

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

**Informe de verificación independiente del
Estado de Información no Financiera
consolidado a 31 de diciembre de 2022**



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

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

De acuerdo con el artículo 49 del código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No financiera consolidado, adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 de 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 1 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 nuestro que se describen a continuación:

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

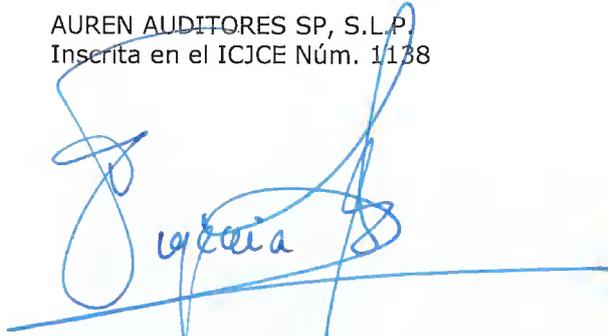
Conclusión

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 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en 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 Núm. 1138



M^a Eugènia Bailach Aspà

12 de mayo de 2023

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

AUREN AUDITORES SP, SLP

2023 Núm.20/23/04756

.....
Segell distintiu d'altres actuacions
.....



**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
a 31 de diciembre de 2022**

2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.	Antecedentes y estándares utilizados.....	3
1.2.	Materialidad	3
2.	MODELO DE NEGOCIO.....	5
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	9
3.	GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	12
3.1.	Empleo	13
3.2.	Organización del trabajo	15
3.3.	Política Retributiva	24
3.4.	Séguiridad 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
4.	MEDIO AMBIENTE.....	39
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.....	61
5.	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	62
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	64
7.	COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES	66
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
8.	INFORMACIÓN FISCAL	72
9.	COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO	73
	ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	74
	ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos	76

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 2022, 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 relativos 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.

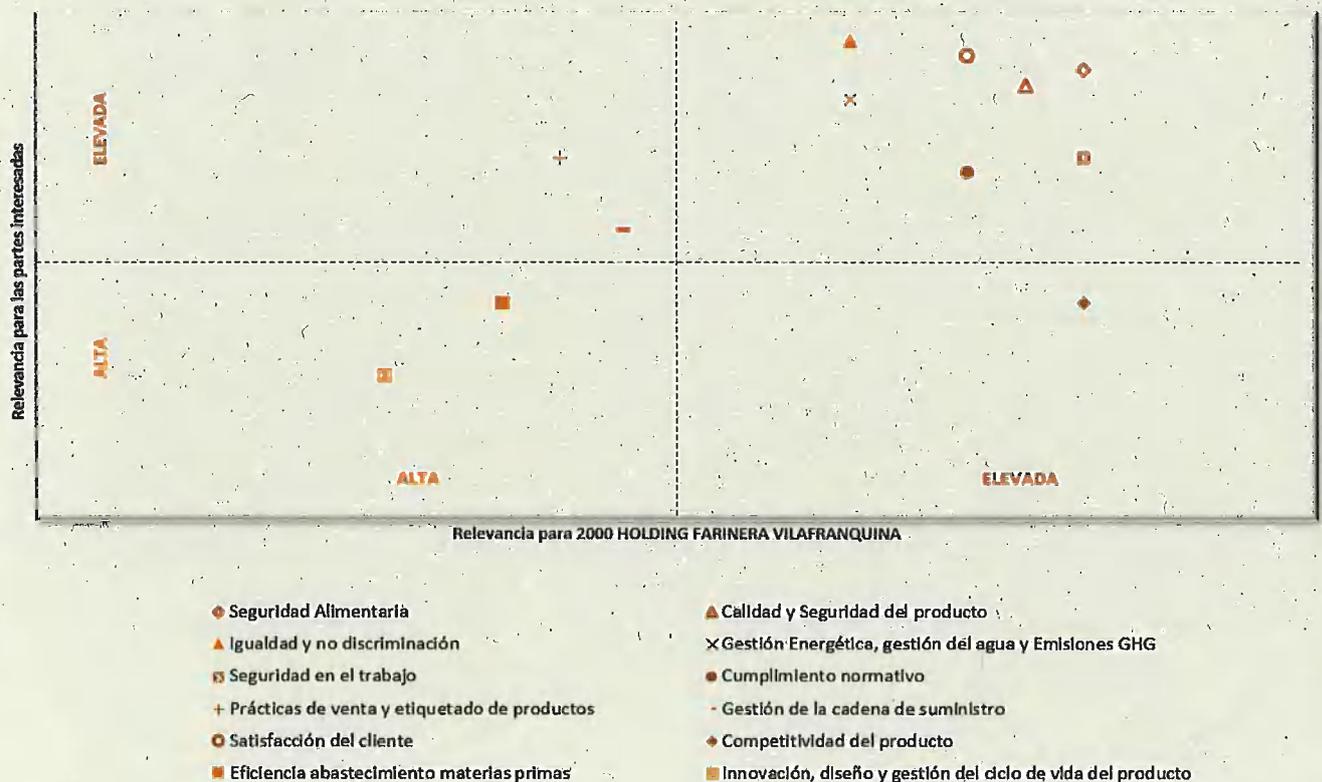
1.2. Materialidad

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, proveedores y clientes, las personas trabajadoras, 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 como garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras. 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. En ocasiones, también se recurre a la importación de trigo duro buscando calidades no existentes en el ámbito nacional, por ejemplo.

Trigo duro

- Sector agrario productor de trigo duro.
- Sector comercializador de trigo duro: almacenistas, cooperativas de primer y segundo grado, comercio internacional.
- 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 Vilafrànquina, 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 Vilafranca, 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 seis sociedades (después de la extinción de la empresa Oromas France, S.A.S.), 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 Vilafranca, S.A.	Sta. Margarida i Els Monjos / Arévalo / Cádiz
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	Nogales de Pisuerga
Gurfa, S.A.	Biurrun-Campanas
La Preferida, S.A.	Bellpuig
Oromas, S.A.	Zaragoza / Puerto Real
Oromas France, S.A.S. (*)	N/A
Cabezuela Logística, S.L.	Puerto Real

Nota: Oromas, S.A. también tiene centros de envasado en Sta. Margarida i Els Monjos, Arévalo y Cádiz (envasado en paquetes de pequeño formato la harina que le suministra Harinera Vilafranca, con destino al consumo doméstico).

() Sociedad liquidada a partir de la fecha 20/12/2022.*

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, en 2022 se ha consolidado la línea de negocio para la **fabricación de las harinas denominadas de "grano entero" o "integrales"**. En las instalaciones de La Preferida, en Bellpuig (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 reconstituidas. El producto obtenido es una **harina de trigo 100% integral, certificada con la garantía de calidad y autenticidad del Grupo**. Tras las inversiones realizadas en 2019 (incorporación de modificaciones técnicas en las líneas de producción para posibilitar la producción de harinas de grano entero), y la campaña de información y divulgación lanzada en 2020, cabe destacar la evolución de forma continua y estable de la comercialización de este tipo de harinas a través de las distintas empresas del Grupo (crecimiento de un 30% del volumen de ventas de este tipo de harinas en 2021, y del 14% en el 2022, ambos en comparación con sus años precedentes), alcanzando una ocupación de la capacidad de producción superior al 70% (2022). En este sentido el Grupo prevé un contexto favorable en cuanto al futuro de esta gama de harinas, pues son cada vez más conocidas y apreciadas por el mercado, además de verse favorecidas por el hecho de que los consumidores conocen las condiciones que deben reunir, según la normativa, para que puedan ser catalogadas y comercializadas como auténticas harinas 100% integrales. Se constata también un incremento del interés del consumidor por las pastas alimenticias integrales, las cuales son elaboradas y producidas en las plantas de Oromas. Atendiendo a esta demanda, en la principal fábrica semolera del Grupo se han realizado nuevas inversiones y una remodelación de las instalaciones para suministrar diferentes sémolas a Oromas, que le permitirán optimizar el proceso de elaboración de dichas pastas integrales y que le facilitarán producir una mayor diversidad de producto, ajustándose exactamente a las distintas especificaciones técnicas solicitadas por cada uno de los clientes.

Por otro lado, 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 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 suele ser 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 otra, 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.

Finalmente, la situación extraordinaria que se inició en 2020 como consecuencia de la pandemia mundial por Covid-19, que perduró durante 2021 y 2022, reclamó una especial atención por parte de toda la Organización y pospuso durante algunos 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 este sentido, y evaluando todo lo acontecido a lo largo del año 2022, el Grupo no ha tenido problemas de aprovisionamiento de materia prima y otros componentes, ni de suministro de producto, como tampoco afectaciones significativas derivadas del incremento de los precios de la energía. A la vista del inicio del conflicto bélico en Ucrania a principios de 2022, que alteró significativamente los mercados, sobre todo en cuanto al abastecimiento de trigo, hay que destacar la capacidad de adaptación del Grupo que, gracias a las estrategias y a las decisiones de compra adoptadas en su día, en cuanto al aprovisionamiento de materia prima, al de otros insumos (envases y embalajes, por ejemplo), y también en relación a los suministros energéticos, no ha sufrido afectaciones relevantes ante este grave suceso.

A su vez, todo ello ha permitido seguir suministrando a los clientes con absoluta normalidad, lo cual era una prioridad para las compañías del Grupo, más teniendo en cuenta los acontecimientos y las circunstancias.

Por otra parte, cabe comentar que el Grupo sigue alineado en su estrategia de mejora de la competitividad, tanto de sus procesos, como de sus productos y también, y muy especialmente, 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, 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.).
- Promover la cultura de la calidad y la mejora continua en los productos y los servicios del Grupo, como también en los procesos y las condiciones de trabajo.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos de seguridad alimentaria en todos los procesos y productos, garantizando el suministro de productos seguros, legales y auténticos.
- 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 activa **participación 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.

Tal y como ya se ha comentado, la pandemia por COVID-19 se ha prolongado en parte hasta 2022, por lo que se ha seguido con el cumplimiento de las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias y por el Servicio de Prevención. A través del compendio de medidas implementadas, tanto organizativas como de prevención sanitaria, de limpieza y de higiene, en todas las empresas y centros del Grupo, el objetivo no ha sido otro que el 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, si bien dichas medidas se han ido flexibilizando y adaptando en función de la evolución de la pandemia, a medida que la situación sanitaria y las circunstancias han ido cambiando.

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 (en Arévalo y en Sta. Margarida i Els Monjos, donde en su día se invirtió en la construcción de apartaderos y derivaciones particulares que enlazan con la red ferroviaria general), y cuando no es posible el ferrocarril se utilizan camiones de gran tonelaje (traslados de Puerto Real a Zaragoza), y con el fomento del suministro de producto a granel (camiones cisterna) antes que en un formato envasado. 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 alimenticia no apta para el consumo humano, pero sí para el consumo animal.

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.

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 consolida la profesionalización del modelo de gestión de personas, reforzando así el enfoque del Grupo hacia su recurso más preciado 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 contratos de compra de trigo cláusulas como la siguiente: *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.

En la misma línea de mejoras introducidas en este ámbito, y como continuación al proceso iniciado y ya comentado en anteriores *EINF*, cabe destacar la consolidación de un modelo de gestión de personas más profesionalizado, potenciando la labor de los responsables de los distintos departamentos y otorgando mayor importancia a aspectos como la consecución de objetivos, la productividad y la eficiencia en el trabajo.

La definición y descripción de los puestos de trabajo, de las categorías, departamentos y de los grupos profesionales, con la actualización de los organigramas de todos los centros, definición de los responsables jerárquicos y funcionales de las distintas áreas y con la determinación de los equipos de personas asignados a cada responsable, ha sido ratificada mediante su inclusión en los planes de igualdad aprobados. De este modo se asume que las categorías establecidas en los convenios de aplicación no reflejan ni recogen toda la diversidad de puestos de trabajo existentes en la actualidad en las empresas que forman parte de este sector de actividad. Así pues, a efectos de todos los departamentos de las empresas del Grupo y todas las prácticas que desarrollan, se consigue homogeneizar la clasificación de los puestos de trabajo, es decir, existiendo una única definición de la estructura organizativa del Grupo.

Cabe destacar la protocolización de las promociones internas, que ha quedado definida durante 2022, fomentando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Por otro lado, se han consolidado las reuniones trimestrales entre las personas responsables y las respectivas personas que forman parte de sus equipos. Como instrumento que fomenta el flujo de información y la comunicación entre personas trabajadoras y empresa, dichas reuniones han sido bien recibidas y valoradas satisfactoriamente. En este sentido, el *feedback* recibido por parte de los asistentes permitirá ir perfeccionando su contenido y aspectos operativos.

Finalmente, el compromiso de cumplir con los convenios fundamentales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (*OIT*), sigue totalmente vigente en el Grupo, como principios y derechos esenciales en el trabajo.

En los datos que se presentan a continuación dentro de este apartado, no se ha considerado relevante desglosarlos 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 clasificación establecida por el equipo de RRHH del Grupo, adoptándola como criterio desde el *EINF 2020* y sucesivos. 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 (con vigencia hasta 2022 y, por el momento, sin nuevo convenio aprobado);
- Convenio colectivo nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (con vigencia de 2022 a 2024); y
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (que expiró en 2021, sin que se aprobara ningún convenio nuevo).

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. Siguiendo con el mismo criterio adoptado en el *EINF 2019*, se informa de las nacionalidades de las personas trabajadoras 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			2021			2022		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	26-30	1	1	2	0	1	1	0	0	0
	31-35	0	4	4	1	3	4	1	4	5
	36-40	0	7	7	2	7	9	2	8	10
	41-45	1	13	14	1	10	11	1	9	10
	46-50	1	10	11	1	9	10	0	12	12
	51-55	1	11	12	1	14	15	2	13	15
	56-60	1	10	11	1	9	10	1	9	10
	+61	0	8	8	0	6	6	0	8	8
	Subtotal		5	64	69	7	60	67	7	64
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3	3	0	3	3	0	3	3
	26-30	1	6	7	0	3	3	0	4	4
	31-35	0	5	5	0	8	8	0	9	9
	36-40	1	6	7	0	5	5	1	5	6
	41-45	3	6	9	3	9	12	2	9	11
	46-50	0	8	8	1	8	9	2	7	9
	51-55	2	11	13	2	10	12	2	11	13
	56-60	0	4	4	0	4	4	0	5	5
	+61	0	5	5	0	3	3	0	4	4
	Subtotal		7	54	61	6	53	59	7	57
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	8	8	0	6	6	0	6	6
	26-30	3	26	29	3	21	24	2	17	19
	31-35	6	30	36	7	39	46	7	41	48
	36-40	1	46	47	4	40	44	7	39	46
	41-45	6	57	63	2	54	56	2	57	59
	46-50	7	58	65	8	52	60	8	51	59
	51-55	5	44	49	7	48	55	6	56	62
	56-60	3	26	29	3	26	29	4	25	29
	+61	3	16	19	4	20	24	4	22	26
	Subtotal		34	311	345	38	306	344	40	314
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	2	4	6	2	4	6	4	6	10
	26-30	4	5	9	6	5	11	9	7	16
	31-35	8	16	24	11	11	22	9	11	20
	36-40	6	20	26	11	25	36	9	20	29
	41-45	5	22	27	2	25	27	4	27	31
	46-50	5	14	19	5	18	23	8	21	29
	51-55	4	10	14	4	13	17	5	14	19
	56-60	2	4	6	2	5	7	2	4	6
	+61	1	2	3	1	2	3	0	4	4
	Subtotal		37	97	134	44	108	152	50	114
Plantilla total		83	526	609	95	527	622	104	549	653

(*) Todos los centros de trabajo del Grupo se encuentran en España.

3.2. Organización del trabajo

El Grupo asume con sus personas trabajadoras el compromiso de conciliar la vida laboral y familiar, en la medida de lo posible, 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, 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, con la ampliación de los plazos de los permisos de paternidad, según la legislación vigente.

Por otro lado, teniendo en cuenta que durante parte de 2022 aún se ha continuado bajo los efectos de la pandemia por COVID-19, se ha seguido dando flexibilidad en cuanto al trabajo a distancia o teletrabajo, cuando ha sido conveniente como medida de prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras del Grupo. Asimismo, y según lo previsto, la aprobación de los planes de igualdad ha permitido incorporar objetivos orientados al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, una de las acciones previstas es la elaboración de un documento específico donde se detalle toda la información relativa a los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal y profesional, así como los permisos establecidos en el convenio colectivo, con el fin de unificar todos los criterios y clarificar el procedimiento a seguir para poder disfrutar de ellos.

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

Tipos de causa o motivo	2020			2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	1	0	1	0	0	0	0	1	1
Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta 2º grado	-	-	-	0	0	0	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal de hijos/as	8	0	8	8	0	8	6	0	6
Reducción de jornada por atención de familiares hasta 2º grado	1	1	2	1	1	2	2	1	3
Total	11	1	12	9	1	10	8	3	11

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	2020			2021			2022		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
100	Directivos y otros responsables	26-30	1	1	2	0	1	1	0	0	0
		31-35	0	1	1	1	1	2	1	3	4
		36-40	0	7	7	2	6	8	2	6	8
		41-45	1	9	10	1	6	7	1	6	7
		46-50	1	8	9	1	8	9	0	10	10
		51-55	1	9	10	1	11	12	2	11	13
		56-60	1	10	11	1	9	10	1	8	9
		+61	0	6	6	0	6	6	0	7	7
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	31-35	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		36-40	0	4	4	0	3	3	0	2	2
		41-45	2	3	5	1	4	5	0	3	3
		46-50	0	5	5	1	5	6	2	3	5
		51-55	0	11	11	0	10	10	0	11	11
		56-60	0	4	4	0	4	4	0	5	5
		+61	0	4	4	0	2	2	0	2	2
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	1	1	0	0	0	0	2	2
		26-30	1	0	1	1	3	4	1	5	6
		31-35	1	7	8	1	9	10	0	9	9
		36-40	0	13	13	1	9	10	2	13	15
		41-45	2	23	25	0	24	24	1	22	23
		46-50	5	37	42	5	27	32	4	24	28
		51-55	3	35	38	4	42	46	4	46	50
		56-60	3	18	21	3	15	18	4	16	20
		+61	3	2	5	1	8	9	0	6	6
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	0	0	0	0	0	2	3	5
		26-30	0	0	0	0	0	0	3	3	6
		31-35	0	5	5	0	2	2	2	6	8
		36-40	2	5	7	1	8	9	3	10	13
		41-45	0	7	7	0	7	7	1	11	12
		46-50	3	6	9	3	7	10	4	9	13
		51-55	2	4	6	1	5	6	2	5	7
56-60		2	3	5	2	3	5	2	2	4	
+61		0	2	2	0	2	2	0	4	4	
	Subtotal	34	250	284	32	248	280	44	273	317	
130	Oficiales y resto de personal cualificado	36-40	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	Subtotal	0	1	1	0	1	1	0	1	1	

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad	2020			2021			2022		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
109	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	46-50	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	Subtotal		0	1	1	0	1	1	0	1	1
189	Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		31-35	0	3	3	0	1	1	0	1	1
		36-40	0	0	0	0	1	1	0	2	2
		41-45	0	4	4	0	3	3	0	3	3
		46-50	0	2	2	0	1	1	0	2	2
		51-55	0	2	2	0	3	3	0	2	2
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3	3	0	3	3	0	3	3
		26-30	1	6	7	0	3	3	0	4	4
		31-35	0	5	5	0	7	7	0	9	9
		36-40	1	2	3	0	2	2	1	3	4
		41-45	0	3	3	2	5	7	2	6	8
	Oficiales y resto de personal cualificado	46-50	0	3	3	0	3	3	0	4	4
		20-25	0	5	5	0	5	5	0	4	4
		26-30	2	21	23	2	17	19	1	12	13
		31-35	5	22	27	6	29	35	7	32	39
		36-40	1	30	31	3	28	31	5	26	31
		41-45	4	31	35	2	28	30	1	34	35
		46-50	1	19	20	3	25	28	4	27	31
		51-55	1	8	9	2	6	8	1	10	11
	+61	0	2	2	0	2	2	0	4	4	
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	2	3	5	1	1	2	1	3	4
		26-30	3	3	6	4	3	7	4	4	8
		31-35	5	9	14	6	6	12	7	5	12
		36-40	4	13	17	4	13	17	6	10	16
		41-45	3	10	13	1	17	18	2	16	18
		46-50	2	7	9	2	10	12	3	11	14
		51-55	2	5	7	3	8	11	3	9	12
		56-60	0	1	1	0	2	2	0	2	2
	Subtotal		37	229	266	41	243	284	48	259	307
200	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	51-55	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	Oficiales y resto de personal cualificado	51-55	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	26-30	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		41-45	1	0	1	1	0	1	1	0	1
		46-50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Subtotal		4	0	4	4	0	4	6	0	6	
289	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		+61	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Subtotal		1	0	1	1	0	1	1	0	1	
402	Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		31-35	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		41-45	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	41-45	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	2	2	0	1	1	0	0	0
		26-30	0	4	4	0	0	0	0	0	0
31-35		0	1	1	0	1	1	0	0	0	

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad	2020			2021			2022		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
402	Oficiales y resto de personal cualificado	36-40	0	2	2	0	2	2	0	0	0
		41-45	0	3	3	0	2	2	0	0	0
		46-50	1	2	3	0	0	0	0	0	0
		51-55	0	1	1	0	0	0	0	0	0
		56-60	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	1	1	0	3	3	0	0	0
		26-30	1	2	3	2	2	4	1	0	1
		31-35	3	2	5	5	3	8	0	0	0
		36-40	0	2	2	6	4	10	0	0	0
		41-45	1	5	6	0	1	1	0	0	0
	51-55	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
	Subtotal	7	29	36	13	22	35	1	0	1	
441	Oficiales y resto de personal cualificado	26-30	0	1	1	0	1	1	0	0	0
	Subtotal	0	1	1	0	1	1	0	0	0	
502	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	Subtotal	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
540	Directivos y otros responsables	+61	0	2	2	0	0	0	0	1	1
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	+61	0	1	1	0	1	1	0	2	2
	Oficiales y resto de personal cualificado	+61	0	12	12	3	10	13	4	12	16
	Subtotal	0	15	15	3	11	14	4	15	19	
TOTAL			83	526	609	95	527	622	104	549	653

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.

Grupos de edad en años.

M: Mujeres

H: Hombres

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.

502. Contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial.

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	2020			2021			2022		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	0	0	0	0,84	0,84
	26-30	1	0,82	1,82	0	1	1	0	0	0
	31-35	0	4	4	1	2,88	3,88	1	2,7	3,7
	36-40	0	5,99	5,99	1,39	7	8,39	2	6,85	8,85
	41-45	1	12,01	13,01	1	10,66	11,66	1	9	10
	46-50	1	9,62	10,62	1	9	10	0	10,28	10,28
	51-55	1	11	12	1	14	15	2	13	15
	56-60	1	10	11	1	9	10	1	9	10
	+61	0	6,4	6,4	0	6,47	6,47	0	8	8
	Subtotal		5	59,84	64,84	6,39	60,01	66,4	7	59,67
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	2,17	2,17	0	2,17	2,17	0	3,37	3,37
	26-30	0,25	6,34	6,59	0,57	3,13	3,7	0	3,08	3,08
	31-35	0	5	5	0	7,98	7,98	0	9,36	9,36
	36-40	1	6	7	0	5	5	1	5	6
	41-45	1,88	6	7,88	2,95	8,48	11,43	2	9	11
	46-50	0	8	8	0,88	7,48	8,36	1,88	7	8,88
	51-55	1	11	12	1	10	11	1	11	12
	56-60	0	4	4	0	4	4	0	5	5
	+61	0	4,56	4,56	0	2,25	2,25	0	2,5	2,5
	Subtotal		4,13	53,07	57,2	5,4	50,49	55,89	5,88	55,31
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	4,28	4,28	0	4,25	4,25	0	4,42	4,42
	26-30	2,19	18,03	20,22	3,1	18,42	21,52	2,09	13,62	15,71
	31-35	5,67	28,51	34,18	5,75	37,41	43,16	5,62	40,73	46,35
	36-40	1	41,67	42,67	2,71	38,33	41,04	6,63	37,23	43,86
	41-45	5,15	53,69	58,84	1,88	53,35	55,23	1,04	54,65	55,69
	46-50	6,1	54,15	60,25	7,79	51,82	59,61	8	48,83	56,83
	51-55	4,88	43,16	48,04	6,88	47,65	54,53	6,27	58	64,27
	56-60	3	25	28	3	25,43	28,43	4	25	29
	+61	2,86	10,2	13,06	1,74	13,18	14,92	1	13,16	14,16
	Subtotal		30,85	278,69	309,54	32,85	289,84	322,69	34,65	295,64
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	1,43	2,57	4	1	1,34	2,34	1,58	3,84	5,42
	26-30	2	2,49	4,49	4	3,73	7,73	4,68	7,09	11,77
	31-35	4,56	11,8	16,36	5,4	7,13	12,53	7,76	8,23	15,99
	36-40	4,57	16,67	21,24	5,35	19,21	24,56	7,04	16,05	23,09
	41-45	1,91	15,17	17,08	1,5	23,04	24,54	3,05	26	29,05
	46-50	4,5	12,57	17,07	4,5	16,43	20,93	5,4	20,91	26,31
	51-55	3,85	8,79	12,64	3,92	12,75	16,67	4,88	14,06	18,94
	56-60	2	4,58	6,58	2	5	7	2	4	6
	+61	0,91	2,05	2,96	0,75	2	2,75	0,46	4	4,46
	Subtotal		25,73	76,69	102,42	28,42	90,63	119,05	36,85	104,18
PROMEDIO TOTAL		65,71	468,29	534	73,06	490,97	564,03	84,38	514,8	599,18

Nota: Grupos de edad en años. // M: Mujeres // H: Hombres

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

Grupo profesional	Grupo de edad	2020			2021			2022		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	0,42	0,42	0	0,16	0,16
	26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-35	0	0	0	0	0,05	0,05	0	0,35	0,35
	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	41-45	0	0,71	0,71	0	0,3	0,3	0	0	0
	46-50	0	0,38	0,38	0	0	0	0	0,26	0,26
	51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal	0	1,09	1,09	0	0,77	0,77	0	0,77	0,77	0,77
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	0,99	0,99	0	0,34	0,34	0	0,29	0,29
	26-30	0,33	0	0,33	0	0,66	0,66	0	0,12	0,12
	31-35	0	0	0	0	0	0	0	0,19	0,19
	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	41-45	0,95	0	0,95	0,05	0,52	0,57	0	0	0
	46-50	0	0	0	0	0,72	0,72	0	0	0
	51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal	1,28	0,99	2,27	0,05	2,24	2,29	0	0,6	0,6	0,6
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	1,3	1,3	0	2,15	2,15	0	0,56	0,56
	26-30	0	6,65	6,65	0	2,86	2,86	0	0,66	0,66
	31-35	0	2,74	2,74	1,08	0,31	1,39	1,38	1,52	2,9
	36-40	0	2,43	2,43	0,75	1,21	1,96	0	1,96	1,96
	41-45	0,23	1,98	2,21	0	2,25	2,25	0	0,76	0,76
	46-50	0,49	2,61	3,1	0,46	0,38	0,84	0	0,15	0,15
	51-55	0	0,99	0,99	0	0	0	0	0,26	0,26
	56-60	0	1,22	1,22	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal	0,72	19,92	20,64	2,29	9,16	11,45	1,38	5,87	7,25	7,25
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0	0	0	0	0,27	0,27	0,08	0,07	0,15
	20-25	0,69	1,43	2,12	0,27	2,68	2,95	0,52	0,87	1,39
	26-30	2,33	2,59	4,92	0,26	1,55	1,81	0,56	1,63	2,19
	31-35	2,73	4,22	6,95	2,54	1,95	4,49	0,46	1,43	1,89
	36-40	0	2,31	2,31	2,91	2,81	5,72	1,47	1,3	2,77
	41-45	2,78	5,55	8,33	0,03	3,07	3,1	0,49	0,37	0,86
	46-50	1,83	2,49	4,32	0	2,09	2,09	0,41	0	0,41
	51-55	0	1,51	1,51	0,82	0,25	1,07	0	0	0
	56-60	0	0,14	0,14	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal	10,36	20,24	30,6	6,83	14,67	21,5	3,99	5,67	9,66	9,66
PROMEDIO TOTAL	12,36	42,24	54,6	9,17	26,84	36,01	5,37	12,91	18,28	18,28

Nota: Grupos de edad en años. // M: Mujeres // H: Hombres

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

Grupo profesional	Grupo de edad	2020			2021			2022		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-35	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	41-45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	46-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0,4	0,4	0	0,1	0,1	0	0,25	0,25
	Subtotal		0	0,4	0,4	0	0,1	0,1	0	0,25
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-35	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	41-45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	46-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	51-55	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0,2	0,2	0	0,25	0,25	0	0,5	0,5
	Subtotal		1	0,2	1,2	1	0,25	1,25	1	0,5
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-35	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	41-45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	46-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	51-55	0,88	0	0,88	0,88	0	0,88	0,88	0	0,88
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0,05	1,74	1,79	0,74	2,6	3,34	1	3,16	4,16
	Subtotal		0,93	1,74	2,67	1,62	2,6	4,22	1,88	3,16
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	0	0	0,27	0	0,27	0,51	0	0,51
	26-30	0	0	0	0	0	0	0,15	0	0,15
	31-35	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	41-45	0,5	0	0,5	0,5	0	0,5	0,5	0	0,5
	46-50	0	0	0	0	0	0	0,75	0	0,75
	51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0,75	0,05	0,8	0,75	0	0,75	0,46	0	0,46
	Subtotal		1,25	0,05	1,3	1,52	0	1,52	2,37	0
PROMEDIO TOTAL		3,18	2,39	5,57	4,14	2,95	7,09	5,25	3,91	9,16

Nota: Grupos de edad en años. // M: Mujeres // H: Hombres

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

Grupo profesional	Grupo de edad	2020			2021			2022		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	0,42	0,42	0	1	1
	26-30	1	0,82	1,82	0	1	1	0	0	0
	31-35	0	4	4	1	2,93	3,93	1	3,05	4,05
	36-40	0	5,99	5,99	1,39	7	8,39	2	6,85	8,85
	41-45	1	12,72	13,72	1	10,96	11,96	1	9	10
	46-50	1	10	11	1	9	10	0	10,54	10,54
	51-55	1	11	12	1	14	15	2	13	15
	56-60	1	10	11	1	9	10	1	9	10
	+61	0	6	6	0	6,38	6,38	0	7,75	7,75
Subtotal		5	60,53	65,53	6,39	60,69	67,08	7	60,19	67,19
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3,16	3,16	0	2,5	2,5	0	3,66	3,66
	26-30	0,58	6,34	6,92	0,57	3,8	4,37	0	3,2	3,2
	31-35	0	5	5	0	7,98	7,98	0	9,55	9,55
	36-40	1	6	7	0	5	5	1	5	6
	41-45	2,83	6	8,83	3	9	12	2	9	11
	46-50	0	8	8	0,88	8,2	9,08	1,88	7	8,88
	51-55	0	11	11	0	10	10	0	11	11
	56-60	0	4	4	0	4	4	0	5	5
	+61	0	4,37	4,37	0	2	2	0	2	2
Subtotal		4,41	53,87	58,28	4,45	52,48	56,93	4,88	55,41	60,29
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	5,58	5,58	0	6,41	6,41	0	4,97	4,97
	26-30	2,19	24,68	26,87	3,1	21,27	24,37	0,58	14,28	14,86
	31-35	5,67	31,25	36,92	6,83	37,73	44,56	7	43,76	50,76
	36-40	1	44,1	45,1	3,46	39,55	43,01	6,63	39,2	45,83
	41-45	5,38	55,67	61,05	1,88	55,61	57,49	1,04	55,42	56,46
	46-50	6,59	56,76	63,35	8,28	52,18	60,46	8	48,98	56,98
	51-55	4	44,15	48,15	6	47,65	53,65	5,39	58,26	63,65
	56-60	3	26,22	29,22	3	25,43	28,43	4	25	29
	+61	2,81	8,46	11,27	1	10,58	11,58	0	10	10
Subtotal		30,64	296,87	327,51	33,55	296,41	329,96	32,64	299,87	332,51
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0	0	0	0	0,27	0,27	0,08	0,07	0,15
	20-25	2,1	4,01	6,11	1	4,02	5,02	1,59	4,7	6,29
	26-30	4,33	5,07	9,4	4,26	5,28	9,54	5,08	7,22	12,3
	31-35	7,29	16,03	23,32	7,92	9,07	16,99	8,22	9,66	17,88
	36-40	4,57	18,98	23,55	8,25	22,02	30,27	10,03	17,35	27,38
	41-45	4,19	20,72	24,91	1,03	26,1	27,13	3,04	26,36	29,4
	46-50	6,33	15,06	21,39	4,5	18,52	23,02	5,06	20,91	25,97
	51-55	3,85	10,3	14,15	4,74	13	17,74	4,88	14,06	18,94
	56-60	2	4,72	6,72	2	5	7	2	4	6
	+61	0,16	2	2,16	0	2	2	0	4	4
Subtotal		34,82	96,89	131,71	33,7	105,28	138,98	39,98	108,33	148,31
PROMEDIO TOTAL		74,87	508,16	583,03	78,09	514,86	592,95	84,5	523,8	608,3

Nota: Grupos de edad en años. // M: Mujeres // H: Hombres

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

	2020	2021	2022
N.º total de contratos temporales	114	100	74
N.º de contratos temporales transformados en indefinido	46	34	48
% de contratos temporales transformados en indefinido	40,35 %	34,00 %	64,86 %

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

	2020	2021	2022
N.º total de contratos fijos	8	13	63

* 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	2020			2021			2022		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	41-45	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	Subtotal	0	0	0	0	2	2	0	0	0
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	36-40	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	41-45	0	1	1	0	2	2	0	0	0
	46-50	1	0	1	0	0	0	0	1	1
	51-55	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	Subtotal	1	1	2	0	5	5	1	3	4
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	26-30	0	1	1	0	1	1	0	0	0
	31-35	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	36-40	0	0	0	1	0	1	1	1	2
	46-50	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	51-55	0	2	2	1	0	1	0	0	0
	+61	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Subtotal	0	4	4	2	1	3	3	3	6
Total despidos	1	5	6	2	8	10	4	6	10	

NOTA: Se muestran sólo los datos para aquellos grupos profesionales y grupos de edad donde ha habido despidos.
Grupos de edad en años. // M: Mujeres // H: Hombres

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

Tipos de causa o motivo	2020			2021			2022		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	1	0	1	0	0	0	0	1	1
Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta 2º grado	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Baja voluntaria del/ de la trabajador/a	0	1	1	3	9	12	5	12	17
Excedencia voluntaria	0	1	1	0	3	3	2	2	4
Total bajas	1	2	3	3	12	15	7	16	23

M: Mujeres // H: Hombres

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
2020	6,77	534,00	1,27 %
2021	15,72	564,03	2,79 %
2022	16,01	599,18	2,67 %

(*) 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

En anteriores *EINF* se mencionaba el 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, y que arrojó un resultado positivo alrededor de un 30% a favor de las empresas harineras del Grupo. Más recientemente, estudios internos del Grupo han constatado que este diferencial se ha visto reducido, si bien aún sigue siendo positivo (estimándose en un 16,25%) a favor de las empresas harineras del Grupo. Se puede concluir, pues, que el salario medio de las empresas del Grupo sigue siendo considerablemente superior respecto al resto de las principales empresas y grupos del sector de harinas y sémolas (el sector de la molinería).

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 que ocupen puestos de trabajo de igual valor. En este sentido, durante 2022 se ha producido la aprobación de los planes de igualdad de Harinera Vilafranquina, Guria y de Oromas, todo ello en cumplimiento del 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		2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos y otros responsables	53.384,18 €	81.768,19 €	47.805,22 €	83.807,19 €	51.561,51 €	88.015,44 €
Remuneración media grupo	79.711,38 €		80.045,79 €		84.421,39 €	
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	38.568,24 €	40.872,88 €	40.945,83 €	41.034,06 €	41.184,76 €	45.221,89 €
Remuneración media grupo	40.608,42 €		41.025,08 €		44.780,33 €	
Oficiales y resto de personal cualificado	26.230,89 €	28.304,61 €	26.499,69 €	29.214,44 €	29.372,70 €	31.478,71 €
Remuneración media grupo	28.100,24 €		28.914,56 €		31.240,74 €	
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20.824,31 €	21.913,42 €	20.852,94 €	22.689,67 €	22.567,24 €	25.150,46 €
Remuneración media grupo	21.612,70 €		22.157,98 €		24.362,89 €	
Remuneraciones medias globales	26.496,96 €	34.921,36 €	26.366,62 €	35.281,48 €	28.389,37 €	38.182,33 €

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

Grupo de edad (años)	2020		2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 (*)	22.813,83 €	23.440,42 €	21.362,39 €	24.788,86 €	22.754,06 €	27.173,64 €
Remuneración media grupo edad	23.332,73 €		24.103,57 €		26.050,02 €	
31-35	21.968,74 €	25.729,01 €	22.727,73 €	27.302,25 €	25.148,48 €	30.196,61 €
Remuneración media grupo edad	24.966,06 €		26.215,80 €		29.150,05 €	
36-40	22.783,54 €	27.177,89 €	22.487,53 €	28.448,94 €	26.064,08 €	31.378,17 €
Remuneración media grupo edad	26.773,81 €		27.370,81 €		30.268,63 €	
41-45	25.128,21 €	34.025,95 €	26.695,86 €	31.920,47 €	27.979,68 €	32.911,53 €
Remuneración media grupo edad	32.844,83 €		31.526,16 €		32.511,65 €	
46-50	29.011,28 €	32.074,83 €	28.437,12 €	32.800,60 €	27.990,38 €	36.975,51 €
Remuneración media grupo edad	31.688,17 €		32.158,91 €		35.491,73 €	
51-55	34.179,20 €	45.231,76 €	33.024,11 €	44.003,89 €	37.208,82 €	44.364,63 €
Remuneración media grupo edad	43.724,60 €		42.451,19 €		43.379,89 €	
56-60	31.728,95 €	52.707,63 €	35.811,16 €	51.888,70 €	35.455,34 €	56.605,48 €
Remuneración media grupo edad	50.190,19 €		49.959,40 €		53.644,46 €	
+61	25.967,85 €	51.165,07 €	27.679,99 €	52.946,25 €	31.619,41 €	58.378,81 €
Remuneración media grupo edad	48.285,39 €		49.437,05 €		55.830,29 €	
Remuneraciones medias globales	26.496,96 €	34.921,36 €	26.366,62 €	35.281,48 €	28.389,37 €	38.182,33 €

(*) 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	2021	2022
Directivos y otros responsables	97,10 %	100,00%	100,00%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	93,44 %	100,00%	95,31%
Oficiales y resto de personal cualificado	78,84 %	100,00%	74,86%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	71,64 %	100,00%	76,83%

(*) Personas trabajadoras que perciben un complemento salarial fijo o variable superior al establecido por convenio colectivo.

Convenios aplicables: Convenio Colectivo Estatal para la Industrias de Harinas Panificables y Sémolas; Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Pastas Alimenticias y Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña.

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		2021		2022	
	Salario medio mín. convenio	Salario medio empresa	Salario medio mín. convenio	Salario medio empresa	Salario medio mín. convenio	Salario medio empresa
Directivos y otros responsables	24.839,51 €	79.711,38 €	24.932,45 €	80.045,79 €	26.497,72 €	84.421,39 €
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	22.119,39 €	40.608,42 €	22.162,23 €	41.025,08 €	25.211,62 €	44.780,33 €
Oficiales y resto de personal cualificado	21.276,58 €	28.100,24 €	20.799,81 €	28.914,56 €	23.959,26 €	31.240,74 €
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	19.532,01 €	21.612,70 €	18.535,50 €	22.157,98 €	21.568,47 €	24.362,89 €

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

Grupo profesional	2020	2021	2022
Directivos y otros responsables	97,10%	100,00%	100,00%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	88,52%	88,14%	95,31%
Oficiales y resto de personal cualificado	50,72%	52,91%	52,54%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	33,58%	37,50%	41,46%

(*) Personas trabajadoras que perciben mejoras salariales fijas respecto del convenio colectivo de aplicación, incluyendo pluses voluntarios u otros complementos salariales.

Con respecto a la **brecha salarial**, a falta de los resultados definitivos de los registros salariales de 2022, los datos consignados en las anteriores tablas 14 y 15 permiten identificar diferencias salariales entre hombres y mujeres entorno al 25% de promedio, teniendo en cuenta datos agregados de todas las empresas del Grupo.

Por el contrario, las auditorías retributivas individuales de las empresas (datos 2021) concluyen que las diferencias salariales detectadas y analizadas no responden a una discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. En cualquier caso, puede apreciarse como la diferencia se concentra especialmente en el grupo profesional "Directivos y otros responsables", en el que existen pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y, por tanto, mejor remunerados.

Por último, los conceptos salariales y extrasalariales que se abonan en el Grupo se resumen a continuación. Bien sea por convenio colectivo de aplicación, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, o bien por voluntad de la empresa, se pueden percibir, además del salario base de convenio, abonos en nómina por los siguientes conceptos, actualizados a 31 de diciembre de 2022:

- 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),
- Plus voluntario, retribución o mejora voluntaria, o complemento salarial,
- Plus de descargue (establecido mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- 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 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 actividad y plus de calidad (establecidos mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- Ayuda de matrícula, ayuda para hijo/as con discapacidad y ayuda nupcialidad,
- Plus de vacaciones,
- Premio de jubilación,
- Bonus Covid,
- Gratificación voluntaria extraordinaria 2022 (compensación efectos inflación),
- Horas de presencia y horas extraordinarias,
- Dietas.

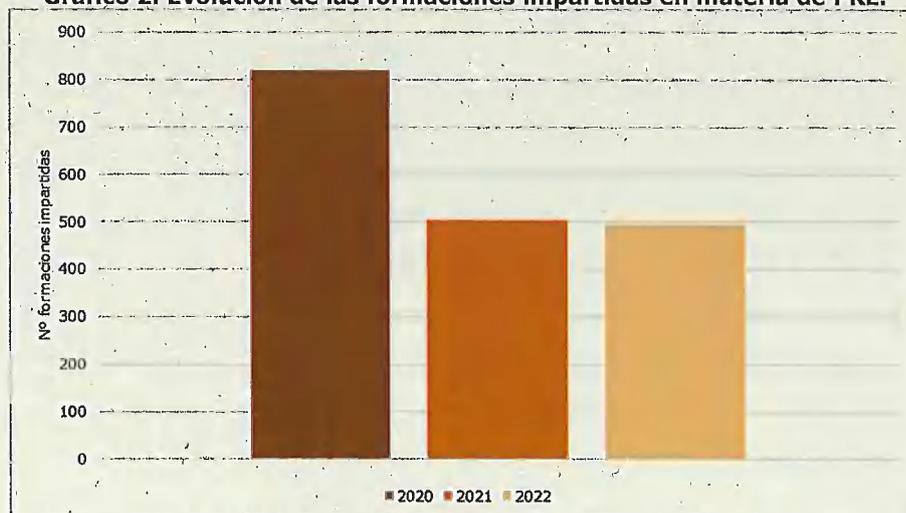
3.4. Seguridad y salud

Todas las plantas del Grupo (exceptuando el centro de Cabezuela Logística en Puerto Real, una empresa de pequeña dimensión, poco relevante en el conjunto del Grupo, en la que se tiene una participación) 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, Plan de Emergencia o Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de sus correspondientes evaluaciones de riesgos.

En este sentido, los responsables de Prevención de Riesgos Laborales, junto con el Servicio de Prevención Ajeno, se encargan de la vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo de las personas a través de actuaciones tales como simulacros de emergencia, mediciones de condiciones en el puesto de trabajo (polvo, ruido e iluminación), reconocimientos médicos pertinentes y formaciones específicas según el puesto de trabajo (carretillas y plataformas elevadoras, atmósferas explosivas, espacios confinados, etc.).

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 las personas es imprescindible para asentar y mantener la seguridad y salud en el puesto de trabajo, implicando tanto a las personas trabajadoras propias como a las 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.

En cuanto a la prevención ante la COVID-19, se siguieron tomando las medidas preventivas correspondientes, siguiendo siempre las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias y por el Servicio de Prevención. Desde el inicio de la pandemia se ha actuado con extrema prudencia, incluso con la introducción de medidas de protección más restrictivas que las aconsejadas por las autoridades o bien anticipándose, en algunas ocasiones. Los protocolos y las medidas adoptadas se refundieron en un único documento, el cual ha ido modificándose y adaptándose a la evolución de la pandemia, y a medida que la situación sanitaria y las circunstancias también han ido cambiando. Evidentemente, cualquier novedad en los protocolos se ha comunicado debidamente a todo el personal y en todo momento, permitiendo así su cumplimiento efectivo.

En lo referido a los índices de incidencia, frecuencia y gravedad, anualmente se analizan dichos indicadores conjuntamente con la Dirección y con los responsables de los principales departamentos (administración, calidad, producción, ingeniería y mantenimiento, logístico y comercial). 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*.

		2020		2021		2022	
Número total de horas de absentismo por empleado/a		109,84	104,58	109,63			

(*) 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						Número de empleados						Índice de incidencia					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Harinera Vilafranquina, S.A.	10	11	6	0	0	0	295,92	302,96	305,92	29,03	30,45	32,82	3,38	3,63	1,96	0,00	0,00	0,00
La Preferida, S.A.	0	0	0	0	0	0	11,66	12,01	13,06	2,58	3,36	3,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	3	1	2	0	0	0	26,65	27,00	28,07	6,16	5,95	5,55	11,26	3,70	7,13	0,00	0,00	0,00
Guña, S.A.	1	4	3	1	0	0	58,37	56,93	58,26	7,25	7,66	6,90	1,71	7,03	5,15	13,79	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,25	0,25	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	14	9	8	2	1	4	117,94	118,35	122,40	32,79	35,12	40,42	11,87	7,60	6,54	6,10	2,85	9,90
Total del Grupo	28	25	19	3	1	4	510,54	517,25	527,71	78,06	82,79	89,75	5,48	4,83	3,60	3,84	1,21	4,46

Tabla 21. Índice de Frecuencia.

Empresa	Número de accidentes						Total horas trabajadas						Índice de frecuencia					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Harinera Vilafranquina, S.A.	10	11	6	0	0	0	477.858	491.903	488.618	49.625	52.740	53.488	20,93	22,36	12,28	0,00	0,00	0,00
La Preferida, S.A.	0	0	0	0	0	0	16.251	19.210	20.235	4.568	5.974	6.711	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	3	1	2	0	0	0	45.141	41.054	46.564	10.437	8.643	9.321	66,46	24,36	42,95	0,00	0,00	0,00
Guña, S.A.	1	4	3	1	0	0	92.507	91.598	95.262	12.049	13.147	10.926	10,81	43,67	31,49	82,99	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	445	445	396	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	14	9	8	2	1	4	190.295	191.036	193.003	48.677	54.374	67.230	73,57	47,11	41,45	41,09	18,39	59,50
Total del Grupo	28	25	19	3	1	4	822.052	834.801	843.682	125.801	135.323	148.072	34,06	29,95	22,52	23,85	7,39	27,01

Tabla 22. Índice de gravedad.

Empresa	Número de días de baja por accidente						Total horas trabajadas						Índice de gravedad					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Harinera Vilafranquina, S.A.	1.091	769	628	0	0	0	477.858	491.903	488.618	49.625	52.740	53.488	2,28	1,56	1,29	0,00	0,00	0,00
La Preferida, S.A.	478	0	0	0	0	0	16.251	19.210	20.235	4.568	5.974	6.711	29,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	59	9	73	0	0	0	45.141	41.054	46.564	10.437	8.643	9.321	1,31	0,22	1,57	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	529	380	27	38	3	0	92.507	91.598	95.262	12.049	13.147	10.926	5,72	4,15	0,28	3,15	0,23	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	445	445	396	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	207	283	357	106	3	38	190.295	191.036	193.003	48.677	54.374	67.230	1,09	1,48	1,85	2,18	0,06	0,57
Total del Grupo	2.364	1.441	1085	144	6	38	822.052	834.801	843.682	125.801	135.323	148.072	2,88	1,73	1,29	1,14	0,04	0,26

Tabla 23. Bajas laborales por motivo.

Empresa	Accidente			Enfermedad común			Enfermedad profesional			Maternidad o paternidad			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	Harineras del Grupo	15	16	11	187	247	228	2	2	2	15	20	28	219	285
Oromas, S.A.	16	10	12	102	128	196	0	1	0	18	11	7	136	150	215
Total	31	26	23	289	375	424	2	3	2	33	31	35	355	435	484

En lo que se refiere a enfermedades profesionales, en 2022 existen dos casos, y uno de ellos proviene del año anterior.

Destacar que las empresas del Grupo dedican grandes recursos a minimizar las partículas de 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)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Harineras del Grupo	15	16	11	2.216	1.161	728	147,7	72,6	66,2
Oromas, S.A.	16	10	12	331	286	395	20,7	28,6	32,9
Total	31	26	23	2.547	1.447	1.123	82,2	55,7	48,8

Se observa que el número de bajas por accidente ha disminuido en 2022 con respecto a 2021, viéndose reducidos también los días de baja por accidente y la duración media de las bajas. Cabe recordar que existen accidentes ocurridos en ejercicios anteriores donde los días de baja se prolongan hasta el año siguiente. Así pues, en 2022 se incluyen 258 días de baja debidos a accidentes que se produjeron en años anteriores.

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, además se ha realizado una nueva evaluación de riesgos en la mayoría de los centros durante este 2022, estableciéndose 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 colectiva e individualmente (ver final del apartado 3.3 de este *EINF*).

En referencia a las medidas que emanaron de la evaluación de riesgos psicosociales, una vez ya fueron sometidas a consideración de los Representantes de las personas trabajadoras de los distintos centros y empresas del Grupo, y se procediese a la aprobación de aquellas medidas acordadas, cabe destacar su implementación en los últimos ejercicios.

De las medidas aprobadas, el estado de su implementación 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: Esta medida ya fue plenamente incorporada durante 2020, normalizando las jornadas de trabajo y disminuyendo la cantidad de horas realizadas (disminución de un 5,6% en 2022 respecto 2021).
- Reuniones periódicas con las personas trabajadoras: Se han llevado a cabo las reuniones trimestrales correspondientes a 2022, en todos los centros de empresas harineras del Grupo. Todas las personas responsables que deben impartir las reuniones han realizado una formación específica al respecto.
- Entrevistas anuales con las personas trabajadoras: Tal y como estaba previsto, durante 2022 se ha impartido la formación relativa a las entrevistas para llevarlas a cabo con las máximas garantías de éxito, tratando aspectos como la escucha activa, gestión de la crítica, inteligencia emocional, etc. Una vez formado el personal, se procedió a la realización de dichas entrevistas, con carácter voluntario para las personas trabajadoras. Cabe recordar que el objetivo de dichas entrevistas individuales, de periodicidad anual, es poder dedicar un espacio y un tiempo en los que la empresa, a través de sus distintos responsables, se interesa por la persona trabajadora.
- Implantación de un Portal del Empleado: La implementación de este portal ha sido aplazada *sine die*; se ha priorizado la implantación y la consolidación de las reuniones trimestrales y entrevistas individuales (punto anterior), y principalmente ante la importancia de implantar los nuevos planes de igualdad aprobados, actuación a la cual se le ha otorgado preferencia máxima.

3.6. Formación

El Grupo analiza anualmente cuáles son las necesidades de formación que permitirán alcanzar los elevados niveles de exigencia en la dirección y la gestión, en el control y en la ejecución de los trabajos, 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 y van 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	2021	2022
Directivos y otros responsables	17,40	15,36	14,52
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	16,34	9,08	8,08
Oficiales y resto de personal cualificado	10,10	6,44	7,02
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	9,32	6,99	7,47
Media de horas por persona (total horas / total personal)	11,38	7,79	8,05

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.

	2020	2021	2022
N.º de personas trabajadoras de plantilla por sexo	9 hombres y 2 mujeres	9 hombres y 2 mujeres	9 hombres y 1 mujer
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).	0 *	1	2
Suma total del personal con discapacidad en plantilla más el personal equivalente de la contratación de las Medidas Alternativas.	11	12	12

(*) 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.

Si bien en el período 2019-2020 se construyeron vestuarios accesibles, durante 2022 no se han realizado obras de este tipo, pues no existen déficits o carencias en las instalaciones.

3.8. Igualdad

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*, durante 2022 se ha producido la aprobación y el preceptivo registro de los nuevos **Planes de Igualdad**, elaborados con el asesoramiento de una empresa consultora especializada en recursos humanos. Se resume a continuación los principales hitos realizados este 2022 para los Planes de Igualdad de Harinera Vilafranquina, Oromas y Gurúa:

- Harinera Vilafranquina: A principios de 2022 se presentó propuesta de plan a la comisión negociadora que, después de varias sesiones, aprobó el nuevo plan y se constituyó la comisión de seguimiento y se elaboró su reglamento de funcionamiento (abril 2022). Dicho plan completó su proceso de registro en setiembre de 2022.
- Gurúa: En el mes de febrero de 2022 se presentó la auditoría retributiva y el registro salarial (correspondiente al año 2021) a la comisión negociadora, mientras que en marzo de 2022 se presentó la propuesta de plan, el cual fue aprobado en abril, junto con la constitución de la comisión de seguimiento y la elaboración de su reglamento de funcionamiento. Dicho plan se registró durante el mes de julio.
- Oromas: En el mes de julio de 2022 se presentó la auditoría retributiva y el registro salarial (correspondiente al año 2021) a la comisión negociadora, mientras que en el mes de setiembre se presentó la propuesta de plan y fue aprobado. En octubre de 2022 se constituyó la comisión de seguimiento y se elaboró su reglamento de funcionamiento. Dicho plan inició el proceso de registro durante el mes de noviembre de 2022 (finalización prevista en 2023).

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", vigente desde 2020 en todos los centros de trabajo de Harinera Vilafranquina, ha sido desagregado en dos nuevos protocolos, en cumplimiento de la normativa: un "**Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**" y un "**Protocolo de actuación para la prevención del acoso moral**".

A finales de 2022 se han presentado a los centros de trabajo de Harinera Vilafranca las propuestas de dichos protocolos, con previsión de aprobarlos a principios de 2023, así como de constituir las nuevas asesorías confidenciales.

Tal y como ya se informaba en el EINF 2021, la implantación de dichos protocolos en las plantas de Oromas y Guría es una de las medidas o actuaciones que forman parte de los nuevos Planes de Igualdad, por lo que, una vez aprobados los planes durante este 2022, se espera que a principios de 2023 se puedan presentar propuestas de los protocolos de prevención de acoso, junto con la constitución de las asesorías confidenciales.

Cada centro dispondrá de su propia asesoría confidencial, las cuales serán las responsables de llevar la instrucción ante cualquier eventual denuncia de un posible caso de presunto acoso. Asimismo, todas las personas que integren las asesorías confidenciales recibirán formación específica en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o de carácter discriminatorio (cabe decir que en los centros de Harinera Vilafranca, puesto que ya existía un protocolo anterior vigente, los miembros de las antiguas asesorías confidenciales, así como los de los Comités de Seguridad y Salud, ya recibieron en su día dicha formación).

Además, la intranet corporativa se actualizará con documentación relativa a la nueva normativa en materia de igualdad, con los nuevos protocolos, con documentos informativos sobre las personas integrantes de las Asesorías Confidenciales, así como con el formulario de denuncia.

Para el resto de centros de trabajo (es decir, en los centros de Harinera del Pisuerga y en La Preferida), se continúa con la previsión de aplicación de dichos protocolos a continuación de su efectiva implementación en Oromas y Guría.

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			2021			2022		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	5	64	69	7	60	67	7	64	71
- España	5	62	67	7	58	65	7	62	69
- Portugal	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	7	54	61	6	53	59	7	57	64
- Bulgaria	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- España	7	51	58	6	51	57	7	55	62
- Marruecos	0	2	2	0	1	1	0	1	1
Oficiales y resto de personal cualificado	34	311	345	38	306	344	40	314	354
- Argentina	0	1	1	0	1	1	0	2	2
- Bulgaria	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Colombia	0	0	0	0	0	0	0	3	3
- Ecuador	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- España	34	298	332	38	294	332	40	298	338
- Marruecos	0	5	5	0	4	4	0	4	4
- Nigeria	0	2	2	0	2	2	0	1	1
- Polonia	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Rumania	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	37	97	134	44	108	152	50	114	164
- Bielorrusia	0	0	0	0	1	1	0	0	0
- Brasil	0	0	0	0	0	0	1	0	1
- Bulgaria	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- Colombia	0	6	6	0	6	6	0	5	5
- España	36	86	122	43	96	139	48	104	152
- Marruecos	1	2	3	1	2	3	1	3	4
- Rumania	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- Ucrania	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Plantilla total	83	526	609	95	527	622	104	549	653

M: Mujeres // H: Hombres

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 entre un menor número de personas.

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 acoga 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 se revisa el cumplimiento de los requisitos establecidos. A través de este sistema se asegura el cumplimiento de la legislación y de la normativa ambiental, detectando preventivamente aquellos aspectos que puedan convertirse en eventuales incumplimientos.

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 en general, como específicos para los distintos centros, 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 CO₂ con respecto a otros combustibles fósiles, como también conlleva una reducción de otros contaminantes, como los óxidos de azufre (SO_x), los óxidos de nitrógeno (NO_x) 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 partículas de polvo en suspensión**, que se pueden 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, a partir de los estudios realizados durante 2021 para la mejora de las instalaciones en el centro de Harinera Vilafranquina de Arévalo, en 2022 se ha iniciado el proyecto de modificación de los métodos de trabajo durante la limpieza de los tamices, comportando la realización de nuevas instalaciones de aspiración y transporte. Se prevé finalizar estas mejoras durante el próximo año 2023:

- 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 2022 se han realizado las siguientes actuaciones, encaminadas a la optimización de procesos, a la eficiencia energética y a una menor contaminación (algunas de ellas también tienen consecuencias positivas sobre la calidad del producto):

- Oromas:
 - En el centro de Zaragoza se ha proyectado una nueva planta de generación de aire comprimido, además de estudiar la instalación de placas fotovoltaicas. Se prevé iniciar ambos proyectos durante 2023.
 - En el centro de Puerto Real también se ha estudiado la posibilidad de instalar otra planta solar fotovoltaica, con previsión de instalación durante 2023.
- Guría:
 - Continúa en proceso la renovación de equipos de molienda de trigo, que empezó en 2020. El proceso se ha alargado hasta este 2022, consecuencia aún de la crisis de aprovisionamiento de microchips, que ha producido un retraso en dicho proyecto. A finales de 2022, con la recepción de los equipos electrónicos, se retomó el proyecto, con previsión de finalización durante 2023. También durante 2022 se han realizado mejoras del sistema de control de rendimientos de la planta, con la incorporación de básculas y software nuevo.

Esta sustitución mejorará la eficiencia de cada equipo, reducirá el número de averías y redundará en la mejora de la calidad del producto.

- 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 llevaron a cabo nuevas auditorías energéticas en las plantas de Harinera Vilafranguina (Santa Margarida i els Monjos, Arévalo y Cádiz), de Guría y de Oromas (Zaragoza y Puerto Real). Como resultado de dichas auditorías, se propusieron 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. Durante 2022 se han realizado las siguientes actuaciones:
 - Harinera Vilafranguina:
 - En la planta de Santa Margarida i Els Monjos se han realizado varias medidas consistentes en mejoras de proceso, como por ejemplo la instalación de equipos de descarga fluidificada en los silos de salvado. Esta medida pretende evitar atascos de producto en los silos, de modo que se agilice su flujo, y se optimicen las rotaciones de aspiración de los silos, junto con una disminución de los tiempos de carga, conllevando todo ello una mayor eficiencia energética (menor consumo y menos averías).
 - Durante 2022 se ha estado trabajando en el estudio de nuevos proyectos de energías renovables para los próximos años (ver apartado 4.4.4. Uso de energías renovables).
 - 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, cabe destacar que, con las últimas intervenciones realizadas durante 2021 y 2022, se ha completado el proceso de optimización y automatización de adición de agua en los procesos productivos, de modo que ha quedado totalmente automatizado en todos los centros productivos del Grupo.

Alineado con la política de mejora continua de la compañía, durante 2023 se pretende estudiar el diseño de un software que permita registrar los consumos de agua de cada molienda, e instalar contadores independientes en cada grupo de consumo.

- 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 los centros 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. Durante 2022 se ha analizado la ubicación de nuevos silenciadores (previsión de instalación durante 2023), con el objetivo de contribuir a una reducción de emisiones sonoras.
- 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 sería el caso de la fosfamina (PH₃).

- 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). En este sentido, cabe destacar que en 2022 el 99,81% del transporte efectuado a través de ferrocarril se realizó mediante tracción eléctrica con energía procedente de fuentes renovables con certificado de garantía de origen y emisión cero de CO₂. Anualmente Renfe emite un certificado de huella de carbono a fin de evidenciar las toneladas de CO₂ que se han evitado gracias al transporte por ferrocarril realizado por el Grupo, y concretamente en 2022 se estiman en 8.410,5 toneladas de CO₂ equivalente.
 - Ubicación de los centros 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 atmósfera, 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 fue 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 (por y 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 2020.

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

Descripción de la Inversión	Inversiones 2020	Inversiones 2021	Inversiones 2022
Minimización de emisiones de partículas de polvo en suspensión			
- Instalación aspiración centralizada, en HV Arévalo *	26.004,72 €	-	-
- Reforma restos de limpia, en Guría, S.A.	-	-	32.561,79 €
Subtotales	26.004,72 €	0,00 €	32.561,79 €
Minimización de emisiones de ruido			
- Instalación silenciadores en focos de emisión, en HV Cádiz *	-	23.455,59 €	-
Subtotales	0,00 €	23.455,59 €	0,00 €
Reducción de consumos y eficiencia energética			
- Sistema de control de peso, en Guría, S.A.	35.700,00 €	-	-
- Remanufacturado de maquinaria de producción, en Guría, S.A.	93.983,38 €	191.339,38 €	40.670,21 €
- 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 €	4.332,16 €	-
- Sistema mezclado de producto, en HV Santa Margarida i els Monjos *	868.085,30 €	199.347,92 €	30.420,92 €
- Acondicionamiento silos harina, en Bellpuig (La Preferida, S.A.).	302.304,09 €	56.131,64 €	-
- Nueva batería de condensadores, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	48.714,16 €	-	-
- Nuevo alumbrado Led de alta eficiencia, en Zaragoza (Oromas, S.A.).	12.285,94 €	-	-
- Reforma sección acondicionamiento materia prima, en Guría, S.A.	94.111,49 €	274.797,96 €	66.527,66 €
- Equipo de control de recepción de trigo, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	22.955,18 €	-
- Mejora de la eficiencia en la producción de frío industrial, en Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	159.046,72 €	60.407,92 €
- Nueva instalación batería de condensadores, en Zaragoza (Oromas, S.A.)	-	-	33.437,44 €
- Mejora y ampliación circuito refrigeración, en Puerto Real (Oromas, S.A.)	-	-	53.014,85 €
- Mejora de clasificación en la limpia de materia prima, en HV Santa Margarida i Els Monjos *	-	-	13.313,00 €
- Mejora del sistema de control de rendimiento de fábrica, en Guría, S.A.	-	41.329,46 €	20.736,27 €
Subtotales	1.578.143,99€	949.280,42 €	318.528,27 €
TOTAL INVERSIONES	1.604.148,71€	972.736,01 €	351.090,06 €

* 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 los puntos clave de esta los siguientes:

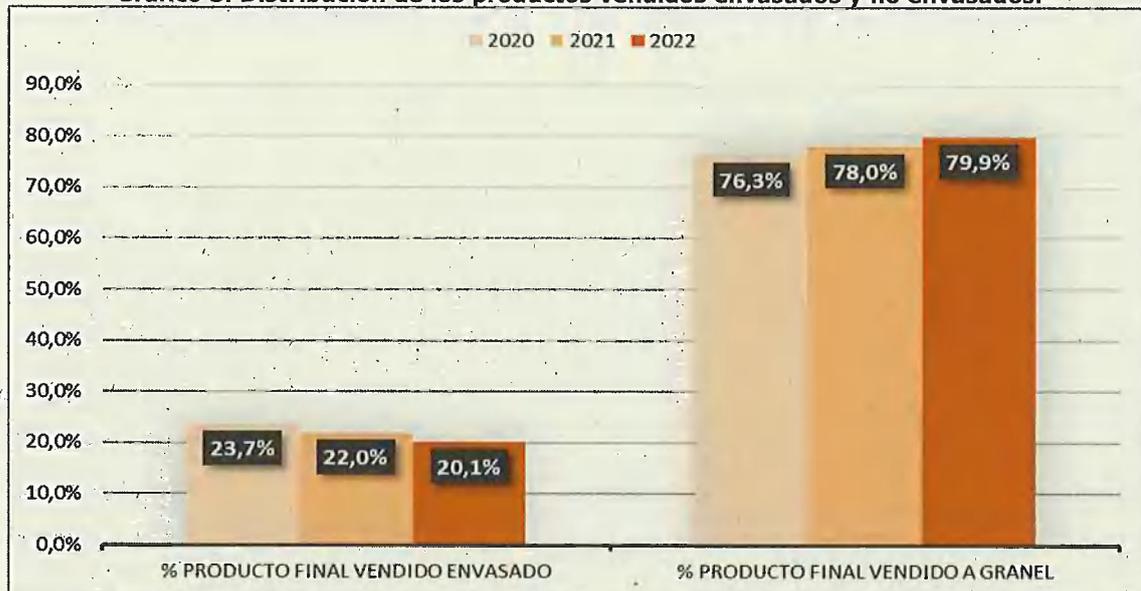
- Toda la materia prima (cereales) es transformada en productos o subproductos con valor comercial. Aquellos subproductos no comercializados para el consumo humano se destinan a alimentación animal (y a otros usos en cantidades muy poco significativas), revalorizándolos en vez de desecharlos como residuo,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

Tabla 29. Subproducto destinado a consumo animal.

Año	Cantidad (kg)
2020	320.858.653
2021	335.652.392
2022	334.555.243

- 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 su 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 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 el 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 (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 o sustitución de los mismos, la generación de residuos y la fabricación de equipos nuevos.

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



Tal y como se puede observar en el gráfico, se mantiene la tendencia decreciente en cuanto al uso de envases para producto final vendido, con un 79,9% de producto final vendido a granel frente a un 20,1% de envasado.

4.3.2. Residuos

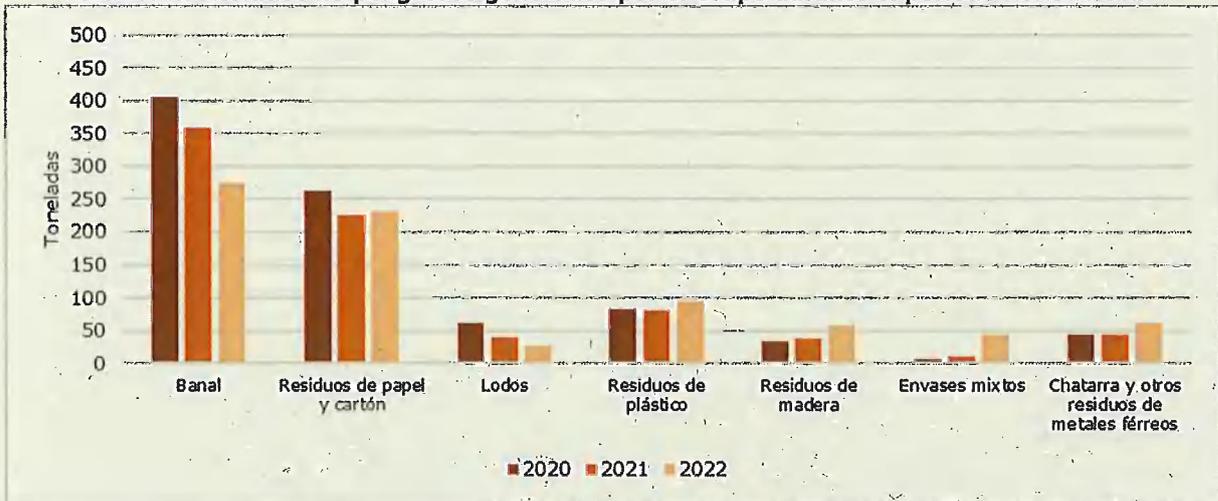
La recogida y gestión de los residuos producidos por la actividad de cada instalación del Grupo, se realiza siempre a través de gestores autorizados, los cuales priorizan la reutilización, el reciclaje y la valoración de los mismos, siempre que sea posible.

El gráfico de la página siguiente muestra la evolución durante el período 2020-2022 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).

Para este tipo de residuos ha habido una estabilidad en la cantidad generada en cuanto al total de residuos no peligrosos (+0,6% en 2022 con respecto al total de 2021).

Así pues, en los últimos tres años, la generación de residuos no peligrosos ha comportado una reducción del 7,5% (de promedio interanual 2020-2022).

Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2020-2022.



En dicha categoría de residuos no peligrosos, los más importantes en cuanto a cantidad generada son los residuos banales (en función del año, entre un 30% y un 40% sobre el total de residuos no peligrosos generados) y los residuos de papel y cartón (entre un 25% y un 30% sobre el total). Para este 2022, los residuos de plástico han sido los terceros en importancia en cuanto a cantidad generada (11% sobre el total), seguidos de los residuos de madera y los envases mixtos (ambos con un 7% sobre el total). La generación de los residuos de lodos ha disminuido hasta el 3% sobre el total de residuos no peligrosos generados, mientras que, para el caso de los residuos clasificados como chatarra y otros residuos de metales férricos, se incorporan a esta comparación en detalle, con un 5% sobre el total de generación de residuos no peligrosos en 2022.

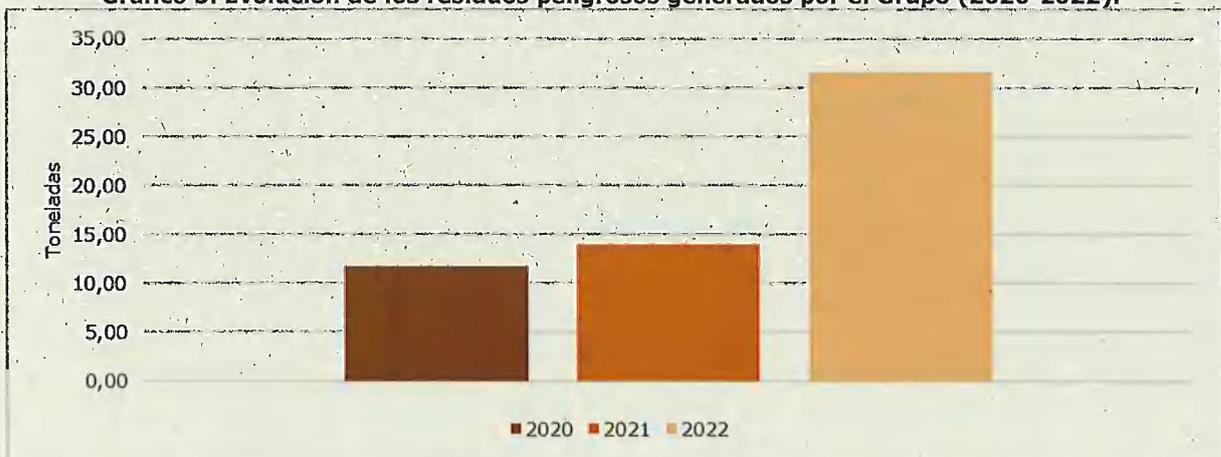
Si se compara con el año precedente, la generación de residuos banales se ha visto reducida en un 23%, con respecto al anterior año 2021, lo que supone una mejora en la segregación de los residuos. Otras reducciones importantes, en cuanto a cantidad de residuos generada, han sido en relación a los residuos de lodos (-34%). Por lo que respecta a los residuos de madera, la cantidad generada ha aumentado un 46%, comparado con el año anterior. En referencia a la categoría de residuos de plástico y envases mixtos, la generación de dichos residuos también ha incrementado (15% y 39%, respectivamente, frente al año 2021). Finalmente, la generación de residuos de papel y cartón ha subido ligeramente (+2%) en 2022 con respecto 2021.

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).

Tabla 30. Residuos no peligrosos generados por el Grupo.

Descripción residuo	Cantidad (Toneladas)		
	2020	2021	2022
Banal	405,96	357,87	274,54
Residuos de papel y cartón	261,90	225,55	230,45
Lodos de lavado y tratamiento de efluentes	60,93	40,00	26,38
Residuos de plástico	82,87	81,79	93,97
Residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición	10,04	3,20	22,30
Residuos de madera	33,70	38,72	56,65
Otros residuos	-	-	0,00
Chatarrá y otros residuos de metales féreos	7,38	11,22	43,50
Equipos eléctricos y electrónicos desechados	0,26	3,40	0,47
Tierra y piedras	-	-	0,00
Envases mixtos	43,93	43,64	60,52
Absorbentes y materiales de filtración	0,93	0,61	0,65
Hierro y acero	25,16	18,42	21,60
Vidrio	-	-	0,00
Materiales mezclados	-	-	0,00
Restos de poda	4,90	4,51	1,08
Lodos acuosos que contienen tinta	-	-	0,00
Residuos de tóner de impresión no peligrosos	0,21	0,23	0,02
Residuos líquidos acuosos distintos de los especificados en el código 161001	-	-	1,56
Pequeñas cantidades de residuos químicos mezclados	-	-	0,07
Total de residuos no peligrosos generados	938,17	829,15	833,74

El siguiente gráfico muestra la evolución durante el período 2020-2022 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 (2020-2022).


Este año 2022 la generación de estos residuos ha incrementado significativamente, debido en parte a la realización de obras de sustitución de cubiertas de fibrocemento, destacando la intencionalidad del Grupo en eliminar dichas cubiertas e incorporar en las instalaciones materiales no peligrosos para la salud.

Las cantidades generadas son de una magnitud mucho menor en comparación con las de los residuos no peligrosos, y suponen una cifra alrededor de las 30 toneladas (2022), mientras que en los últimos años se situaba entre 12 y 14 t/año. Gracias al diseño de nuestros procesos, los centros del Grupo se clasifican como pequeños productores de residuos peligrosos (según normativa, menos de 10 t de residuos peligrosos anuales). Además, hay que destacar que la mayoría de los residuos peligrosos se producen en labores de mantenimiento; en general (sean o no peligrosos) también se producen residuos a causa de la realización de nuevas instalaciones, variando según las intervenciones realizadas.

Así pues, para el 2022, los residuos clasificados como peligrosos más importantes en cuanto a la cantidad generada han sido los mencionados residuos de construcción que contienen amianto (con un 42% sobre el total). En segundo lugar, se encuentran los residuos de aceites (aumento del 21% respecto a 2021), seguidos de los residuos de líquidos acuosos de limpieza, que han supuesto un 12% del total de residuos peligrosos generados en 2022. La instalación de máquinas para la limpieza de piezas mecánicas ha sido la principal causa de este incremento. A continuación, los residuos de absorbentes y materiales filtrantes (11% sobre el total), seguidos de los residuos de envases con restos de sustancias peligrosas, los cuales han supuesto un 10% del total de residuos peligrosos generados, mientras que los residuos de disolventes y los residuos de equipos electrónicos (1% y 2%, respectivamente, sobre el total generado) han disminuido un 33% y un 10%, con respecto al año precedente.

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)		
	2020	2021	2022
Aceites de motor y aceites industriales usados	3,454	4,126	4,973
Residuos de envases con restos de sustancias peligrosas	2,170	2,133	3,050
Absorbentes y materiales de filtración	1,459	1,937	3,421
Equipos electrónicos desechados que contienen componentes peligrosos	0,805	0,672	0,604
Disolventes y mezclas de disolventes	0,609	0,464	0,310
Filtros de aceite	0,271	0,840	0,839
Residuos de tóner	0,036	0,011	0,002
Residuos que contienen hidrocarburos	1,143	0,920	0,459
Baterías, acumuladores, pilas y residuos de baterías	0,258	0,163	0,080
Residuos de productos de limpieza y productos químicos	0,033	0,060	0,068
Residuos de aerosoles	0,177	0,185	0,140
Lámparas de descarga, fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,057	0,037	0,433
Residuos de pintura y barniz que contienen sustancias peligrosas	0,043	0,180	0,025
Lodos acuosos que contienen tinta y lodos de pintura con disolventes orgánicos	0,150	-	-
Líquidos acuosos de limpieza	1,040	2,250	3,750
Material de construcción que contiene amianto	-	-	13,180
Emulsiones no cloradas	-	-	0,210
Total de residuos peligrosos generados	11,70	13,98	31,55

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 2020-2022, 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 cereal, principalmente el trigo. Otras materias primas que se usan en los procesos productivos, como son 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		
	2020	2021	2022
Cereales consumidos	1.323.911,70	1.378.453,96	1.393.553,94

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

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

Descripción	Materiales	Cantidades en Toneladas		
		2020	2021	2022
Envases vacíos de un solo uso	Papel y cartón (sacos, bolsas y cajas)	3.599,36	3.664,09	3.994,81
	Plásticos (sacos, <i>big bag</i> , bolsas)	1.194,27	1.233,40	900,26
Total envases de un solo uso		4.793,63	4.897,49	4.895,07
Envases reutilizables	Madera (palets)	6.577,49	5.756,05	6.229,58
	Plásticos (palets)	1.077,57	659,34	1.114,48
Total envases reutilizables		7.655,06	6.415,39	7.344,06

Se observa como en los últimos años se mantiene estable la tendencia entre las empresas del Grupo hacia un mayor uso de envases reutilizables (60%) frente a los de un solo uso (40%). Por otro lado, tal y 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 (ver gráfico 3).

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. No obstante, desde inicios de otoño 2022 la situación hídrica en el conjunto de España se encuentra en estado de alerta por sequía. Si esta situación se prolonga en el tiempo, no se descarta que puedan dictarse restricciones a nivel municipal y/o autonómico, durante el próximo año 2023, por lo que se deberá tener en cuenta en relación con los procesos productivos, si bien durante 2022 no ha habido afectaciones en esta cuestión. Tal y como se comenta más adelante, en la actividad principal de las plantas del Grupo, el agua que se añade al trigo está totalmente optimizada, siendo la estrictamente necesaria para poder separar eficientemente el salvado de la harina cumpliendo los parámetros del *Real Decreto 677/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba la norma de calidad para las harinas, las sémolas y otros productos de la molienda de los cereales*.

En el caso concreto del centro 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 unidad de producción (MI/kt)	Variación ratio consumo de agua por unidad de producción
2020	139,36	0,124	+6 %
2021	145,13	0,123	-0,03 %
2022	155,27	0,129	+4 %

En el último año (2022) ha aumentado el consumo total de agua (7% con respecto a 2021), la ratio de consumo de agua por unidad de producción se ha visto incrementada en un 4%, mientras que el volumen total de producción ha aumentado en un 2,5%. 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 una gran mayoría de los trigos de importación. Del mismo modo, también se consume más agua en aquellas plantas donde se produce pasta como producto final.

Así pues, estas diferencias productivas afectan al consumo de agua en las distintas fábricas, 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.

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 de transporte 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, considerando harina, sémola y pasta alimenticia, y no incluyendo los subproductos de la molinería).

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 quilómetros.

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)
2020	117.585	104,23	44.920	39,82	15.592	0,346
2021	121.587	103,46	48.835	41,55	16.153	0,365
2022	124.208	103,12	51.651	42,88	18.834	0,300

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.

Analizando la evolución de los consumos de electricidad y gas, se puede observar cómo los consumos totales en términos absolutos han aumentado (2% en cuanto a electricidad y 6% por lo que respecta a consumo de gas, en 2022 frente a 2021). Sin embargo, teniendo en cuenta que la producción ha aumentado alrededor de un 2% con respecto al año anterior, se observa como la ratio de consumo de electricidad en relación a la producción se mantiene estable, mientras que el consumo de gas por unidad de producción aumenta ligeramente (un 3% con respecto a 2021). Ambas ratios se mantienen dentro del mismo orden de magnitud que en los últimos años.

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. Por ejemplo, debido a las características productivas de la sémola, este proceso implica mayor consumo de energía por unidad producida en las semolerías, pues se requiere de más maquinaria implicada y procesos añadidos en comparación con la fabricación de harina. Otro caso similar sería el de la pasta alimenticia que, por las características de sus procesos productivos, se utilizan en mayor medida las calderas, de lo que resulta un mayor consumo de gas.

El consumo de gasoil en función de los quilómetros realizados (en los últimos años con valores promedio próximos a los 0,35 MWh/100 km), ha mejorado su ratio bajando hasta los 0,30 MWh/100 km, es decir, se han realizado más quilómetros con una conducción y unos vehículos más eficientes.

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 CO₂ 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 CO₂ evitadas.

Año	MWh generados	Factor de emisión de CO ₂ (t CO ₂ /MWh)*	Estimación t CO ₂ evitadas
2020	121,980	0,250	30,50
2021	164,757	0,259	42,67
2022	154,301	0,270	41,66

** Se han actualizado los factores de emisión de CO₂ del mix eléctrico, según los datos publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO) y la CNMC y se han recalculado las cantidades estimadas de CO₂ que se ha dejado de emitir. A partir de 2022 (inclusive) se utiliza el factor de emisión de la comercializadora eléctrica del Grupo.*

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 2022, de aproximadamente un 43 %, según los datos que proporciona la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) relativos al origen de electricidad consumida, correspondientes a la comercializadora que suministra electricidad a todas las plantas del Grupo.

En cuanto a las nuevas instalaciones fotovoltaicas previstas, a partir de los anteriores estudios realizados (2021-2022), para 2023 se prevé cerrar ofertas o contratos en firme para la instalación de 1.562,28 kWp en la planta de Cádiz (además de la instalación ya existente), 2.164,86 kWp en Oromas Puerto Real, y otros 181,70 kWp en Oromas Zaragoza. Las plantas de Guría, Arévalo y Pisuerga se mantienen en análisis para la realización de proyectos de la misma índole, con el objetivo de que próximamente se puedan llevar a cabo.

4.5. Cambio climático

4.5.1. Gases de efecto invernadero

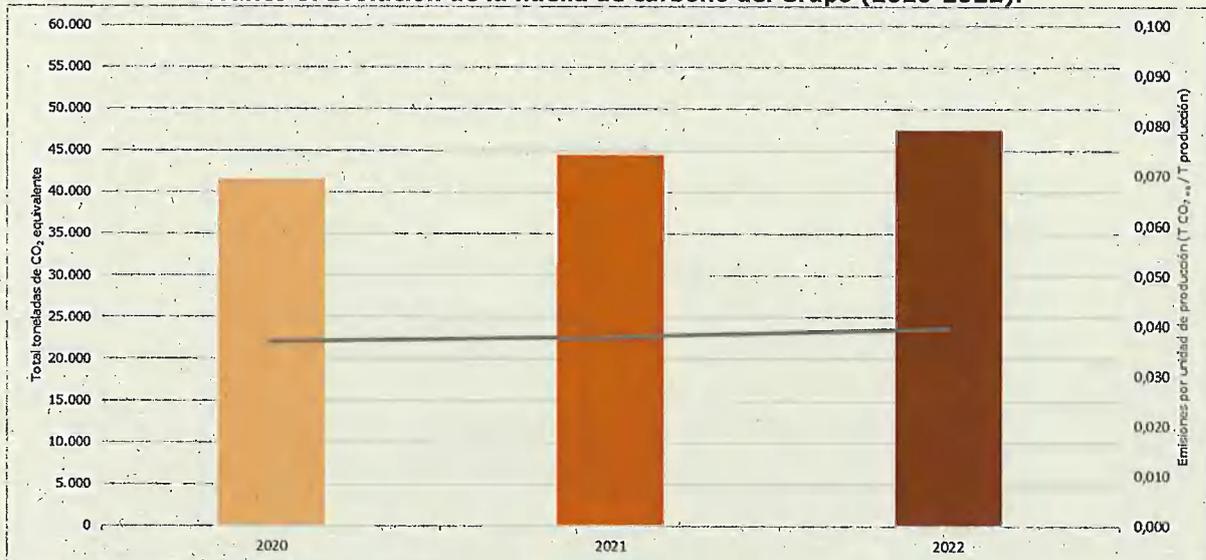
Tal y como se ha mencionado en el apartado 4.2, las inversiones realizadas para procurar reducir en la medida de lo posible los consumos energéticos y mejorar la eficacia de los procesos productivos, repercuten al mismo tiempo, directa o indirectamente, en la reducción de emisiones de contaminantes a la atmósfera 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 ₂ equivalente		
	2020	2021	2022
Emisiones directas (Alcance 1)			
Calderas de gas procesos productivos	8.196	8.910	9.424
Gasoil de automoción	3.907	4.049	4.595
Subtotal emisiones directas	12.103	12.959	14.019
Emisiones indirectas (Alcance 2)			
Generación electricidad consumida por el Grupo	29.396	31.491	33.536
Subtotal emisiones indirectas	29.396	31.491	33.536
Total emisiones directas e indirectas	41.499	44.450	47.555
Emisiones estimadas por unidad de producción * (T CO₂ eq / T producción)	0,037	0,038	0,039
<i>Notas:</i>			
- A partir de este EINF 2022, y como criterio adoptado para los sucesivos, se actualizan los valores calculados (2020-2021, a efectos de comparabilidad), aplicando la metodología y factores de conversión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.			
(*) Considerando harina, sémola y pasta alimenticia, y no incluyendo los subproductos de la molinería.			

En los últimos tres años se observa como la huella de carbono total del Grupo ha incrementado aproximadamente un 7% interanual, mientras que las emisiones estimadas por unidad de producción se mantienen alrededor de 0,04 T CO₂ eq. por tonelada producida (ver gráfico 6 en la página siguiente, donde las barras muestran los totales/año y la línea indica las emisiones en relación a la producción).

Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono del Grupo (2020-2022).


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 (NOx/NO₂) y los óxidos de azufre (SOx/SO₂), 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		
	2020	2021	2022
Calderas de gas procesos productivos			
Óxidos de nitrógeno (NOx/NO ₂)	15.975,81	17.481,20	18.221,40
Monóxido de carbono (CO)	4.629,41	5.075,86	5.257,95
Óxidos de azufre (SOx/SO ₂)	662,52	725,03	754,35
Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM)	329,10	359,34	376,69
Partículas totales en suspensión (PST)	22.147,07	23.201,87*	23.050,07

* Nota: se ha detectado un error en la presentación de los datos de PST para una de las plantas del Grupo, de modo que se han corregido los valores correspondientes a PST que se muestran en esta tabla para el año 2021.

Las ligeras variaciones observadas en los valores de las cantidades anuales emitidas por cada tipo de contaminante en 2022, respecto de 2021, siguen una correlación lógica teniendo en cuenta el incremento de producción registrado en 2022.

4.5.2. Medidas para adaptarse al cambio climático

En el capítulo de **metas de reducción establecidas voluntariamente** para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (*GEI*), así como otros contaminantes, con relación a los **objetivos que el Grupo se propuso de cara al período 2019-2020**, cabe indicar los siguientes avances:

- Reducción emisiones sonoras: Durante 2021 se ha invertido en la fábrica de Cádiz para la instalación de nuevos silenciadores en los focos de emisión. Dentro del plan de mejora voluntaria, se estudió la posible mejora en el sistema de descarga de buques, se realizó el diseño durante 2022 y se prevé su instalación de cara a 2023.
- Mejorar la eficiencia energética:
 - Se llevaron a cabo las nuevas auditorías energéticas según lo planificado (2020) y se siguen implementando de forma paulatina las medidas del plan de acción resultante, haciendo hincapié en incorporar mejoras en la automatización de los procesos, así como los sistemas de regulación en los transportes neumáticos.
 - En 2020 se inició el proceso de automatización de los alimentadores de molinos en Guría, y durante 2021 se continuó trabajando en esta acción, viéndose afectada por la falta de microchips en el mercado y que a su vez retrasó la entrega de material electrónico, por lo que se preveía alargar este proceso hasta 2022. No obstante, la recepción de los equipos electrónicos no se completará hasta 2023, cuando se prevé finalizar la instalación. Por el momento, cabe destacar que se finalizó la automatización de una de las dos líneas de producción, lo que resultó en una notable reducción de paradas por averías, aumento de la disponibilidad de la instalación y un incremento del rendimiento de producción final de harina frente al subproducto. Además, se ha mejorado la instalación de los restos de limpia y el control de rendimientos, consiguiendo aún mayor disponibilidad de la planta.

Estas medidas afectan directamente a la huella de carbono de las empresas del Grupo, ya que con ellas se pretende reducir el consumo de combustibles fósiles y emisiones de gases de efecto invernadero (*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 el Grupo se propuso para el período 2021-2023**, destacan las siguientes medidas y acciones previstas, especificando el grado de avance para cada una de ellas:

- Se ha completado las mejoras en el software de los procesos de recepción de materia prima, tanto en el centro de HV de Santa Margarida i Els Monjos, como en el de Guría.
- Como estaba previsto, las mejoras en los procesos de molienda de restos en Guría, acción que empezó en 2021, ha sido finalizada en 2022.
- Finalizada la optimización de los procesos de mezcla de harinas, actuación llevada a cabo en los centros de HV de Cádiz y de Santa Margarida i Els Monjos.
- Realización de auditorías de fugas en la red de aire comprimido y reparación de las mismas. Esta acción se ha llevado a cabo en algunos centros (en unos se ha ejecutado con personal cualificado propio; en otros la auditoría se ha externalizado).
- Para las mejoras relativas al aumento del rendimiento y optimización del funcionamiento de los sistemas de transporte neumático, se han comprado los equipos para realizar una prueba piloto en la fábrica de Guría. En función de los resultados se trasladará la aplicación de dichas mejoras a otros centros del Grupo.

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.

Cabe destacar la decisión de poner en marcha la instalación de placas solares fotovoltaicas en varios centros del Grupo, tal y como se ha comentado (ver apartado 4.4.4.). En relación a la intención del Grupo para modificar el nivel de tensión eléctrico en aquellos centros donde sea posible, con el objetivo de disminuir así las pérdidas en el sistema eléctrico, cabe destacar la presentación del proyecto para el de Arévalo, pendiente de obtención de todos los permisos necesarios. Por último, 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 puede provocar aumentos puntuales del consumo energético, todo y que en términos relativos el objetivo es conseguir una eficiencia cada vez mayor.

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, teniéndose en cuenta los posibles impactos sobre las cosechas de trigo derivadas de fenómenos meteorológicos extremos, de cambios en el nivel del mar, del aumento de las temperaturas o de la 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, en numerosos y variados orígenes, 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 (18.788 toneladas en 2020, 17.795 en 2021, y 16.072 en 2022) 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 los centros de fabricación y, sobre todo, apostar por el medio ambiente promoviendo la biodiversidad.

Un ejemplo de las medidas adoptadas 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*, contemplándolo en su política de empresa. Igualmente, la representación legal de las personas 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 las personas trabajadoras y sobre el empleo.

En cuanto a cuestiones de igualdad y no discriminación, como ya se ha mencionado en el apartado 3.8., en los centros de Harinera Vilafranquina se han aprobado los nuevos protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y de actuación para la prevención del acoso moral. Por otro lado, en los de Oromas y de Guría su implementación formará parte de los nuevos Planes de Igualdad (ya aprobados también en 2022), de modo que es de esperar que se formalicen durante el próximo año 2023.

Asimismo, el Grupo ha ido incorporando en los 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, existen por parte del Grupo adhesiones 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, que se manifiesta en los precios finales de venta y en los márgenes, condiciona y obliga, en gran medida, a una gestión caracterizada por una alta profesionalidad y una 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 empresas distribuidoras, por lo que hace referencia a las ventas.

No obstante, 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 identidad, 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.

Cabe destacar los esfuerzos que durante 2021 se dedicaron a minimizar los riesgos cibernéticos y, muy en particular, el riesgo de suplantación de identidad. Para ello se llevaron a cabo campañas de sensibilización e información a nuestras personas trabajadoras, se reforzaron los controles y se restringieron las autorizaciones para aprobar solicitudes de cambios de una cuenta bancaria para pagos, y se enviaron a nuestros clientes comunicados informativos sobre las buenas prácticas que pueden llevarse a cabo para protegerse de este riesgo.

En este sentido, a finales de 2021, el Grupo se propuso mejorar la seguridad del acceso a sus sistemas a través de conexiones remotas, con un sistema de Doble Factor de Autenticación, que requiere a cada usuario que se conecta remotamente validarse doblemente: a través de usuario-contraseña y confirmación vía aplicación en el móvil del usuario. Tal y como estaba previsto, la implantación de dicho proyecto se finalizó a principios de 2022. A finales del mismo año se ha ampliado el uso del Doble Factor de Autenticación en otros aspectos, y se prevé seguir extendiéndolo durante 2023.

Asimismo, durante los próximos años se seguirá trabajando proactivamente con el objetivo de minimizar dichos riesgos y se seguirá invirtiendo en ciberseguridad. En ese marco, durante 2022 se han mejorado los sistemas de protección internos y externos, accediendo a dispositivos y servicios de última generación.

Por otra parte, el Grupo colabora y participa anualmente de manera activa con el Banco de Alimentos (ver tabla 39). 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)
2020	Harina/Pasta	62.704
2021	Harina	25.088
2022	Harina/Pasta	74.192

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. En este contexto, 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 y producción; 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 (2021).

Clasificación de empresas por centro de trabajo	Residentes misma población	Residentes misma provincia *	Residentes fuera provincia	% personal centro trabajo
2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.	100,00%	100,00%	0,00%	0,16%
GURÍA, S.A.	9,38%	98,44%	1,56%	10,29%
HARINERA DEL PISUERGA, S.A.	12,12%	96,97%	3,03%	5,31%
HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	46,82%	92,49%	7,51%	55,63%
H.V. ARÉVALO	64,10%	89,74%	10,26%	18,81%
H.V. CÁDIZ	55,79%	98,95%	1,05%	15,27%
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	18,68%	89,01%	10,99%	14,63%
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDÈS	39,53%	93,02%	6,98%	6,91%
LA PREFERIDA, S.A.	73,33%	100,00%	0,00%	2,41%
OROMAS, S.A.	44,79%	97,55%	2,45%	26,21%
OROMAS ARÉVALO	25,00%	50,00%	50,00%	0,65%
OROMAS CÁDIZ	0,00%	100,00%	0,00%	0,16%
OROMAS PUERTO REAL	28,24%	97,65%	2,35%	13,67%
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	0,00%	100,00%	0,00%	0,32%
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDÈS	30,00%	100,00%	0,00%	1,61%
OROMAS ZARAGOZA	73,77%	100,00%	0,00%	9,81%
TOTAL	41,32%	94,86%	5,14%	100,00%

* 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 2021), aproximadamente el 41% del personal total de la plantilla del Grupo reside en la misma población del centro de trabajo correspondiente, mientras que alrededor del 95% del personal es residente en la misma provincia.

En relación al ejercicio 2022, en la siguiente tabla se puede constatar cómo los valores se mantienen alrededor de los mismos porcentajes (el 42% del personal reside en la misma población del centro de trabajo, mientras que en torno al 95% reside en la misma provincia).

Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2022).

Clasificación de empresas por centro de trabajo	Residentes misma población	Residentes misma provincia *	Residentes fuera provincia	% personal centro trabajo
2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.	100,00%	100,00%	0,00%	0,15%
GURÍA, S.A.	5,88%	98,53%	1,47%	10,41%
HARINERA DEL PISUERGA, S.A.	8,82%	100,00%	0,00%	5,21%
HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	47,16%	92,33%	7,67%	53,91%
H.V. ARÉVALO	63,33%	89,17%	10,83%	18,38%
H.V. CÁDIZ	56,25%	100,00%	0,00%	14,70%
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	19,35%	89,25%	10,75%	14,24%
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDES	41,86%	90,70%	9,30%	6,59%
LA PREFERIDA, S.A.	68,42%	100,00%	0,00%	2,91%
OROMAS, S.A.	49,16%	96,65%	3,35%	27,41%
OROMAS ARÉVALO	25,00%	50,00%	50,00%	0,61%
OROMAS CÁDIZ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OROMAS PUERTO REAL	27,96%	96,77%	3,23%	14,24%
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	33,33%	100,00%	0,00%	0,46%
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDES	18,18%	90,91%	9,09%	1,69%
OROMAS ZARAGOZA	85,29%	100,00%	0,00%	10,41%
TOTAL	42,11%	94,79%	5,21%	100,00%

* 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 del Grupo, así como al conjunto del país.

Durante el ejercicio 2022, el 49% del total de los proveedores del Grupo estaban ubicados en la misma comunidad autónoma y un 31% 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 (2021) muestran una distribución muy similar y en la misma línea, con un 50% de proveedores ubicados en la misma comunidad autónoma y un 32% en la misma provincia, mientras que hasta el 93% de los proveedores fueron de origen nacional.

Finalmente, es importante destacar la buena localización de los centros productivos 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 basadas en negociaciones transparentes y en el cumplimiento de los acuerdos pactados previamente, con los proveedores y con los clientes.

Se realiza una evaluación periódica 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 la mayoría de los contratos de compras de trigo a nivel internacional.

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 demandados 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 los centros 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 las 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, todos los centros productivos están certificados 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 ellos disponen de un certificado de *GMP+* de Buenas Prácticas de Fabricación, como es el caso de los centros de Harinera Vilafrànquina en Santa Margarida i Els Monjos y en Cádiz, así como el de Guría, en Biurrun-Campanas. Los centros de Harinera Vilafrànquina de Santa Margarida i Els Monjos y el de Arévalo, disponen también del certificado *Halal*, y el 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 todas 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 físicoquímicos y reológicos utilizados, así como las características de un determinado material.

Dentro de la política de mejora continua se realizan inversiones muy destacables en seguridad alimentaria, con la finalidad de garantizar la seguridad de y para los consumidores. No obstante, las reclamaciones, devoluciones o abonos que puedan existir, se gestionan puntual y de forma rigurosa, 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 primeras, 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, contactando el cliente directamente con 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 2020, 2021 y 2022, 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		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Funcionalidad del producto	186	144	142	0,23%	0,18%	0,18%
Especificaciones diferentes a las solicitadas	67	77	50	0,08%	0,10%	0,06%
Diferencias de peso	40	38	12	0,05%	0,05%	0,02%
Deficiencias en el producto	100	43	169	0,12%	0,05%	0,22%

Observando los datos de la tabla anterior, la tendencia global es estable o de ligera mejora en los tres primeros tipos de reclamaciones. Por el contrario, las reclamaciones por deficiencias en el producto (en las que, entre otros conceptos, se incluye la presencia de impurezas de distinta naturaleza), se ha visto afectado por el hecho de que el 2022 ha sido un año con muchos meses de calor intenso, favoreciendo la aparición de materias extrañas de tipo orgánico.

8. INFORMACIÓN FISCAL

Ninguna sociedad del Grupo tiene actividad generadora de resultados fuera del territorio español. La única sociedad con domicilio en el extranjero era *Oromas France, S.A.S.*, compañía que ya se encontraba inactiva antes de su liquidación en diciembre de 2022. Así pues, no se sometió 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, durante 2022 se concedieron dos subvenciones, ambas por parte de la Junta de Andalucía, relacionadas con los proyectos de instalaciones fotovoltaicas en los centros de Oromas Puerto Real (por importe de 110.637,44€) y Harinera Vilafranquina Cádiz (por importe de 78.312,35€). Tal y como se comenta en el apartado 4.4.4 del presente EINF, con relación a dichas instalaciones solares fotovoltaicas se prevé iniciar su ejecución durante 2023. Existen otras tres subvenciones solicitadas (una en 2021 y dos en 2022), pendientes de resolución.

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.

No cabe duda de que los acontecimientos de los últimos años (pandemia COVID-19, guerra en Ucrania, etc.) y sus problemas derivados (escasez de suministros específicos, aumento de precios de materias primas y energía, etc.) 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 unos bienes tan importantes para la sociedad como son los productos alimentarios.

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, mostrando flexibilidad en la organización del trabajo, sin perjuicio de 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.

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 2023

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.

Contenido	Páginas	Criterio de Reporting
Modelo de negocio		
- Descripción del modelo de negocio	5-9	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	5-9	GRI 102-14
- Políticas, riesgos y principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	9-11	GRI 102-15
Marco de Reporting utilizado	3	GRI 102-54
Análisis de materialidad	3-4	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones sociales y relativas al personal		
- 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, 27	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	30-31	GRI 403-2
▪ Enfermedades profesionales	31-32	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

Contenido	Páginas	Criterio de Reporting
Cuestiones medioambientales		
- 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	54-55	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	61	GRI 304-3
▪ Impactos causados por la actividad	61	GRI 304-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	62-63	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	62-63	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	63	GRI 102-17
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	12, 33, 37, 62	GRI 102-16 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	64-65	GRI 102-16
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	64-65	GRI 102-16
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	65	GRI 201-1 GRI 413-1
Compromiso social		
- 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
Información fiscal y transparencia	72	GRI 201-1 GRI 201-4

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 personas trabajadoras 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.....	30
Tabla 22. Índice de gravedad.....	31
Tabla 23. Bajas laborales por motivo.....	31
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 de personas trabajadoras 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.....	54
Tabla 35. Evolución de los consumos energéticos del Grupo.....	55
Tabla 36. Electricidad generada en la planta solar fotovoltaica y toneladas de CO ₂ 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 (2021).....	66
Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2022).....	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 2020-2022.....	49
Gráfico 5. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2020-2022).....	50
Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono del Grupo (2020-2022).....	58