25	8,90	1,71	0,00	13,79
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0,00	0,00	0,25	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	7	14	3	2	109,55	117,94	28,87	32,79	6,39	11,87	10,39	6,10
<b>Total del Grupo</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>485,65</b>	<b>510,54</b>	<b>69,71</b>	<b>78,06</b>	<b>5,15</b>	<b>5,48</b>	<b>4,30</b>	<b>3,84</b>

**Tabla 21. Índice de Frecuencia.**

Empresa	Número de accidentes				Total horas trabajadas				Índice de frecuencia			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Harinera Vilafranguina, S.A.	11	10	0	0	471.750	477.858	43.958	49.625	23,32	20,93	0,00	0,00
La Preferida, S.A.	1	0	0	0	14.794	16.251	2.840	4.568	67,59	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	1	3	0	0	46.335	45.141	5.490	10.437	21,58	66,46	0,00	0,00
Guría, S.A.	5	1	0	1	91.491	92.507	11.764	12.049	54,65	10,81	0,00	82,99
2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L.	0	0	0	0	0	0	446	445	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	7	14	3	2	182.157	190.295	46.569	48.677	38,43	73,57	64,42	41,09
<b>Total del Grupo</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>806.527</b>	<b>822.052</b>	<b>111.067</b>	<b>125.801</b>	<b>31,00</b>	<b>34,06</b>	<b>27,01</b>	<b>23,85</b>

**Tabla 22. Índice de gravedad.**

Empresa	Número de días perdidos por accidentes				Total horas trabajadas				Índice de gravedad			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Harinera Vilafranguina, S.A.	397	1.091	0	0	471.750	477.858	43.958	49.625	0,84	2,28	0,00	0,00
La Preferida, S.A.	50	478	0	0	14.794	16.251	2.840	4.568	3,38	29,41	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	1	59	0	0	46.335	45.141	5.490	10.437	0,02	1,31	0,00	0,00
Guría, S.A.	510	529	0	38	91.491	92.507	11.764	12.049	5,57	5,72	0,00	3,15
2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L.	0	0	0	0	0	0	446	445	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	59	207	59	106	182.157	190.295	46.569	48.677	0,32	1,09	1,27	2,18
<b>Total del Grupo</b>	<b>1.017</b>	<b>2.364</b>	<b>59</b>	<b>144</b>	<b>806.527</b>	<b>822.052</b>	<b>111.067</b>	<b>125.801</b>	<b>1,26</b>	<b>2,88</b>	<b>0,53</b>	<b>1,14</b>

**Tabla 23. Bajas laborales por motivo.**

Empresa	Accidente		Enfermedad común		Enfermedad profesional		Maternidad o paternidad		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Harineras del Grupo	18	15	127	187	1	2	10	15	156	219
Oromas, S.A.	10	16	94	102	0	0	11	18	115	136
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>221</b>	<b>289</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>271</b>	<b>355</b>

En lo que se refiere a enfermedades profesionales, el único caso que hubo en 2019 ya no existe, mientras que en 2020 surgen dos nuevos casos por dolencias respiratorias, debido al polvo de la harina. Para estas dos personas es obligatorio el uso de mascarillas durante toda la jornada laboral y se evita que realicen aquellas tareas en las que se genera mayor concentración de polvo en el ambiente.

Destacar que las empresas del Grupo dedican grandes recursos a minimizar el polvo en las plantas de producción, adoptando todas las medidas que la mejor técnica de diseño de estas instalaciones permite, y además proporcionando los equipos de protección individual que el servicio de prevención considera necesarios como, por ejemplo, las mascarillas de protección FFP2.

**Tabla 24. Número de bajas por accidente y duración media de las bajas.**

Empresa	N.º de bajas por accidente		Días de baja por accidente		Duración media de las bajas (días)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Harineras del Grupo	18	15	958	2.216	53,2	147,7
Oromas, S.A.	10	16	118	331	11,8	20,7
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>1.076</b>	<b>2.547</b>	<b>38,4</b>	<b>82,2</b>

Aunque el número de bajas por accidente ha aumentado ligeramente en 2020 con respecto al 2019, los datos de número de días de baja por accidente y de duración media de las bajas se han visto incrementados en mayor proporción. Esto se debe, en parte, al hecho de que existen accidentes ocurridos en ejercicios anteriores donde los días de baja se prolongan hasta el año siguiente. Así pues, en 2019 se incluyen 64 días de baja debidos a accidentes que se produjeron en ejercicios anteriores, mientras que en los datos de 2020 se vienen acumulando 1.176 días de baja por accidentes ocurridos en el anterior año 2019.

Todos los índices son revisados por la dirección y los responsables de cada centro, estableciendo las medidas correctivas y preventivas oportunas, ya que a nivel del Grupo se considera de importancia capital asegurar la seguridad de las personas y minimizar los riesgos.

Como ya se indicó en anteriores *EINF*, a partir de la revisión realizada de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales efectuada, se propusieron medidas para incidir positivamente en una reducción de la afectación de aquellos factores psicosociales más significativos. El Grupo sigue trabajando para su efectiva implementación, tal y como se comenta en el siguiente apartado (3.5. Relaciones sociales), donde se puede observar el grado de avance en cada una de ellas.

Por otro lado, la seguridad industrial y la seguridad de las máquinas en las líneas de producción es otra preocupación constante en el Grupo, que permanece activo en la implantación de mejoras en los procesos y en los equipos para aumentar dicha seguridad.

Así pues, se realizan evaluaciones periódicas del estado de seguridad de las instalaciones y se acometen planes de acción específicos para la mejora de las mismas, de los equipos y de los procesos. Asimismo, se cumple con la normativa estatal aplicable, estableciendo objetivos y determinando inversiones para la prevención de riesgos, existiendo también la voluntad de cumplir con las directivas europeas de nuevo enfoque. En este sentido, se han identificado los principales riesgos a nivel de Grupo y por cada puesto de trabajo, y se han establecido las medidas preventivas asociadas.

### 3.5. Relaciones sociales

El Grupo protege el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, existiendo un **diálogo activo con los Representantes de las personas trabajadoras** y una participación activa de éstos en los Comités de Seguridad y Salud.

Cumpliendo con las directrices de los convenios fundamentales de la OIT, concretamente del *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* y del *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, diversas personas trabajadoras están adscritas a diferentes sindicatos, tanto de ámbito regional como estatal, y han representado a la parte social del Grupo en las distintas negociaciones colectivas de los sucesivos convenios colectivos sectoriales.

En este sentido, todas las personas trabajadoras se encuentran amparadas por un convenio colectivo, y disfrutando de complementos salariales pactados colectivamente e individualmente (ver final del apartado 3.3 de este *EINF*).

En referencia a las medidas propuestas a partir de la evaluación de riesgos psicosociales, se sometieron a consideración de los Representantes de las personas trabajadoras de los distintos centros y empresas del Grupo. De las medidas aprobadas en 2019, su implementación durante 2020 se comenta a continuación, para cada una de ellas considerando las características organizativas y el grado de avance en su aplicación:

- Restricción de la realización de horas: Como ya se ha comentado anteriormente (ver apartado 3.2. Organización del trabajo), esta medida ha sido plenamente incorporada, normalizando las jornadas de trabajo y disminuyendo la cantidad de horas realizadas.
- Reuniones periódicas y realización de entrevistas anuales con los trabajadores: La dedicación del departamento de RRHH a la definición de organigramas, categorías, grupos profesionales y puestos de trabajo, personas responsables y composición de los equipos, además de la definición, descripción y valoración de los puestos de trabajo, ha hecho aconsejable retrasar la aplicación de estas dos medidas para el año 2021, cuando la mencionada reorganización esté totalmente determinada e implantada.
- Implantación de un Portal del Empleado: La definición de este portal se planifica para finales de 2021. A raíz de la negociación y elaboración de los Planes de Igualdad en los que el Grupo sigue trabajando, se prevé la necesidad de realizar cambios importantes en relación a los registros y al tratamiento de datos relacionados con la selección y la contratación de las personas, la promoción, la formación, etc. De esta manera, se considera conveniente definir previamente dicha información y como deberá tratarse, antes de concretar las características y funcionalidades del mencionado portal del empleado.

### **3.6. Formación**

El Grupo analiza anualmente cuáles son las necesidades de formación que permitirán alcanzar los elevados niveles de exigencia de calidad, imprescindibles para poder cumplir con las necesidades y expectativas de todas las partes implicadas, minimizar el impacto de posibles riesgos, optimizar al máximo las oportunidades y garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos internos.

Estas necesidades de formación se priorizan constituyendo el Programa Anual de Formación. Una vez realizadas las distintas acciones formativas, se evalúa su eficacia, siendo importante asumir el compromiso de analizar el impacto o retorno de la formación en el puesto de trabajo, dentro del Proceso de Mejora Continua en el que el Grupo está inmerso.

**Tabla 25. Promedio de horas de formación por persona y grupo profesional.**

Descripción grupo profesional	2020
Directivos y otros responsables	17,40
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	16,34
Oficiales y resto de personal cualificado	10,10
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	9,32
<b>Media de horas por persona (total horas / total personal)</b>	<b>11,38</b>

### 3.7. Accesibilidad universal a las personas con discapacidad

Es un compromiso del Grupo facilitar y priorizar la contratación de personas con discapacidad cumpliendo con el *Real Decreto Legislativo 1/2013 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD)*. En el caso que no sea factible llegar a la cuota de reserva que especifica la Ley, que es del 2% sobre el número de personas trabajadoras fijas (para empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras), se aplican medidas alternativas según el *Real Decreto 364/2005*, tal y como se detalla en la siguiente tabla. El cómputo anual cumple adecuadamente con los requisitos legales en esta materia.

**Tabla 26. N.º total de personas trabajadoras con discapacidad, al final del ejercicio.**

	2018	2019	2020
<b>N.º de personas trabajadoras de plantilla por sexo</b>	9 hombres y 1 mujer	10 hombres y 1 mujer	9 hombres y 2 mujeres
<b>Medidas Alternativas a la contratación de personal discapacitado, según Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los/las trabajadores/as con discapacidad (puestos equivalentes).</b>	2	2	0 *
<b>Suma total del personal con discapacidad en plantilla más el personal equivalente de la contratación de las Medidas Alternativas.</b>	12	13	11

(\*) Según Criterio Técnico 98/2016, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad, solamente se puede solicitar la declaración de excepcionalidad y la aplicación de las medidas alternativas por el personal discapacitado dejado de contratar conforme al cálculo previsto en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En 2020, el Ministerio de Trabajo y Economía Social no concedió ninguna autorización de aplicación de medidas alternativas a las empresas del Grupo HV. No fue necesario, pues se cumplía con la cuota de reserva exigida al disponer de un número suficiente de personas trabajadoras con discapacidad.

Mientras que en 2019 se instalaron nuevos vestuarios accesibles en la planta de Harinera Vilafranquina en Arévalo, durante 2020 se han construido también en la planta de Guría y en Oromas Zaragoza.

### 3.8. Igualdad

El Grupo se encuentra actualmente inmerso en pleno proceso de elaboración y negociación de los nuevos Planes de Igualdad, para el caso de Oromas y Guría serán los primeros, para Harinera Vilafranquina se trata de actualizar y adaptar a la legislación vigente el **Plan de Igualdad y del Plan de acciones estratégicas y operativas para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, que fue aprobado en 2008. Este plan define las acciones que abarcan los ejes estratégicos, como son las de sensibilización y compromiso, de comunicación interna y participación, de imagen y lenguaje no sexista, y de evaluación a través de indicadores de segregación; y ejes operacionales como son la formación, el desarrollo y la promoción, la conciliación de la vida personal y laboral, de selección, de contratación y retribución, y de prevención del acoso y riesgos laborales. Aún así, y con el firme compromiso de seguir avanzando en aras de la igualdad de género y de oportunidades, así como para dar cumplimiento al *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y al *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, se trabaja en los nuevos planes.

El Grupo cuenta con el asesoramiento de una empresa consultora especializada en recursos humanos, con el objetivo de garantizar que los nuevos Planes de igualdad se ajustarán a los requerimientos de la legislación vigente. A partir del diagnóstico inicial de la situación de las distintas empresas del Grupo, se podrá encauzar la elaboración de los nuevos planes de igualdad, hasta su aprobación y registro. Por el momento, se están elaborando los Planes de Igualdad de Harinera Vilafranquina, Oromas y Guría.

En este sentido, a principios de 2021 se prevé la disolución del actual **Comité de Igualdad de Oportunidades** (con funciones de sensibilización, identificación de barreras que dificulten la implementación de mejoras, detección y evaluación de necesidades), para dar paso a la constitución de las comisiones negociadoras de los nuevos planes de igualdad.

Por otro lado, el **“Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación”** ha sido aprobado e implantado en todos los centros de trabajo de Harinera Vilafranquina, mientras que en las plantas de Oromas y Guría su implementación formará parte de los nuevos Planes de Igualdad que se están elaborando en la actualidad.

Para el resto de centros de trabajo (es decir, en Harinera del Pisurga y en La Preferida), está prevista la aplicación de dicho protocolo a continuación de su efectiva implementación en Oromas y Guría.

Asimismo, en aquellos centros de trabajo donde ya ha sido implantado el protocolo, también han sido constituidas las “Asesorías Confidenciales” con la designación de sus respectivos miembros representantes, tanto de la empresa como de las personas trabajadoras.

Cada centro dispone de su propia asesoría confidencial, las cuales son las responsables de llevar la instrucción ante cualquier eventual denuncia de un posible caso de presunto acoso. Además, la intranet corporativa ha sido actualizada con documentación relativa a la nueva normativa en materia de igualdad, con el mismo protocolo, con un documento informativo sobre las personas integrantes de las Asesorías Confidenciales, así como con el formulario de denuncia.

Por último, el propio protocolo contempla la necesidad de que todas las personas que integran las Asesorías Confidenciales reciban formación específica en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o de carácter discriminatorio, con un mínimo de 50 horas de duración. A sugerencia de la Representación de las personas trabajadoras, también se propuso que recibieran la misma formación todos los miembros de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de Harinera Vilafranquina. Actualmente, la gran mayoría de miembros de las Asesorías Confidenciales y de los Comités de Seguridad y Salud ya han sido formados en esta materia. Quienes no la cursaron, recibirán la misma formación durante 2021, junto con otras personas trabajadoras para las que también se ha considerado oportuno la realización de dicha acción formativa.

Por lo que respecta a la **gestión de la diversidad y no discriminación** de ningún tipo, se muestra a continuación la distribución de la plantilla por nacionalidad. No se discrimina a ninguna persona por su origen, nacionalidad o religión (ver tabla 27 en la página siguiente).

Además, dentro del compromiso del Grupo con los convenios fundamentales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentra el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*.

**Tabla 27. Distribución de la plantilla al final del ejercicio, por sexo, nacionalidad y grupo profesional.**

Grupo profesional y nacionalidad	2020		
	Mujeres	Hombres	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	<b>5</b>	<b>64</b>	<b>69</b>
- España	5	62	67
- Portugal	0	2	2
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	<b>7</b>	<b>54</b>	<b>61</b>
- Bulgaria	0	1	1
- España	7	51	58
- Marruecos	0	2	2
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	<b>34</b>	<b>311</b>	<b>345</b>
- Argentina	0	1	1
- Bulgaria	0	2	2
- Ecuador	0	1	1
- España	34	298	332
- Marruecos	0	5	5
- Nigeria	0	2	2
- Rumania	0	2	2
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	<b>37</b>	<b>97</b>	<b>134</b>
- Bulgaria	0	1	1
- Colombia	0	6	6
- España	36	86	122
- Marruecos	1	2	3
- Rumania	0	1	1
- Ucrania	0	1	1
<b>Plantilla total</b>	<b>83</b>	<b>526</b>	<b>609</b>

En cuanto a medidas relacionadas con promover la ocupación, el Grupo no dispone de ninguna política o protocolo que tenga como objetivo o finalidad principal la promoción de la ocupación. No obstante, existen otras iniciativas que pueden incentivar de manera indirecta una mayor contratación de personal, como por ejemplo la comentada anteriormente de reducción de horas que, en un contexto de una misma necesidad de producción, puede acarrear nuevas contrataciones a fin de suplir esas horas de trabajo que se realizaban anteriormente. Por otro lado, tal y como se verá en el apartado 7.1, **el Grupo promueve el empleo local y de proximidad.**

## 4. MEDIO AMBIENTE

### 4.1. Gestión ambiental

El Grupo adopta el compromiso para la gestión del medio ambiente y la aplicación del principio de precaución como parte integrante de la política de empresa, en la que se establecen diferentes aspectos para dar cumplimiento a este y otros compromisos, ya sean con los clientes, los consumidores y con la sociedad en general, así como con la seguridad y la salud, y con la igualdad entre todas y todos los trabajadores.

Concretamente, y en lo que se refiere a la gestión medioambiental, la dirección fija las siguientes líneas de actuación:

- Satisfacer los requisitos que sean de aplicación al Grupo, tanto los requisitos de clientes, como los legales y reglamentarios, así como aquellos otros requisitos y/o normas a los que se acoja voluntariamente.
- Promover la mejora continua en los procesos productivos.
- Desarrollar la prevención y la mitigación de la contaminación a través de los programas ambientales.

De este modo, todos los centros de producción del Grupo cuentan con un sistema de gestión medio ambiental, certificado conforme a la Norma UNE-EN ISO 14001, e implantado desde hace más de 10 años. Como parte del mismo, se destacan los procedimientos para la evaluación de los aspectos ambientales significativos para cada planta y para el Grupo en general, así como el procedimiento para la gestión de requisitos legales.

Además, el cumplimiento de requisitos legales (no solo en medio ambiente, sino también en materia de prevención de riesgos laborales) se garantiza mediante un servicio de legislación externo, consistente en la identificación de la legislación aplicable, con la cual en que cada planta se revisa el cumplimiento de los requisitos establecidos. A través de este sistema se ha asegurado el cumplimiento de la legislación y de la normativa ambiental, de tal manera que no se han detectado incumplimientos en esta materia.

En relación a los impactos sobre el medio ambiente que genera la actividad del Grupo, a partir de la evaluación de los aspectos ambientales se han identificado los más significativos, tanto para el Grupo como para las distintas plantas, y han sido clasificados y agrupados en tres categorías distintas:

- Consumo de recursos
  - Consumo de energía eléctrica
  - Consumo de gas
  - Consumo de agua
  - Consumo de combustible de los vehículos de transporte
- Emisiones atmosféricas
  - Emisiones de polvo en suspensión
  - Emisiones de gases de los vehículos de transporte
- Contaminación acústica
  - Ruido de la maquinaria de los centros de producción

En la práctica, el Grupo destina los recursos técnicos y organizativos necesarios para la prevención efectiva de los efectos de su actividad sobre el medio ambiente, aplicando la mejor técnica disponible para que dichos efectos sean los mínimos posibles. Además, el Grupo cuenta con personal formado en cuestiones medio ambientales en cada uno de los centros de producción, impartiendo formación continua y adaptada a cada puesto de trabajo.

Por último, el Grupo dispone de un seguro de responsabilidad medioambiental, con el objetivo de cubrir las consecuencias económicas de eventuales accidentes que puedan afectar al medio ambiente, con tal de garantizar el pago de las indemnizaciones y gastos correspondientes por daños a terceros causados por contaminación, con las siguientes coberturas, de acuerdo con el análisis medioambiental realizado por la compañía aseguradora:

- Gastos de reparación, prevención y evitación.
- Reclamaciones por daños personales, materiales y perjuicios consecuenciales.

## 4.2. Prevención de la contaminación y mejora de la eficiencia energética

Tal y como se ha comentado en el punto anterior, la compañía destina parte de sus recursos económicos y humanos a la mejora de procesos y a la optimización de la producción, con el objetivo de reducir los consumos, tanto de energía como de materiales, y también los recursos naturales usados para llevar a cabo la actividad de la empresa.

Las líneas generales de actuación para conseguir reducir la huella de carbono de la empresa, minimizar la emisión de sustancias contaminantes, así como hacer un uso más sostenible de los recursos en la medida de lo posible, siempre utilizando las mejores técnicas disponibles, son las que se describen a continuación:

- Las calderas de producción de vapor y de agua sobrecalentada necesaria para la fabricación del producto están alimentadas con **gas natural**, que supone menores emisiones de CO<sub>2</sub> con respecto a otros combustibles fósiles, como también conlleva una reducción de otros contaminantes, como los óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>), los óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>) y de las partículas en suspensión. Además, el consumo de gas se reduce a través de economizadores instalados en dichas calderas, así como mediante la automatización de procesos y con un diseño adecuado, junto con un correcto mantenimiento de las instalaciones.
- En cuanto a las **emisiones de polvo en suspensión**, que se puede generar durante el movimiento y la manipulación tanto de las materias primas (como el trigo) como de los productos acabados (como las harinas, las sémolas o los salvados), señalar que se dispone de las siguientes instalaciones:
  - Tolvas de descarga ecológicas con aspiración.
  - Sistemas propios de descarga de buques con diseño de transporte en aspiración.
  - Sistemas de carga de buques con acondicionamiento previo.
  - Mantenimiento de las instalaciones en depresión para evitar la salida de polvo.
  - Sistemas de filtrado en todas las emisiones al exterior con control periódico de eficiencia.

En este sentido, cabe destacar que durante 2020 se ha continuado trabajando en la mejora de las instalaciones de la descarga de materia prima en la planta de Harinera Vilafranquina de Arévalo, las cuales se iniciaron en el año 2019 con el objetivo de disminuir las emisiones de polvo en suspensión durante el proceso de descarga. En dicha instalación se ha potenciado la aspiración del filtro de mangas existente en la tolva y se ha añadido un nuevo filtro de mangas adicional, además de un ventilador que aspira por tomas nuevas por encima de la tolva.

Además, en la misma planta de Harinera Vilafranquina en Arévalo, se ha instalado un sistema de aspiración centralizado para facilitar que los trabajos de limpieza general y de limpieza de cernido se realicen con una menor exposición al polvo. También se estudian modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo.

- El **consumo de energía eléctrica** se optimiza gracias a elementos auxiliares como variadores de frecuencia, el apagado y el encendido automático de iluminación, los motores de alta eficiencia energética, con criterios de valoración de la eficiencia energética en las compras de los equipos, con la automatización de procesos, y con un mantenimiento preventivo de todas las instalaciones.

En concreto, durante el año 2020 se han realizado las siguientes actuaciones, encaminadas a la optimización de procesos, y a la disminución del consumo eléctrico, y con efectos positivos sobre la calidad del producto:

- Oromas:
  - En la planta de Zaragoza, se ha realizado una nueva instalación de ventilación localizada en toda la zona de producción que ha permitido, por un lado, mejorar el ambiente de trabajo al disminuir la temperatura que se acumulaba en las salas y, además, evitar las condensaciones producidas por el calor que se desprende en las líneas de producción. Es una instalación que no necesita de la generación de frío industrial y, en consecuencia, supone un consumo energético muy bajo.
- Harinera Vilafranquina:
  - En la planta de Santa Margarida i els Monjos, se ha invertido en mejoras de eficiencia de los procesos existentes y en la reducción de tiempos necesarios para la realización de la mezcla de harinas.

- Guría:
    - Esta planta dispone de maquinaria (como por ejemplo los molinos de molienda) que, desde el punto de vista mecánico, puede ser funcional aún durante bastante tiempo, siempre y cuando se eliminen componentes de tecnología obsoleta, tales como circuitos hidráulicos y algunos de electrónica de control, y se sustituyan por otros de tecnología actual, electrónica e informática. Por tanto, se ha decidido invertir en el remanufacturado de los molinos, recuperando el valor intrínseco de los mismos mediante la sustitución de los sistemas de embrague y de alimentación hidráulicos por cilindros neumáticos, motores eléctricos y un sistema de control informatizado moderno, de última generación. Durante este año 2020 ya se han cambiado 8 unidades y a lo largo de los próximos 2 años se pretende actualizarlos todos. Esta sustitución mejorará la eficiencia de cada equipo, reducirá el número de averías y redundará en la mejora de la calidad del producto.
  - La Preferida:
    - Se han optimizado los ciclos de producción y su eficiencia, dotando a la planta de más combinaciones en cuanto a los destinos de producción.
    - Con el objetivo de mejorar la calidad del producto y la disminución de mermas, lo que se traduce en una optimización de la producción, se ha incrementado el aislamiento de los silos de producto acabado frente a las condiciones climatológicas adversas, así como también se han realizado mejoras en los fondos de los silos de materia prima.
  - Harinera del Pisuerga:
    - Se ha substituido la batería de condensadores para incrementar su eficiencia.
  - En general, en todas las plantas, se va sustituyendo paulatinamente el alumbrado existente por alumbrado de alta eficiencia Led.
- Después de las **auditorías energéticas** realizadas en el año 2016 y una vez completada la aplicación de aquellas acciones resultantes más rentables a nivel de eficiencia energética, durante 2020 se han llevado a

cabo nuevas auditorías energéticas en las plantas de Harinera Vilafranquina (Santa Margarida i els Monjos, Arévalo y Cádiz), de Guría y de Oromas (Zaragoza y Puerto Real). Como resultado de dichas auditorías, se proponen una serie de medidas con el fin de reducir y optimizar los consumos energéticos en dichas plantas. A través del programa de planificación energética, se prevé la implementación de estas medidas a lo largo del período 2021-2023, empezando en una planta piloto y, una vez comprobados los resultados, si son próximos a los esperados, se reproducirían las acciones donde corresponda. Algunas de las medidas propuestas en las auditorías energéticas 2020 se incorporan en los objetivos relacionados en el apartado 4.5.2 del presente *EINF*.

- El **consumo de agua** en las instalaciones de producción se regula mediante sistemas de control automatizados (dosificadores que añaden la cantidad exacta de agua necesaria para el proceso), evitando de esta forma el consumo excesivo de este recurso. Para minimizar el consumo de agua en las oficinas, los grifos disponen de reductores de caudal y aireadores, mientras que las cisternas cuentan con un sistema de interrupción de vaciado del agua.

En referencia a medidas concretas realizadas, si bien durante el año 2019 se instaló un nuevo sistema de rociado en una de las dos líneas de producción de la planta de Guría, optimizando con su funcionamiento el agua utilizada durante el proceso de acondicionamiento de la materia prima, en 2020 se han priorizado otras inversiones, mientras que para 2021 se prevé la mejora de este mismo sistema en la otra línea de producción existente, así como también en la planta de Harinera Vilafranquina en Arévalo.

- Por lo que respecta a la **contaminación acústica**, además de realizar los controles periódicos correspondientes según la normativa, se llevan a cabo estudios de emisión e inmisión y mapas de ruido, donde sea necesario. Para minimizar el impacto acústico al exterior, se prioriza la ubicación de las plantas en zonas industriales para prevenir la afectación de ruido a la población y se aplican, donde sea preciso, medidas preventivas tales como la instalación de soportes aislantes absorbentes de las vibraciones, cerramientos acústicos y/o ventanas con cristales con lámina intermedia insonorizante, rejillas de ventilación provistas de aislamiento, así como la instalación de silenciadores en los principales focos emisores de ruido.

- La mayor parte de la actividad se lleva a cabo en el interior de las instalaciones, con escasa actividad exterior nocturna, de modo que la **contaminación lumínica** no se identifica como un aspecto material en cuanto al impacto ambiental de las empresas del Grupo.

Sin embargo, la política del Grupo en este aspecto contempla la utilización de lámparas con la mayor eficiencia energética posible, priorizando sistemas de iluminación led, y reduciendo las zonas exteriores iluminadas a aquellas donde sea estrictamente necesario por seguridad, tanto por las exigencias de la actividad propia, como para evitar intrusiones no deseadas.

- Para la desinsectación de las fábricas se implementan tratamientos térmicos (desinsectación en calor), como **alternativa al uso de fumigantes**, como es el caso de la fosfamina (PH<sub>3</sub>).
- Para reducir las **emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del transporte**, se sigue la siguiente estrategia:
  - En aquellas instalaciones donde es posible, se prioriza la recepción de la materia prima mediante buques o ferrocarril, en detrimento del transporte por carretera (con más impacto ambiental en cuanto a emisiones se refiere).
  - Ubicación de las plantas siguiendo criterios de proximidad, con respecto a los proveedores y consumidores, de modo que la práctica totalidad de los clientes se encuentran a menos de 300 km. de las harineras del Grupo.
  - Optimización de las rutas de expedición de producto.

Así pues, además de procurar el uso sostenible y más eficiente de los recursos, todas las actuaciones y medidas que se aplican están destinadas a prevenir y/o a reducir las emisiones de contaminantes a la atmosfera, actuando sobre todo en dos frentes:

- Disminución de las emisiones indirectas por generación de energía eléctrica, ya que, por norma general, cuando se optimizan los procesos productivos, se reduce el consumo de electricidad. Este ha sido el principal enfoque de las auditorías llevadas a cabo durante 2020.
- Reducción de las emisiones directas de gases que se emiten a través de los focos emisores de las fábricas (durante la combustión de gas en las calderas para calentar el agua necesaria para los procesos productivos) y de las emisiones directas de gases que generan los vehículos de transporte de las empresas del Grupo.

En la tabla siguiente, se presentan las inversiones y actuaciones realizadas que se han descrito anteriormente, incluyendo un resumen histórico desde 2018.

**Tabla 28. Inversiones del Grupo para prevenir la contaminación y reducir el consumo energético.**

Descripción de la inversión	Inversiones 2018	Inversiones 2019	Inversiones 2020
<b>Minimización de emisiones de partículas de polvo en suspensión</b>			
- Instalación aspiración centralizada, en HV Arévalo *	-	-	26.004,72 €
- Cerramientos, nuevas protecciones y mediciones, en HV Arévalo *	6.854,20 €	-	-
- Cerramiento, aspiración y detector de rotura de mangas, en HV Cádiz *.	21.281,81 €	-	-
- Extracción localizada y tolva, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	669,32 €	-	-
- Sensores de polvo, en HV Santa Margarida i els Monjos *.	1.953,06 €	-	-
<b>Subtotales</b>	<b>30.758,39 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>26.004,72 €</b>
<b>Minimización de emisiones de ruido</b>			
- Silenciador y estudio de ruido, en la planta de HV Arévalo *.	10.101,93 €	-	-
- Insonorización de soplante, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	1.300,00 €	-	-
- Cerramiento calles de carga productos finales, en HV Arévalo *	-	99.781,44 €	-
<b>Subtotales</b>	<b>11.401,93 €</b>	<b>99.781,44 €</b>	<b>-</b>
<b>Reducción de consumos y eficiencia energética</b>			
- Sistema de control de peso, en Guría, S.A.	-	-	35.700,00 €
- Remanufacturado de maquinaria de producción, en Guría, S.A.	-	-	93.983,38 €
- Instalación proceso de esterilización de producto, en Guría, S.A.	-	-	59.804,36 €
- Instalación de control ambiental, en Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	-	63.155,27 €
- Sistema mezclado de producto, en HV Santa Margarida i els Monjos *	-	-	868.085,30 €
- Acondicionamiento silos harina, en Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	-	302.304,09 €
- Mejora de instalación dosificación, en Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	26.982,50 €	-
- Sistema de envasado, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	43.330,95 €	-
- Nueva batería de condensadores, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	-	7.221,70 €	48.714,16 €
- Equipos de acondicionamiento de materia prima y tolvas, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	-	122.660,84 €	-
- Nuevo alumbrado Led de alta eficiencia, en Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	80.851,90 €	12.285,94 €
- Ampliación sistema de control de peso, en HV Arévalo *	-	104.000,00 €	-
- Sustitución equipo productivo, en la planta de Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	1.968.273,83 €	-
- Reforma sección acondicionamiento materia prima, en Guría, S.A.	-	963.716,39 €	94.111,49 €
- Sala nueva de compresores, en Guría, S.A.	56.338,42 €	14.072,90 €	-
- Sustitución de línea de pasta y caldera, en la planta de Zaragoza (Oromas, S.A.).	1.420.028,00 €	-	-
- Nuevo compresor variable, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	11.314,99 €	-	-
- Automatizaciones en las plantas de Bellpuig (La Preferida, S.A.), HV Cádiz * y Zaragoza (Oromas, S.A.).	155.948,92 €	-	-
<b>Subtotales</b>	<b>1.643.630,33€</b>	<b>3.331.111,01€</b>	<b>1.578.143,99€</b>
<b>TOTAL INVERSIONES</b>	<b>1.685.790,65€</b>	<b>3.430.892,45€</b>	<b>1.604.148,71€</b>

\* HV: Harinera Vilafranquina, S.A.

En los apartados siguientes se podrá comprobar el resultado de estas medidas para prevenir la contaminación y mejorar la eficiencia energética, observando las tendencias en los consumos y en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y otros contaminantes, a lo largo de los últimos años.

### 4.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

#### 4.3.1. Economía circular y prevención de desperdicio de alimentos

El Grupo lleva a cabo una estrategia de minimización de residuos, siendo puntos clave de esta los siguientes:

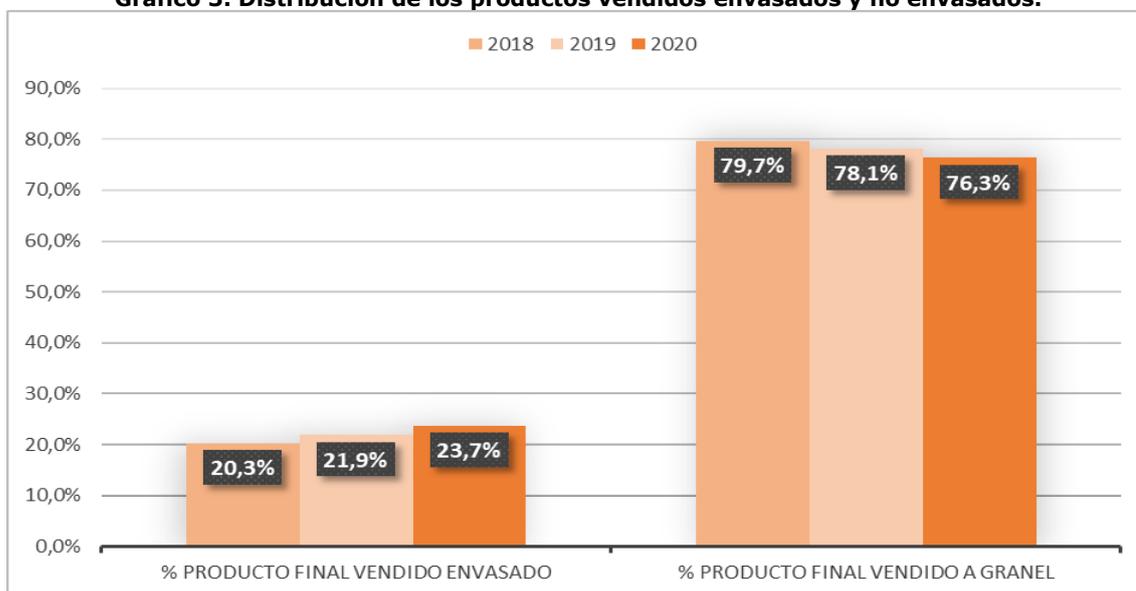
- Toda la materia prima (cereales) es transformada en productos o subproductos con valor comercial. Aquellos subproductos no comercializados para el consumo humano se destinan a alimentación animal (y a otros usos en cantidades muy poco significativas), revalorizándolos en vez de desecharlos como residuo, evitando así el desperdicio de material vegetal que puede ser usado como alimento.

**Tabla 29. Subproducto destinado a consumo animal.**

Año	Cantidad (kg)
2018	333.849.530
2019	354.061.733
2020	320.858.653

- El consumo de trigo, de aditivos y de ingredientes (ver apartado 4.4.1) es el mínimo necesario gracias a un diseño, una regulación y un mantenimiento adecuado de las instalaciones, mejorando la producción y el rendimiento.
- Se fomenta el consumo a granel (tanto de la materia prima como del producto final), con el objetivo de minimizar los residuos de sacos u de otros envases. En cuanto a la materia prima, únicamente la sal, los aditivos y los ingredientes llegan envasados (en envases de plástico y de papel), pero se consumen en pequeñas cantidades en comparación con la materia prima principal de las harineras, que son los cereales, los cuales se reciben a granel en barcos, trenes, camiones caja y camiones cisterna. Del mismo modo, la mayor parte de la producción de las harineras se expide a granel, en camiones cisterna, como se puede observar en gráfico de la página siguiente.
- El consumo de envases (ver apartado 4.4.1) para los productos finales se optimiza mediante una mejora de su diseño, de la productividad de la maquinaria de envasado y de su almacenamiento, con el objetivo de minimizar las mermas de envases (residuos de envases).
- Se lleva a cabo la remanufacturación de aquellos equipos que mediante la modernización y actualización de alguna de sus partes pueden alargar el ciclo de vida de los mismos, permitiendo la reutilización de los equipos durante más tiempo y evitando la eliminación de los mismos, la generación de residuos y la fabricación de equipos nuevos.

**Gráfico 3. Distribución de los productos vendidos envasados y no envasados.**



#### 4.3.2. Residuos

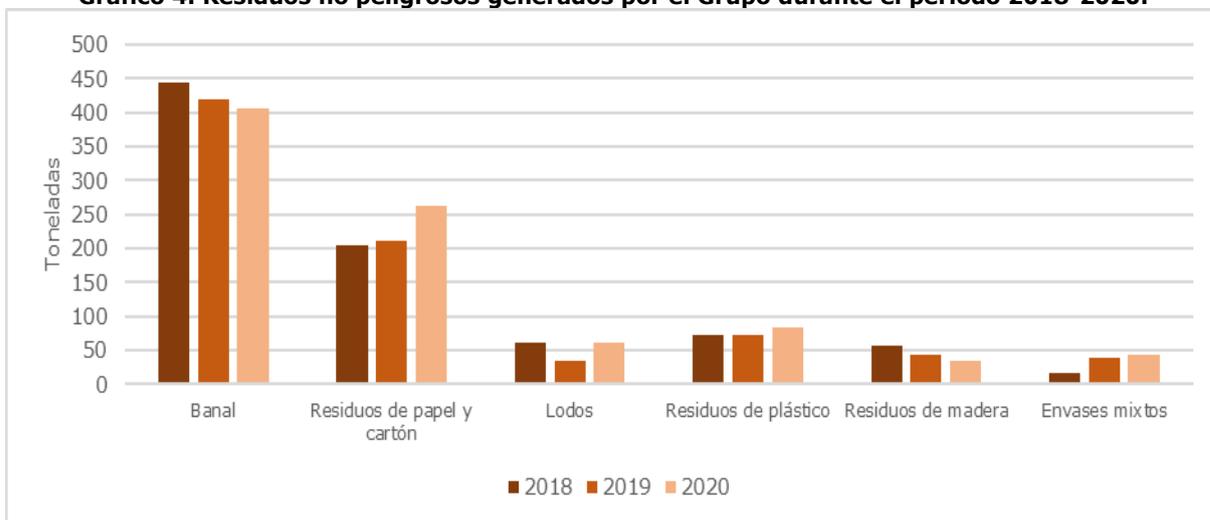
La recogida y gestión de los residuos producidos por la actividad de cada instalación del Grupo, se realiza siempre a través de gestores autorizados, los cuales priorizan la reutilización, el reciclaje y la valoración de los mismos, siempre que sea posible.

El gráfico de la página siguiente muestra la evolución durante el período 2018-2020 en la generación de residuos no peligrosos (de manera agregada para todas las empresas del Grupo), desglosando los más destacables en cuanto a cantidad del residuo generado (en toneladas).

En este caso, se mantienen las tendencias que indican una mejor segregación de los residuos y una menor generación en cuanto a cantidad, a pesar del incremento de un 8% en el año 2020 respecto del 2019. Cabe recordar que en 2018 tuvo lugar una generación elevada de residuos de construcción, puntualmente a causa de las obras de reasfaltado y sustitución de un tramo de la calle de acceso al centro de Nogales de Pisuerga; por lo que en 2019 se redujo en un 120% la generación de residuos de manera global, al haberse finalizado dichas obras.

Así pues, en los últimos tres años, la generación de residuos no peligrosos ha comportado una reducción del 17% (de promedio interanual) con una reducción global del 50,6% en todo el período 2018-2020.

**Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2018-2020.**



En referencia a los residuos no peligrosos, los más importantes en cuanto a cantidad generada son los residuos banales (en función del año, entre un 20 i un 50% sobre el total de residuos no peligrosos generados) y los residuos de papel y cartón (entre un 10 y un 30% sobre el total). La generación de los residuos de lodos sigue una tendencia estable, así como los residuos de plásticos y de envases de plástico, que serían el tercero en importancia en cuanto a cantidad generada (entre un 4 y un 9%, según el año). Los residuos de madera han seguido la tendencia a la reducción de los últimos años.

Respecto a la generación de residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición (ver cantidades en la Tabla 30), este año 2020 ha sido prácticamente despreciable, así como en el pasado 2019 (1% del total de residuos no peligrosos generados), confirmando que las cantidades de 2018 fueron un caso aislado, debido a las obras comentadas; mientras que la generación de residuos banales se ha visto reducida en un 3,2%, con respecto al anterior año 2019. Finalmente, en referencia a la categoría de envases mixtos, la generación de dichos residuos supone alrededor de un 5% del total de residuos no peligrosos generados.

En la tabla de la página siguiente se muestran las cantidades generadas de residuos (incluyendo aquellos tipos de residuos no desglosados en el gráfico anterior), junto con la cantidad total de residuos no peligrosos generados en el global de las empresas del Grupo).

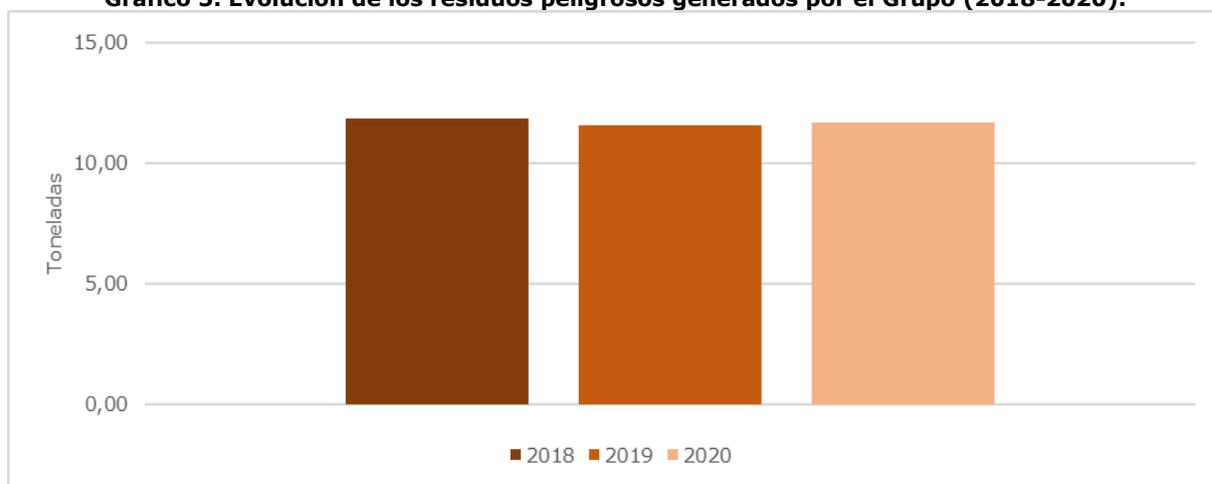
**Tabla 30. Residuos no peligrosos generados por el Grupo.**

Descripción residuo	Cantidad (Toneladas)		
	2018	2019	2020
Banal	443,28 *	418,82	405,96
Residuos de papel y cartón	204,30	211,94	261,90
Lodos de lavado y tratamiento de efluentes	61,28	35,30	60,93
Residuos de plástico	73,52	72,75	82,87
Residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición **	971,83	6,00	10,04
Residuos de madera	57,38	44,06	33,70
Otros residuos	14,96	-	-
Chatarra	45,15	16,38	7,38
Equipos eléctricos y electrónicos desechados	0,002	-	0,260
Tierra y piedras	0,250	0,150	-
Envases mixtos	17,36	39,32	43,93
Absorbentes y materiales de filtración	0,155	0,360	0,930
Hierro y acero	4,78	9,74	25,16
Vidrio	-	-	-
Materiales mezclados	-	-	-
Restos de poda	-	8,22	4,90
Lodos acuosos que contienen tinta	-	-	-
Residuos de tóner de impresión no peligrosos	-	-	0,212
<b>Total de residuos no peligrosos generados</b>	<b>1.894,25</b>	<b>863,04</b>	<b>938,17</b>

\* Reclasificación de otros residuos que desde principios de 2018 se consideran como residuo banal, mientras que anteriormente computaban en otras categorías.

\*\* Los datos de las cantidades de estos residuos no se muestran en el gráfico 3, por su carácter de generación excepcional (obras de reasfaltado y sustitución de un tramo de calle de acceso al centro en Nogales de Pisuerga de Harinera del Pisuerga). Este caso excepcional tuvo como consecuencia un significativo aumento del total de residuos no peligrosos generados.

El siguiente gráfico muestra la evolución durante el período 2018-2020 en la generación total de residuos peligrosos (de manera agregada para todas las empresas del Grupo).

**Gráfico 5. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2018-2020).**


En referencia a dichos residuos peligrosos, observando el gráfico anterior se puede apreciar cómo se mantiene estable su generación a lo largo de los tres últimos años (disminución alrededor del 1% en 2018 respecto de 2017, reducción del 2,1% en 2019 respecto de 2018, y finalmente un ligero aumento del 1% entre 2019 y 2020, con una tendencia a la reducción del 2% en el global del período 2018-2020). Las cantidades generadas son de una magnitud mucho menor en comparación con las de los residuos no peligrosos, y suponen una cifra próxima a las 12 toneladas anuales, en total. Así pues, para el 2020, los residuos clasificados como peligrosos más importantes en cuanto a la cantidad generada han sido los residuos de aceites (aumento del 8% respecto a 2019). En segundo lugar, se encuentran los residuos de envases con restos de sustancias peligrosas, cuya generación se ha reducido en un 16% con respecto al año 2019. A continuación, los residuos de absorbentes y materiales filtrantes, los cuales han supuesto un 12% del total de residuos peligrosos generados este año (con una reducción del 18% respecto del año precedente), seguidos de los residuos de equipos electrónicos (que suponen el 7% del total de residuos, con una importante disminución del 63% en comparación con el año anterior), mientras que el resto de residuos peligrosos generados oscila en porcentajes inferiores al 10%, de ellos la gran mayoría por debajo del 5% con respecto al total generado.

En la siguiente tabla, se muestran las cantidades generadas de todos los residuos peligrosos en el global de las empresas del Grupo.

**Tabla 31. Residuos peligrosos generados por el Grupo.**

Descripción residuo	Cantidad (Toneladas)		
	2018	2019	2020
Aceites de motor y aceites industriales usados	3,553	3,195	3,454
Residuos de envases con restos de sustancias peligrosas	3,623	2,581	2,170
Absorbentes y materiales de filtración	1,411	1,779	1,459
Equipos electrónicos desechados que contienen componentes peligrosos	0,729	2,195	0,805
Disolventes i mezclas de disolventes	0,740	0,665	0,609
Aguas aceitosas	0,480	-	-
Filtros de aceite	0,459	0,573	0,271
Residuos de tóner	0,004	0,032	0,036
Residuos que contienen hidrocarburos	0,239	0,218	1,143
Baterías, acumuladores, pilas y residuos de baterías	0,205	0,034	0,258
Residuos de productos de limpieza y productos químicos	0,024	0,076	0,033
Residuos de aerosoles	0,033	0,075	0,177
Residuos de otros combustibles (incluidas mezclas)	-	-	-
Lámparas de descarga, fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,174	0,157	0,057
Residuos de pintura y barniz que contienen sustancias peligrosas	0,089	0,010	0,043
Residuos de anticongelante	0,068	-	-
Lodos acuosos que contienen tinta y lodos de pintura con disolventes orgánicos	-	-	0,15
Líquidos acuosos de limpieza	-	-	1,04
<b>Total de residuos peligrosos generados</b>	<b>11,83</b>	<b>11,59</b>	<b>11,70</b>

#### 4.4. Uso sostenible de los recursos

En los próximos apartados se indicarán los consumos de materias primas, de agua y de energía, mostrando los valores para el período 2018-2020, como punto de partida para la observación de la evolución de estos indicadores.

##### 4.4.1. Consumo de materias primas y envases

Tal y como se ha comentado en apartados anteriores, la materia prima más importante para la actividad productiva del Grupo es el trigo. Otras materias primas que se usan en los procesos productivos, como son la sal, los aditivos y los ingredientes, se consumen en cantidades muy pequeñas, negligibles en comparación con el consumo de cereales (esencialmente trigo blando y trigo duro, pero también trigo espelta y centeno).

**Tabla 32. Cantidades de cereales consumidas como materia prima.**

Descripción	Cantidades en Toneladas		
	2018	2019	2020
Cereales consumidos	1.427.371,7	1.441.794,8	1.323.911,7

En cuanto a los envases para el producto final, se muestran las cantidades puestas en el mercado en la siguiente tabla.

**Tabla 33. Envases puestos en el mercado en producto final vendido.**

Descripción	Materiales	Cantidades en Toneladas		
		2018	2019	2020
Envases vacíos de un solo uso	Papel y cartón (sacos, bolsas y cajas)	4.169,15	4.558,15	4.514,75
	Plásticos (sacos, <i>big bag</i> , bolsas)	913,04	1.049,33	1.185,98
<b>Total envases de un solo uso</b>		<b>5.082,19</b>	<b>5.607,48</b>	<b>5.700,73</b>
Envases reutilizables	Madera (palets)	4.881,89	5.629,84	6.264,20
	Plásticos (palets)	439,90	580,17	1.072,47
<b>Total envases reutilizables</b>		<b>5.321,79</b>	<b>6.210,01</b>	<b>7.336,67</b>

Como ya se ha comentado anteriormente, el Grupo tiene la política de fomentar la expedición a granel de los productos finales, frente al uso de envases. Además, se puede observar como en los últimos años ha ido creciendo la proporción en la utilización de envases reutilizables frente a los de un solo uso.

#### 4.4.2. Consumo de agua

El agua que se consume en todas las instalaciones del Grupo (ya sean fábricas, almacenes o bien oficinas) procede de la red de aguas existente en cada zona, sin ninguna restricción o limitación local. En el caso concreto de la planta de Harinera Vilafranquina en Arévalo, se dispone de un permiso para la utilización de agua de pozo, consumiendo anualmente poco menos del 50% del total de litros autorizados. Este consumo se destina al lavado de cisternas, para los aseos de los conductores de camiones y para el sistema contraincendios.

En Oromas Puerto Real, la planta generadora de frío utiliza gas amoníaco como refrigerante del circuito cerrado de agua de las enfriadoras de proceso. Para condensar el amoníaco es necesaria una gran cantidad de kilocalorías, que normalmente se consiguen mediante torres de enfriamiento evaporativas. Para evitar este proceso, y aprovechando la cercanía de la planta al mar, en este caso se utiliza agua de mar en caudal suficiente, captada desde un pozo y devuelta a otro pozo a cierta distancia, de modo que no se realiza un consumo efectivo de agua, sino más bien una recirculación. Este intercambio es mucho más eficiente que el realizado en procesos enfriadores evaporativos, y además se evita el coste y el riesgo biológico (posibles problemas de legionelosis) que se produce en las torres de refrigeración.

La optimización del uso del agua como materia prima dentro de la producción, con sistemas de control automatizado que a través de dosificadores añaden la cantidad exacta de agua necesaria para los procesos, se puede comprobar a través de las ratios de consumo de agua (en megalitros) por unidad de producción (kilotoneladas), tal y como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 34. Evolución de los consumos de agua del Grupo.**

Año	Consumo de agua (MI)	Ratio consumo de agua por producción (MI/kt)	Variación ratio consumo de agua por producción
2018	127,78	0,110	-2 %
2019	142,06	0,117	+7 %
2020	139,36	0,124	+6 %

En el último año (2020) se ha reducido el consumo total de agua (reducción del 2% con respecto a 2019), aunque ha supuesto un aumento del 6% en la ratio de consumo de agua por producción.

El consumo de agua en las fábricas del Grupo está muy relacionado con la campaña anual de trigo, sus características y, en particular, su grado de humedad, así como del tipo de producción.

En este sentido, cabe resaltar que el uso de trigo duro supone más consumo de agua, puesto que normalmente este trigo suele ser más seco, es decir, tiene un grado de humedad menor que el trigo blando, por lo que se requiere más cantidad de agua en su proceso de acondicionamiento. Además, en función de su procedencia, el grado de humedad del trigo también varía, siendo más seco en el sur que en el norte de España o en comparación con el grado de humedad que presentan los trigos de importación. Del mismo modo, también se consume más agua en aquellas plantas donde se produce pasta como producto final. Finalmente, hay que destacar que, durante 2020 y en el global de plantas del Grupo, ha habido un mayor consumo de trigo duro, así como también mayor producción en las fábricas de pasta.

Así pues, estas diferencias productivas afectan al consumo de agua en las distintas plantas, de modo que se puede ver reflejado y correlacionado con las variaciones porcentuales si se entra en detalle por cada centro de trabajo de las empresas del Grupo. Se puede constatar como en la mayoría de los casos dicho consumo sigue en los niveles de los años anteriores o incluso ha disminuido, destacando el caso de la sede central (disminución del 51% en el consumo de agua, después de haber resuelto la avería de 2019), así como las fábricas de La Preferida, Guría y de Harinera Vilafranquina en Arévalo (con reducciones del 41%, 19% y 13%, respectivamente). No obstante, el consumo de agua en las plantas de Harinera Vilafranquina de Cádiz y de Oromas Zaragoza en 2020 ha sido mayor que en 2019 (+18% y +24%, respectivamente); en el caso de Cádiz debido al aumento de consumo de trigo duro y en Zaragoza al incremento de la producción.

#### **4.4.3. Consumo de energía**

Por lo que respecta a los consumos de energía, se puede diferenciar entre los siguientes:

- Consumo de electricidad en las instalaciones productivas y en las oficinas.
- Consumo de gas en las calderas de producción de vapor y de agua sobrecalentada, necesarias para la fabricación del producto.
- Consumo de gasoil para transporte, teniendo en cuenta la flota de vehículos propia, tanto para la expedición de producto acabado como para el aprovisionamiento de materias primas, así como los coches de empresa.

A continuación, se muestra la evolución de los consumos energéticos de electricidad, gas y gasóleo (en MWh) durante los últimos tres años, así como las ratios por unidad de producción (MWh por kilotonelada de producto final).

Hay que tener en consideración que, en el caso del gasoil, su consumo no es directamente proporcional a la producción, de modo que la ratio se presenta en MWh por cada 100 kilómetros.

**Tabla 35. Evolución de los consumos energéticos del Grupo.**

Año	Electricidad		Gas		Gasoil	
	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/kt)	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/kt)	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/100 km)
2018	115.649	99,38	36.745	31,58	14.542	0,356
2019	122.887	101,26	42.322	34,87	16.228	0,354
2020	117.585	104,23	44.920	39,82	15.592	0,346

*Nota: Para la conversión de litros de gasoil a MWh, se han utilizado los factores indicados en el Anexo de la Orden ITC/2877/2008, de 9 de octubre, por la que se establece un mecanismo de fomento del uso de biocombustibles y otros combustibles renovables con fines de transporte.*

*Fe de erratas: Se actualizan las ratios calculadas para gasoil (2018 y 2019) y se calculan debidamente para 2020.*

Si se analiza la evolución del consumo de electricidad, se puede observar cómo se ha reducido el consumo total en términos absolutos (disminución del 4% en 2020 frente a 2019), sin embargo, el consumo de electricidad en relación a la producción ha aumentado ligeramente (un 3% con respecto a 2019), aunque se mantiene dentro del mismo orden de magnitud que en los últimos tres años (alrededor de 100 MWh/kt).

Debe tenerse en cuenta que, igual que en el caso del consumo de agua, en función del tipo de producción se consume electricidad en mayor o menor grado. Así pues, en 2020 la producción de sémola ha sido mayor que en los dos años anteriores, lo que implica mayor consumo de energía por unidad producida en las fábricas semoleras. Esto se debe a las características productivas, ya que se requiere de más maquinaria implicada y procesos añadidos en comparación con la fabricación de harinas.

Por último, se debe tener en consideración que la producción total en 2020 ha sido la menor dentro del período 2018-2020. Este factor, añadido al hecho de que la eficiencia energética en las plantas es mayor cuando hay más producción (ya que se optimizan los servicios auxiliares y los tiempos muertos), ha influido en la ratio de electricidad consumida por producción.

Como se ha comentado anteriormente, durante 2020 la producción en las plantas de pasta ha sido mayor. Por las características de los procesos

productivos de la pasta, utilizan en mayor medida las calderas, de lo que resulta un mayor consumo de gas. Esto se puede ver reflejado tanto en el consumo de gas total del Grupo en valor absoluto, como en relación a la producción.

El consumo de gasoil en función de los kilómetros realizados se encuentra en niveles estables durante los últimos tres años, con valores próximos a los 0,35 MWh/100 km.

#### 4.4.4. Uso de energías renovables

El Grupo dispone de una planta solar fotovoltaica, con una potencia nominal de 100 kW, compuesta por 455 módulos fotovoltaicos, ubicada en el complejo industrial que la empresa dispone en el Recinto Interior de la Zona Franca de Cádiz.

La instalación aporta electricidad producida a través de energía renovable, de modo que se sustituye el uso de energía nuclear o la quema de combustibles fósiles, evitando así la emisión de dióxido de carbono a la atmósfera. A continuación, se muestra la producción de energía eléctrica generada en dicha planta durante los últimos tres años, junto a las toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente que no se emitieron al medio ambiente, gracias a la generación de energía eléctrica limpia.

**Tabla 36. Electricidad generada en la planta solar fotovoltaica y toneladas de CO<sub>2</sub> evitadas.**

Año	MWh generados	Factor de emisión de CO <sub>2</sub> (t CO <sub>2</sub> /MWh)*	Estimación t CO <sub>2</sub> evitadas
2018	129,052	0,246	31,75
2019	131,003	0,186	24,36
2020	121,980	0,143	17,44

\* Factores de emisión de CO<sub>2</sub> del sistema eléctrico español, según Red Eléctrica de España.

Además de esta generación de electricidad con la planta solar fotovoltaica de Cádiz, se podría estimar que el uso de energías renovables en global por parte del Grupo fue, en 2020, de aproximadamente un 44 %, según los datos que proporciona REE (Red Eléctrica de España). Este porcentaje corresponde a la generación eléctrica renovable a nivel nacional del sistema eléctrico español durante el año 2020.

Finalmente, cabe destacar la existencia de estudios de colaboración con diversas compañías eléctricas y empresas instaladoras, para analizar la posibilidad de instalar plantas fotovoltaicas para autoconsumo, en aquellas plantas del Grupo en las que existe la suficiente superficie disponible para ello. Se está analizando la posibilidad de implantar alguna de las soluciones en alguna de las plantas.

## 4.5. Cambio climático

### 4.5.1. Gases de efecto invernadero

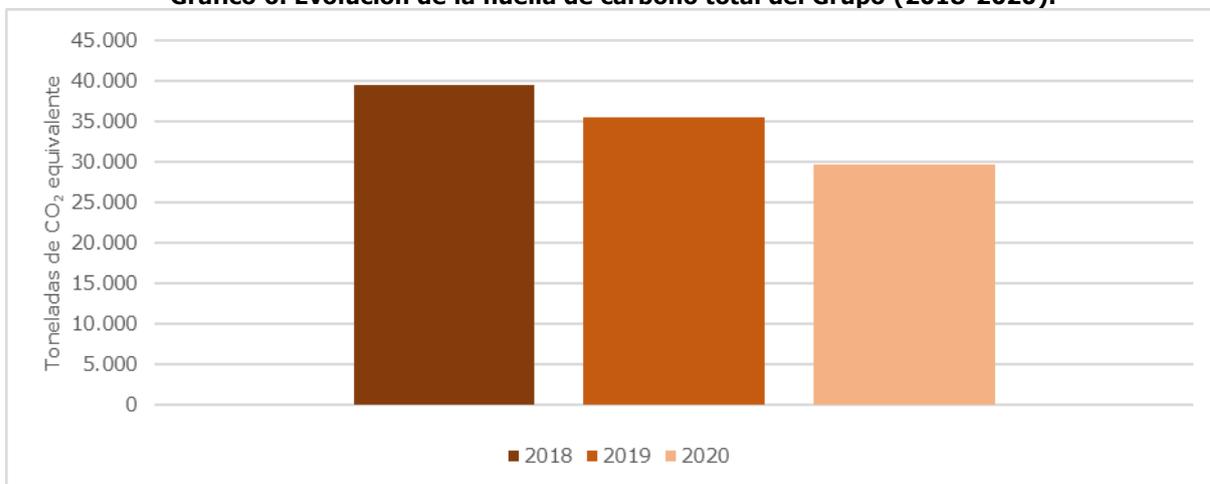
Tal y como se ha mencionado en el apartado 4.2, las inversiones realizadas para procurar reducir en la medida de lo posible los consumos energéticos y mejorar la eficacia de los procesos productivos, repercuten al mismo tiempo, directa o indirectamente, en la reducción de emisiones de contaminantes a la atmosfera y de gases de efecto invernadero (GEI).

En la siguiente tabla se muestra la huella de carbono de la actividad del Grupo, ya sea la generada de manera directa por el consumo de gas en las calderas de las plantas de producción, así como por los desplazamientos de la flota de vehículos del Grupo, o bien de manera indirecta como consecuencia de la generación de energía eléctrica consumida por el Grupo.

**Tabla 37. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo.**

Tipo de emisión y procedencia	Toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente		
	2018	2019	2020
<b>Emisiones directas (Alcance 1)</b>			
Calderas de gas procesos productivos	7.459	8.549	9.074
Gasoil de automoción	3.626	4.004	3.830
<b>Subtotal emisiones directas</b>	<b>11.085</b>	<b>12.553</b>	<b>12.904</b>
<b>Emisiones indirectas (Alcance 2)</b>			
Generación electricidad consumida por el Grupo	28.450	22.857	16.815
<b>Total emisiones directas e indirectas</b>	<b>39.535</b>	<b>35.410</b>	<b>29.719</b>
<i>Notas:</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se adoptan los criterios publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica en la Guía para el Cálculo de la Huella de Carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización.</li> <li>- Factores de emisión para el gas natural y el gasoil de automoción según el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.</li> <li>- Factores de emisión de CO<sub>2</sub> del sistema eléctrico español, según Red Eléctrica de España.</li> </ul>			

Según los datos de la tabla anterior, se puede observar que la huella de carbono total del Grupo ha ido disminuyendo progresivamente año tras año (ver gráfico 6 en la página siguiente).

**Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono total del Grupo (2018-2020).**


A continuación, se indican las emisiones de otros gases que contribuyen indirectamente al efecto invernadero, como son el monóxido de carbono (CO), los compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM), los óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>/NO<sub>2</sub>) y los óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>/SO<sub>2</sub>), todos ellos debidos a la combustión de gas en las calderas. Por último, también se indican las emisiones de partículas de polvo en suspensión (PST), ya que son un parámetro significativo debido al tipo de actividad desarrollada por el Grupo.

**Tabla 38. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo.**

Tipo de emisión y procedencia	Cantidades anuales en kg		
	2018	2019	2020
<b>Calderas de gas procesos productivos</b>			
Óxidos de nitrógeno (NO <sub>x</sub> /NO <sub>2</sub> )	8.341,26	9.586,29	15.975,81
Monóxido de carbono (CO)	1.662,31	1.710,91	3.728,51
Óxidos de azufre (SO <sub>x</sub> /SO <sub>2</sub> )	88,10	43,00	662,52
Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM)	554,55	659,65	82,86
<b>Partículas totales en suspensión (PST)</b>			
	20.824,63	21.814,20	22.147,07

Hay que tener en cuenta la aplicación de la *Guía de apoyo para la notificación de las emisiones en centrales térmicas y otras instalaciones de combustión*, con criterios de cálculo actualizados (v.2020) con respecto a los criterios de estimación usados en años anteriores, por lo que esto explicaría las diferencias importantes existentes entre los valores de 2020 en relación a 2018 y 2019. Para el caso concreto de los óxidos de azufre, por ejemplo, se ha visto modificado el umbral a partir del que se consideran como significativas las emisiones; si bien anteriormente este límite establecido era mayor, por lo que dichas emisiones se consideraban negligibles en la mayoría de las plantas.

#### 4.5.2. Medidas para adaptarse al cambio climático

En el capítulo de **metas de reducción establecidas voluntariamente** para reducir las emisiones de *GEI*, así como otros contaminantes, de los objetivos que el Grupo se marcó para 2018-2019, se puede destacar que durante 2020 se ha continuado trabajando en la mejora de las instalaciones de la descarga de materia prima en la planta de Harinera Vilafranquina de Arévalo, las cuales se iniciaron en el año 2019 con el objetivo de disminuir las emisiones de polvo en suspensión durante el proceso de descarga.

De los **objetivos que el Grupo se propuso de cara al período 2019-2020**, cabe indicar los siguientes avances:

- Reducción emisiones sonoras: Se siguen implementando mejoras en las máquinas, mediante eliminación de transmisiones e incorporando nuevos carenados, donde sea posible, a fin de incidir en un funcionamiento óptimo y con menor ruido en las líneas productivas.
- Mejorar la eficiencia energética:
  - Se han llevado a cabo las nuevas auditorías energéticas según lo planificado y se implementaran de forma paulatina las medidas del plan de acción resultante, haciendo especial hincapié en incorporar mejoras en la automatización de los procesos, así como los sistemas de regulación en los transportes neumáticos.
  - Se ha realizado la inversión prevista para optimizar los procesos de mezcla de harinas en la planta de Harinera Vilafranquina en Santa Margarida i Els Monjos, como también se ha completado la incorporación del sistema de monitoreo de consumo energético.
  - Durante 2020 se inició el proceso de automatización de los alimentadores de molinos en Guría, y se prevé continuar trabajando en esta acción durante 2021 y los próximos años.

Estas medidas afectan directamente a la reducción de la huella de carbono de las empresas del Grupo, ya que se pretende reducir el consumo de combustibles fósiles y emisiones de *GEI* a través de la disminución en los consumos energéticos y mejoras en la eficiencia energética, por lo que es un punto de partida en cuanto a **medidas que toma el Grupo para adaptarse al cambio climático**.

En cuanto a los objetivos que se propone el Grupo para el período 2021-2023, destacan las siguientes medidas y acciones previstas:

- Mejoras en el software para los procesos de recepción de materia prima,
- Mejoras en los procesos de molienda de restos,
- Optimización de los procesos de mezcla de harinas,
- Realización de auditorías de fugas en la red de aire comprimido y reparación de las mismas,
- Aumentar el rendimiento y optimizar el funcionamiento de los sistemas de transporte neumático.

En la misma dirección, además de las inversiones descritas anteriormente, cabe destacar diferentes iniciativas del Grupo encaminadas a conseguir un progresivo cambio en las fuentes energéticas de las que se abastecen las distintas actividades de la compañía, con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (*GEI*), ser menos dependientes de los combustibles fósiles y adaptarse al cambio climático.

A partir de las fuentes más importantes de emisiones *GEI* del Grupo, se considera lo siguiente:

- Consumo eléctrico: Tal y como se ha comentado en el apartado 4.4.4., el Grupo sigue valorando la posibilidad de instalar placas solares fotovoltaicas en alguna de sus plantas, para autoconsumo. A tal efecto, se dispone de ofertas de tanteo con compañías eléctricas y empresas instaladoras y se estudiarán con detenimiento para tomar la decisión que se considere más adecuada. Cabe destacar también el interés del Grupo para modificar el nivel de tensión eléctrico en aquellas plantas donde sea posible, con el objetivo de disminuir así las pérdidas en el sistema eléctrico. Por último, aunque no menos importante, dentro la política de mejora continua instaurada, se prosigue con la optimización de los consumos de los diferentes centros de trabajo del Grupo, aunque la incorporación de nuevas mejoras en los procesos, ya sea por motivos de calidad o para elaborar nuevos productos, puede provocar aumentos del consumo energético, todo y que en términos relativos (ratios por producción) el objetivo es conseguir una eficiencia cada vez mayor.

- Consumo de gasoil para automoción: El proyecto de sustitución y/o adaptación de la flota de vehículos de empresa (camiones para la distribución de los productos del Grupo) a gas natural, combustible menos contaminante en relación al gasoil, finalmente se consideró una inversión no viable, debido principalmente a la falta de puntos de repostaje en las rutas actuales.
- Consumo de gas natural de las calderas de producción: El proyecto existente de instalación de una caldera de biomasa sigue sin considerarse prioritario por el Grupo en este momento, debido a la cantidad de proyectos de mejora que se están llevando a cabo en las distintas plantas (algunos de los cuales se han descrito anteriormente).

De este modo, el Grupo seguirá evaluando los riesgos y las oportunidades derivadas del cambio climático que potencialmente puedan afectar al desarrollo de sus actividades, ingresos o costes. En este sentido, se tendrán en cuenta los posibles impactos sobre las cosechas de trigo derivadas de fenómenos meteorológicos extremos, cambios en el nivel del mar, aumento de las temperaturas o disponibilidad de agua.

Como consecuencia de un mercado de abastecimiento español deficitario en trigo blando, las empresas del sector se ven obligadas a importar parte de los suministros de esta materia prima. Así pues, ante el riesgo de un eventual aumento del precio de los combustibles fósiles (como consecuencia de crisis energéticas relacionadas con el cambio climático) que podría encarecer el coste del transporte del trigo, la estrategia del Grupo se dirige a compras en el mercado global, abasteciéndose en todo momento de aquellas zonas donde la cantidad y la calidad del trigo sean las deseadas, según las diversas necesidades de producción, y donde los precios de compra y los costes del transporte sean los más favorables, relativizando así el posible impacto.

#### 4.6. Biodiversidad

Los impactos causados sobre la biodiversidad por la actividad del Grupo no se consideran un aspecto material a tener en cuenta, ya que ninguna de las instalaciones se encuentra dentro o cerca de áreas naturales protegidas. No existen impactos significativos sobre la biodiversidad.

Del mismo modo, la compañía actualmente no lleva a cabo medidas directas para preservar o restaurar la biodiversidad. No obstante, parte del trigo que se compra (17.400 toneladas durante el 2018, 21.747 toneladas durante el 2019, y 18.788 toneladas durante el 2020) está incluido dentro del “*Compromiso Harmony*”. Esta iniciativa se centra en el cultivo sostenible del trigo, con el objetivo de garantizar su calidad a la vez que se promueve la protección del medio ambiente. Basándose en principios de producción integrada, esta iniciativa va un paso más allá en su apuesta por el cultivo sostenible del trigo y, además de tener como objetivo mejorar su calidad, se persigue crear un suministro de trigo local cercano a las plantas de fabricación y, sobre todo, apostar por el medio ambiente promoviendo la biodiversidad.

Un buen ejemplo de las medidas que se adoptan desde esta iniciativa, en cuanto a la preservación de la biodiversidad, es el hecho de que los agricultores adscritos al programa dedican el 3% de sus campos al cultivo de flores, con el fin de favorecer la supervivencia de las poblaciones de abejas y asegurar la polinización.

## 5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia a lo largo de este *EINF* y en su política de empresa. Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Asimismo, existe el compromiso con la promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (*OIT*) como principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Ver apartado 3.5. Relaciones sociales.
- *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. Ver apartado 3.5. Relaciones sociales.
- *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ver apartado 3.8. Igualdad.
- *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Ver apartado 3.8. Igualdad.
- *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*.
- *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*.
- *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*.
- *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)*.

En relación a los cuatro últimos convenios mencionados, no cabe duda del firme compromiso con el respeto a los derechos humanos en dichos ámbitos, a través del cumplimiento de la diversa legislación y reglamentación, tanto a nivel nacional como en el ámbito de la UE, sobre derechos de los trabajadores y sobre el empleo.

En cuanto a cuestiones de igualdad y no discriminación, como ya se ha mencionado en el apartado 3.8., el Grupo ha aprobado e implantado el nuevo “Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación” en todos los centros de trabajo de Harinera Vilafranquina, mientras que en las plantas de Oromas y Guría su implementación forma parte del Plan de Igualdad que se está elaborando en la actualidad.

Asimismo, el Grupo ha ido incorporando en algunos contratos de compra de trigo cláusulas relacionadas con una política de responsabilidad social y una gestión ética del comercio que integre la ejecución de las acciones necesarias con el fin de que todas sus actividades tengan repercusiones positivas para la sociedad, el entorno y la seguridad alimentaria y siempre dentro del respeto de los derechos humanos y sociales (ver apartado 7 del presente *EINF*).

En aras de comprometerse no solo con el cumplimiento de los requisitos legales, sino también yendo más allá de los estrictamente obligatorios, es intención del Grupo la adhesión a los códigos éticos y de conducta de sus clientes, para respetar sus propios valores, así como los de todos los agentes de la cadena de valor; y sometiéndose, como proveedor de dichas organizaciones, a auditorías y evaluaciones de carácter ético y sostenible.

Finalmente, cabe destacar que el Grupo no tiene constancia de denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

## 6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo no considera como elemento material este ámbito de información, dada su actividad y el sector en el que opera. La alta competitividad en el sector y en los precios finales de venta condiciona y obliga, en gran medida, a una gestión caracterizada por una alta profesionalidad y una recta y exigente capacidad de negociación con los operadores y suministradores precedentes en la cadena de suministro y de producción. Por otra parte, las empresas del Grupo tratan mayoritariamente con suministradores privados en el caso de compras de materia prima, y de clientes también privados y grandes distribuidores por la parte de las expediciones y ventas.

No obstante todo lo comentado, y aunque no le sea de aplicación la *Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales* ni el *Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010*, el Grupo tiene centralizada la operativa de cobros y pagos en la oficina central (en la Sede Social del Grupo), de manera que los diferentes centros operativos no estén sujetos a riesgos relacionados con operaciones de tesorería.

La operativa de cobros y pagos se efectúa por banca electrónica, por tanto, no se reciben mensajes de ninguna entidad financiera solicitando información o confirmación de datos, que puedan suponer potenciales fugas indeseadas.

Con la intención de evitar problemáticas originadas por suplantación de personalidad, el Grupo dispone de un modelo de comunicación a sus clientes, informando sobre la necesidad de desatender eventuales solicitudes de información por parte de terceros no autorizados, en referencia a transacciones o información entre el Grupo y el cliente.

Por otra parte, el Grupo colabora y participa anualmente de manera activa con el Banco de Alimentos (ver tabla 44). También colabora puntualmente con asociaciones o entidades sociales a nivel local, aunque dichas aportaciones no son significativas a nivel cuantitativo, por lo que no se considera un aspecto material para este *EINF*.

**Tabla 39. Donaciones al Banco de Alimentos.**

Año	Alimento	Cantidad (kg)
2018	Harina/Pasta	15.568
2019	Harina	8.624
2020	Harina/Pasta	62.704

## 7. COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES

### 7.1. Desarrollo sostenible e impacto local

La industria alimentaria, especialmente la de primera transformación como es el caso mayoritario en nuestro Grupo, está dispersa dentro del territorio español y se encuentra en todas las provincias y/o comarcas. Es un compromiso del Grupo contribuir al desarrollo económico de los territorios en los que opera, realizando también de manera periódica donaciones de alimentos.

El Grupo desarrolla sus procesos en sistemas locales y facilita el mantenimiento rural y de su agricultura, a la que está muy ligada, priorizando los suministros locales. Genera actividad económica en entornos geográficos próximos a dónde se encuentran ubicados los centros de trabajo; además de mantener puestos de trabajo directamente generados por el binomio agricultura-agroindustria.

**Tabla 40. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2019).**

Clasificación de empresas por centro de trabajo	Residentes misma población	Residentes misma provincia *	Residentes fuera provincia	% personal centro trabajo
<b>2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>0,17 %</b>
<b>GURÍA, S.A.</b>	<b>8,70 %</b>	<b>98,55 %</b>	<b>1,45 %</b>	<b>11,87 %</b>
<b>HARINERA DEL PISUERGA, S.A.</b>	<b>15,63 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>5,51 %</b>
<b>HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.</b>	<b>49,54 %</b>	<b>92,92 %</b>	<b>7,08 %</b>	<b>55,94 %</b>
H.V. ARÉVALO	66,67 %	88,89 %	11,11 %	20,14 %
H.V. CÁDIZ	55,56 %	98,89 %	1,11 %	15,49 %
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	19,74 %	92,11 %	7,89 %	13,08 %
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDES	42,86 %	92,86 %	7,14 %	7,23 %
<b>LA PREFERIDA, S.A.</b>	<b>84,62 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>2,24 %</b>
<b>OROMAS, S.A.</b>	<b>51,06 %</b>	<b>97,16 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>24,27 %</b>
OROMAS ARÉVALO	0,00 %	60,00 %	40,00 %	0,86 %
OROMAS CÁDIZ	0,00 %	100 %	0,00 %	0,17 %
OROMAS PUERTO REAL	33,78 %	97,30 %	2,70 %	12,74 %
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	50,00 %	100 %	0,00 %	0,69 %
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDES	30,00 %	100 %	0,00 %	1,72 %
OROMAS ZARAGOZA	89,36 %	100 %	0,00 %	8,09 %
<b>TOTAL</b>	<b>44,06 %</b>	<b>95,18 %</b>	<b>4,82 %</b>	<b>100 %</b>

\* Incluye también las personas que residen en la misma población del centro de trabajo.

Como se puede observar en la tabla anterior, donde se clasifica al personal en función de su población o provincia de residencia con respecto al centro de trabajo (datos 2019), aproximadamente el 44% del personal total de la plantilla del Grupo reside en la misma población del centro de trabajo correspondiente, mientras que el 95% del personal es residente en la misma provincia.

En relación al ejercicio 2020, en la siguiente tabla se puede constatar como los valores se mantienen alrededor de los mismos porcentajes.

**Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2020).**

Clasificación de empresas por centro de trabajo	Residentes misma población	Residentes misma provincia *	Residentes fuera provincia	% personal centro trabajo
<b>2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>	<b>0,00 %</b>	<b>0,16 %</b>
<b>GURÍA, S.A.</b>	<b>6,06 %</b>	<b>98,48 %</b>	<b>1,52 %</b>	<b>10,84 %</b>
<b>HARINERA DEL PISUERGA, S.A.</b>	<b>12,12 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>5,42 %</b>
<b>HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.</b>	<b>48,52 %</b>	<b>93,20 %</b>	<b>6,80 %</b>	<b>55,50 %</b>
H.V. ARÉVALO	66,09 %	89,57 %	10,43 %	18,88 %
H.V. CÁDIZ	56,52 %	100 %	1,09 %	15,11 %
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	20,69 %	91,95 %	8,05 %	14,29 %
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDEÈS	41,86 %	93,02 %	6,98 %	7,06 %
<b>LA PREFERIDA, S.A.</b>	<b>81,25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>2,63 %</b>
<b>OROMAS, S.A.</b>	<b>50,32 %</b>	<b>97,42 %</b>	<b>2,58 %</b>	<b>25,45 %</b>
OROMAS ARÉVALO	25,00 %	50,00 %	50,00 %	0,66 %
OROMAS CÁDIZ	0,00 %	100 %	0,00 %	0,16 %
OROMAS PUERTO REAL	29,63 %	97,53 %	2,47 %	13,30 %
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	50,00 %	100 %	0,00 %	0,33 %
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDEÈS	30,00 %	100 %	0,00 %	1,64 %
OROMAS ZARAGOZA	85,96 %	100 %	0,00 %	9,36 %
<b>TOTAL</b>	<b>43,35 %</b>	<b>95,40 %</b>	<b>4,60 %</b>	<b>100 %</b>

\* Incluye también las personas que residen en la misma población del centro de trabajo.

En lo referente a proveedores, el Grupo selecciona los más adecuados para cada caso, priorizando aquellos que se ubican en el entorno cercano, ayudando así al desarrollo económico y social de las comunidades autónomas donde se encuentran los centros de trabajo del Grupo, así como al conjunto del país.

Así pues, durante el ejercicio 2020, el 51% del total de los proveedores del Grupo estaban ubicados en la misma comunidad autónoma y un 32% en la misma provincia (en relación a cada centro de trabajo), mientras que casi en su totalidad (94%) fueron proveedores nacionales. Los datos del ejercicio anterior (2019) muestran una distribución muy similar y en la misma línea, con un 50% de proveedores ubicados en la misma comunidad autónoma y un 31% en la misma provincia, mientras que hasta el 93% de los proveedores fueron de origen nacional.

Finalmente, es importante destacar la buena localización de las plantas de las empresas del Grupo, que facilita el desarrollo sostenible al estar ubicadas cerca de los puertos marítimos o de zonas productoras y/o de consumo.

## 7.2. Gestión responsable de la cadena de suministro

Las compras del Grupo se ajustan a un modelo sostenible, en lo referente al medio ambiente, a los derechos humanos, a las prácticas de comercio leales, a los asuntos relacionados con el consumidor y a la gestión ética del negocio. Además, siempre que sea posible, se fomenta la disposición de los proveedores para avanzar en esta dirección, con relaciones entre clientes y proveedores basadas en negociaciones transparentes y en el cumplimiento de los acuerdos pactados previamente.

Se realiza una evaluación permanente de los proveedores con la finalidad de hacer un seguimiento de su desempeño y su mejora continua y, a su vez, las empresas del propio Grupo también son sometidas a auditorías por parte de los clientes. Cabe destacar la inclusión de cláusulas específicas de responsabilidad social y ambiental en algunos contratos de compras a nivel internacional, si bien no se produce de forma generalizada en todos los casos.

Asimismo, las actividades productivas se desarrollan en áreas cercanas a los orígenes de suministro de productos (en un porcentaje significativo), dando prioridad a los suministros locales y libres de *OGM* (organismos genéticamente modificados).

Los sistemas de seguridad alimentaria y gestión ambiental, en los que están certificados los centros de trabajo del Grupo, garantizan que se efectúa un análisis de los riesgos asociados a las compras y suministros realizados y que se establecen medidas para minimizar dichos riesgos, contando con proveedores que responden a la confianza que se deposita en ellos. En este sentido, existe el compromiso de limitar el impacto del transporte con compras lo más cerca posible de las plantas de producción, del mismo modo que se aprecia que los proveedores dispongan de certificados de gestión ambiental (como ISO 14001 o *EMAS*) y de gestión de la calidad.

El suministro de trigo, tanto a harineras como a industrias semoleras, se realiza a través de:

- Compra directa a agricultores;
- Compra a cooperativas de primer grado o almacenistas;
- Compra a cooperativas de segundo grado o de primero de gran tamaño;
- Compra a grandes almacenistas;
- Compra a empresas importadoras, operadoras mundiales de materias primas.

Las compras de grano internacionales se realizan bajo el amparo de *GAFTA* (*Grain And Feed Trade Association*), que es una asociación de comercio internacional de ámbito mundial, en la que se encuentran asociados vendedores y compradores de grano. Los contratos de las sociedades del Grupo se hacen según las normas y modelos de contrato de *GAFTA*, lo cual implica una mayor garantía de cumplimiento en la calidad del grano comprado y en las prácticas de gestión responsable realizadas por los socios. Hay que considerar la excepción de las compras realizadas en Francia, que se rigen por *INCOGRAIN*; organización similar a *GAFTA*, propia de ese país.

En España las compras están más atomizadas, no existiendo una asociación de comercio análoga. No obstante, los proveedores son de proximidad en muchos casos, con lo que existe un mayor conocimiento sobre sus procesos de calidad.

### **7.3. Gestión de la relación con los consumidores**

El Grupo vela por el compromiso con los consumidores de disponer de productos de alimentación seguros, conformes con la legislación, y de alta calidad. Así pues, todas las plantas productivas están certificadas con Normas de Seguridad Alimentaria como son la *BRC* (estándar de la *British Retail Consortium*) o *IFS Food* (estándar de la *International Featured Standard*) y tres de ellas disponen de un certificado de *GMP+* de Buenas Prácticas de Fabricación, como son las plantas de Harinera Vilafranquina en Santa Margarida i Els Monjos y la de Cádiz, así como la planta de Guría, en Biurrun-Campanas. Las plantas de Harinera Vilafranquina de Santa Margarida i Els Monjos y la de Arévalo, disponen también del certificado *Halal*, y la planta de Guría dispone del certificado *Kosher*.

Estas normas facilitan la estandarización de la calidad y la seguridad alimentaria de los productos fabricados, así como los criterios operativos que deben aplicarse y el cumplimiento de las obligaciones legales, ayudando a proporcionar protección y confianza a los consumidores. Los certificados *Kosher* y *Halal* permiten garantizar, asimismo, el cumplimiento de estándares de seguridad alimentaria, según las normas y las costumbres religiosas de los pueblos judío y musulmán, respectivamente.

A través de estas certificaciones, el Grupo asume el compromiso de implementar sistemas de gestión que permiten identificar, analizar, controlar y/o minimizar peligros que pueden afectar a la seguridad de los alimentos y a la salud de los consumidores, definiendo y aplicando "Sistemas de Análisis de Peligros y Control de Puntos Críticos (*APPCC*)".

Como ya se ha comentado anteriormente, las sociedades del Grupo están también asociadas a *GAFTA (Grain And Feed Trade Association)* que es una asociación de comercio internacional de ámbito mundial, con más de 1.800 miembros en 95 países, con una representación principal en Europa. Además de vendedores y compradores de grano, en *GAFTA* también se encuentran asociados empresas de control e inspección, laboratorios de calidad, etc. Los contratos de las sociedades del Grupo se hacen según las normas y modelos de contrato de *GAFTA*, lo cual implica que las empresas de control y verificación de carga y los laboratorios que han de realizar los análisis de calidad en caso de litigio, han de estar reconocidos por la propia asociación. *GAFTA* realiza también una función de arbitraje en caso de detectarse discrepancias.

Para asegurar la calidad, todas las harineras del Grupo están inscritas en organizaciones que posibilitan la participación en ejercicios de intercomparación, intercalibración o ensayos de aptitud, como son *MAT CONTROL*, estando tres centros del Grupo también inscritos en *BIPEA* (una organización científica europea que realiza también estos ejercicios de intercomparación). Estos circuitos permiten evaluar, a través de normas ISO (*International Organization for Standardization*), el rendimiento de los laboratorios participantes, la precisión de los métodos de análisis fisicoquímicos y reológicos utilizados, así como las características de un determinado material.

En los últimos años se han realizado inversiones en seguridad alimentaria con la finalidad de garantizar la seguridad de los consumidores. No obstante, las reclamaciones, devoluciones o abonos que puedan existir, se gestionan a través de los clientes del Grupo, midiendo además las incidencias reportadas que afecten a la calidad del producto. Por otro lado, se establecen planes de *Food Defense* y planes de actuación ante alertas sanitarias, como prevención ante posibles fraudes alimentarios y para responder rápidamente a problemas detectados en el mercado y que supongan un riesgo para el consumidor.

En el caso que se tuviera que responder a una reclamación de calidad de producto o de seguridad alimentaria, o que se tuviera que responder a una eventual alerta sanitaria y realizar una posterior retirada de producto, se dispone de procedimientos que permiten seguir la trazabilidad a lo largo de todas las etapas de recepción de las materias primas, de transformación y/o producción, y de distribución de los productos finales, identificando el origen del problema y adoptando las medidas correctivas necesarias.

Las eventuales reclamaciones de clientes se ponen en conocimiento del Grupo generalmente a través de tres vías principales, como son el departamento comercial, los canales de comunicación genéricos de la empresa (como teléfono o email corporativo) y, cada vez más frecuentemente, directamente por el departamento de calidad, también de forma telefónica y por correo electrónico.

La mayor parte de dichas reclamaciones son gestionadas por los departamentos comercial y de calidad, procediéndose de la siguiente manera:

- Para cada reclamación recibida se inicia una investigación o análisis de lo sucedido.
- En el supuesto caso de que la investigación determinara responsabilidad de alguna de las empresas del Grupo, se realizan las actuaciones necesarias para solucionar el problema y por último se adoptan las medidas correctoras oportunas para que no vuelva a suceder.
- Todas las reclamaciones que han sido formalmente planteadas por el cliente son registradas y contestadas debidamente.

Las principales reclamaciones de clientes debidas a problemas relacionados con la calidad y/o la cantidad-peso, acumuladas por parte de las empresas y centros de producción de las harineras del Grupo, durante los años 2018, 2019 y 2020, han sido las siguientes:

**Tabla 42. Número de reclamaciones de clientes por problemas de calidad y/o cantidad-peso.**

Tipo de reclamación	N.º de reclamaciones			% reclamaciones sobre el total de pedidos		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Funcionalidad del producto	187	180	186	0,21%	0,20%	0,23%
Especificaciones diferentes a las solicitadas	168	102	67	0,19%	0,11%	0,08%
Diferencias de peso	101	25	40	0,11%	0,03%	0,05%
Deficiencias en el producto	92	71	100	0,10%	0,08%	0,12%

En el global de reclamaciones, se observa una ligera tendencia a la baja en el histórico de los últimos años. En el 2020, en conjunto, se registraron valores similares a los del 2019.

## 8. INFORMACIÓN FISCAL

Ninguna sociedad del Grupo tiene actividad generadora de resultados fuera del territorio español. La única sociedad con domicilio en el extranjero es *Oromas France, S.A.S.U.* que se encuentra inactiva actualmente. Así pues, no se somete a tributación exterior ningún beneficio empresarial.

Por lo que respecta a los beneficios obtenidos en España, así como los impuestos sobre estos beneficios, esta información se puede encontrar en los informes de cuentas anuales consolidadas.

En el capítulo de subvenciones públicas recibidas, mientras que en años anteriores se habían subvencionado parte de las inversiones realizadas orientadas al ahorro energético, durante el año 2020 no se ha concedido ni cobrado ninguna subvención de este tipo, ni de otra índole.

## 9. COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO

Para concluir este *EINF*, el Grupo quiere hacer hincapié en los compromisos adquiridos en todos los temas tratados, en especial con las personas, el medio ambiente y el desarrollo sostenible, así como la gestión responsable de la cadena de suministro.

Durante este año 2020, no cabe duda de que la pandemia por COVID-19 ha marcado el desarrollo, no sólo de la actividad del Grupo, sino de toda la sociedad a nivel mundial. La mejora continua en el conjunto de actividades y procesos productivos del Grupo, así como su capacidad de adaptación al cambio, han permitido que nuestra actividad pudiera desarrollarse en condiciones satisfactorias y suficientes como para garantizar el suministro de bienes tan importantes para la sociedad como son los productos alimentarios, mucho más necesarios en situaciones complejas como las que se han vivido.

Asimismo, el Consejo de Administración quiere destacar el esfuerzo y trabajo en equipo de todas las personas integrantes del Grupo, sin por ello descuidar la seguridad laboral y la salud de toda la plantilla, adquiriendo flexibilidad en la organización del trabajo y la conciliación, cuando así ha sido necesario.

Finalmente, seguimos comprometidos con la modernización de las instalaciones, persiguiendo el objetivo de un mayor rendimiento y eficiencia energética; y con el firme propósito de avanzar en la implementación de los planes de igualdad.

Así pues, es voluntad del Grupo seguir progresando e incorporando cambios tendentes a favorecer los distintos ámbitos de actuación que establece la normativa, no solamente para dar cumplimiento a la legislación, sino prioritariamente por el compromiso ético emanante de la propiedad del Grupo, que no es otro que poner en valor la trascendencia de los impactos para con la sociedad.

En Vilafranca del Penedés, a 31 de marzo de 2021

El Consejo de Administración

2002 SIL·LABÉ, S.L.

representada por  
Joan Montserrat Vall

SOLA-VILANOVA, S.L.

representada por  
José María Solà Vall

MASIA BORRAS, S.L.

representada por  
Javier Alfonso Manzano Pérez

**ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por 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 30 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.**

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>	<b>Criterio de Reporting</b>
<b>Modelo de negocio</b>		
- Descripción del modelo de negocio	5-8	GRI 102-1 GRI 102-2
- Entorno, mercados en los que opera y presencia geográfica	6	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
- Objetivos y estrategias	5-8	GRI 102-14
- Políticas, riesgos y principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	8-11	GRI 102-15
<b>Marco de Reporting utilizado</b>	3	GRI 102-54
<b>Análisis de materialidad</b>	4	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
- Empleo		
▪ Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	14	GRI 102-8
▪ Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	16-23	GRI 102-8
▪ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	23	GRI 401-1
▪ Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	25-26	GRI 405-2
▪ Brecha salarial	25	GRI 405-2
▪ Remuneración media de consejeros y directivos	25	GRI 102-38
▪ Implantación de políticas de desconexión laboral	15	GRI 401-2 GRI 401-3
▪ Porcentaje de empleados con discapacidad	35	GRI 405-1
- Organización del trabajo		
▪ Organización del tiempo de trabajo	15	GRI 401-2 GRI 401-3
▪ Absentismo	30	GRI 403-2
▪ Medidas para facilitar la conciliación	15	GRI 401-2 GRI 401-3
- Seguridad y Salud		
▪ Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	28-33	GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4
▪ Indicadores de siniestralidad	30-32	GRI 403-2
▪ Enfermedades profesionales	32	GRI 403-2
- Relaciones sociales		
▪ Organización del diálogo social	33-34	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4
▪ Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	13	GRI 102-41
▪ Balance de los convenios	27, 33	GRI 403-4
- Formación		
▪ Políticas implementadas en el campo de la formación	34-35	GRI 404-2
▪ Indicadores de formación	28, 35	GRI 404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	35	GRI 405-1
- Igualdad y no discriminación	36-38	GRI 405-1 GRI 405-2

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>	<b>Criterio de Reporting</b>
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
- Gestión ambiental	39-40	GRI 102-11 GRI 307-1
- Medidas para prevenir la contaminación	41-46	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5 GRI 305-7
- Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	47-52	GRI 306-2
▪ Consumo de materias primas	52	GRI 301-1
▪ Consumo directo e indirecto de energía	54-56	GRI 302-1
▪ Consumo de agua	53-54	GRI 303-5
▪ Medidas para mejorar la eficiencia energética	41-46	GRI 302-4 GRI 302-5
▪ Uso de energías renovables	56	GRI 302-1
- Cambio climático		
▪ Emisiones de gases de efecto invernadero	57-58	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-7
▪ Medidas para adaptarse al cambio climático	59-61	GRI 201-2
▪ Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	59-61	GRI 305-5
- Biodiversidad		
▪ Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	62	GRI 304-3
▪ Impactos causados por la actividad	62	GRI 304-2
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	63-64	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	63-64	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	64	GRI 102-17
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	13, 33, 38, 63	GRI 102-16 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	65	GRI 102-16
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	65	GRI 102-16
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	65	GRI 201-1 GRI 413-1
<b>Compromiso social</b>		
- Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible	66-67	GRI 102-43 GRI 413-1 GRI 413-2
- Gestión responsable de la cadena de suministro	68-69	GRI 308-1 GRI 414-1
- Gestión de la relación con los consumidores	69-71	GRI 416-1 GRI 417-1
<b>Información fiscal y transparencia</b>	<b>72</b>	<b>GRI 201-1 GRI 201-4</b>

## ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos

### Índice de tablas

Tabla 1. Empresas y centros de producción del Grupo. ....	6
Tabla 2. Número total y distribución de la plantilla, por sexo, edad, país* y grupo profesional. ....	14
Tabla 3. Medidas de conciliación familiar y laboral, por sexo. ....	15
Tabla 4. Distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y grupo profesional. ....	16
Tabla 5. Promedio anual de contratos indefinidos por sexo, edad y grupo profesional. ....	19
Tabla 6. Promedio anual de contratos temporales por sexo, edad y grupo profesional. ....	20
Tabla 7. Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional. ....	21
Tabla 8. Promedio anual de contratos a tiempo completo por sexo, edad y grupo profesional. ....	22
Tabla 9. % anual de contratos temporales que se transforman en contrato indefinido. ....	23
Tabla 10. Creación anual de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido*. ....	23
Tabla 11. Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional. ....	23
Tabla 12. Ceses voluntarios del personal indefinido, por sexo. ....	23
Tabla 13. Rotación anual* del personal indefinido (plantilla media anual). ....	24
Tabla 14. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo. ....	25
Tabla 15. Remuneraciones medias por grupo de edad y sexo. ....	25
Tabla 16. Porcentaje de puestos de trabajo con una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo por grupos profesionales, al final del ejercicio*. ....	26
Tabla 17. Remuneración media del personal al final del ejercicio desagregada por grupos profesionales, y comparada con la remuneración media mínima de convenio. ....	26
Tabla 18. Porcentaje de personal con incentivos, por grupo profesional, al final del ejercicio*. ....	26
Tabla 19. N.º horas de absentismo por persona empleada*. ....	30
Tabla 20. Índice de incidencia. ....	30
Tabla 21. Índice de Frecuencia. ....	31
Tabla 22. Índice de gravedad. ....	31
Tabla 23. Bajas laborales por motivo. ....	32
Tabla 24. Número de bajas por accidente y duración media de las bajas. ....	32
Tabla 25. Promedio de horas de formación por persona y grupo profesional. ....	35
Tabla 26. N.º total del personal con discapacidad, al final del ejercicio. ....	35
Tabla 27. Distribución de la plantilla al final del ejercicio, por sexo, nacionalidad y grupo profesional. ....	38
Tabla 28. Inversiones del Grupo para prevenir la contaminación y reducir el consumo energético. ....	46
Tabla 29. Subproducto destinado a consumo animal. ....	47
Tabla 30. Residuos no peligrosos generados por el Grupo. ....	50
Tabla 31. Residuos peligrosos generados por el Grupo. ....	51
Tabla 32. Cantidades de cereales consumidas como materia prima. ....	52
Tabla 33. Envases puestos en el mercado en producto final vendido. ....	52
Tabla 34. Evolución de los consumos de agua del Grupo. ....	53
Tabla 35. Evolución de los consumos energéticos del Grupo. ....	55
Tabla 36. Electricidad generada en la planta solar fotovoltaica y toneladas de CO <sub>2</sub> evitadas. ....	56
Tabla 37. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo. ....	57
Tabla 38. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo. ....	58
Tabla 39. Donaciones al Banco de Alimentos. ....	65
Tabla 40. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2019). ....	66
Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2020). ....	67
Tabla 42. Número de reclamaciones de clientes por problemas de calidad y/o cantidad-peso. ....	71

### Índice de gráficos

Gráfico 1. Matriz de materialidad .....	4
Gráfico 2. Evolución de las formaciones impartidas en materia de PRL. ....	28
Gráfico 3. Distribución de los productos vendidos envasados y no envasados. ....	48
Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2018-2020. ....	49
Gráfico 5. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2018-2020). ....	50
Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono total del Grupo (2018-2020). ....	58