

**2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA,
S.L. y sociedades dependientes**

**Informe de verificación independiente del
Estado de Información no Financiera
consolidado a 31 de diciembre de 2024**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los socios de **2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.**

De acuerdo al artículo 49 del código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No financiera consolidado, adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 de 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L. 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.

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 2024 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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, S.L., correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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.

Member of

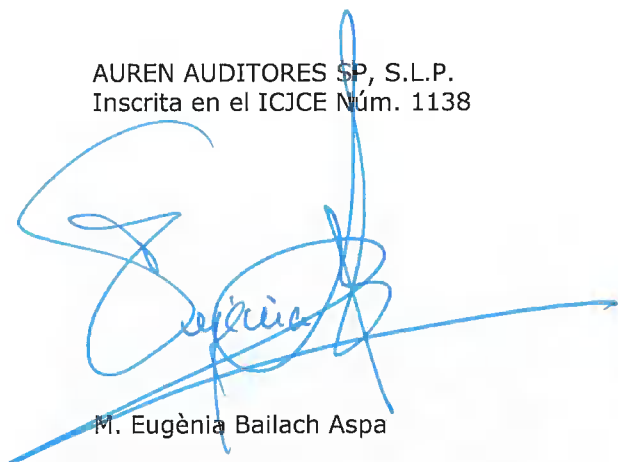


Alliance of
independent firms

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

A large, stylized handwritten signature in blue ink, appearing to read "Eugenia".

M. Eugènia Bailach Aspa

3 de junio de 2025





Cabezuela Logística, S.L.



**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
a 31 de diciembre de 2024**

2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.	Antecedentes y estándares utilizados	3
1.2.	Materialidad	4
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	10
3.	GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	14
3.1.	Empleo	16
3.2.	Organización del trabajo	18
3.3.	Política Retributiva	27
3.4.	Seguridad y salud	31
3.5.	Relaciones sociales.....	36
3.6.	Formación.....	39
3.7.	Accesibilidad universal a las personas con discapacidad	39
3.8.	Igualdad	40
4.	MEDIO AMBIENTE.....	45
4.1.	Gestión ambiental	45
4.2.	Prevención de la contaminación y mejora de la eficiencia energética	47
4.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	54
4.3.1.	Economía circular y prevención de desperdicio de alimentos	54
4.3.2.	Residuos.....	55
4.4.	Uso sostenible de los recursos	59
4.4.1.	Consumo de materias primas y envases	59
4.4.2.	Consumo de agua.....	60
4.4.3.	Consumo de energía	62
4.4.4.	Uso de energías renovables	63
4.5.	Cambio climático.....	64
4.5.1.	Gases de efecto invernadero: Huella de carbono.....	64
4.5.2.	Medidas para adaptarse al cambio climático	66
4.6.	Biodiversidad.....	68
5.	RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	69
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	71
7.	COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES	73
7.1.	Desarrollo sostenible e impacto local	73
7.2.	Gestión responsable de la cadena de suministro	75
7.3.	Gestión de la relación con los consumidores	77
8.	INFORMACIÓN FISCAL	80
9.	COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO	81
	ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	82
	ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos	84

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 2024, 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 encabezado por la sociedad 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L. (en adelante, 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.

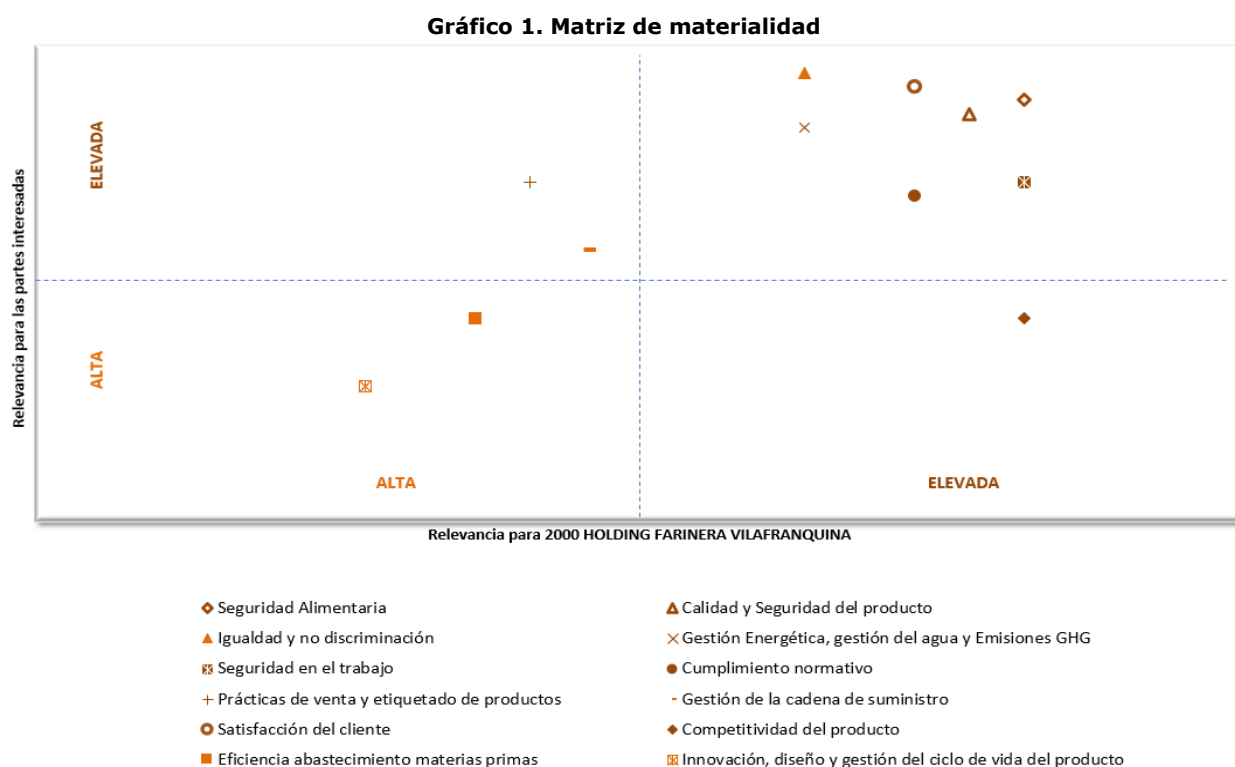
Tomando como marco de referencia la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), se ha confeccionado el presente documento; en cuyos apartados se aporta información del Grupo en relación a cada cuestión establecida por la ley, a partir de las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



Por otra parte, durante el último trimestre de 2024 se inició la elaboración del Plan Director ESG, con la finalidad de llevar a cabo un proceso de alineación a los requerimientos de divulgación establecidos en la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), que sustituye a la anterior directiva comunitaria y actualiza los términos en los que se deberá divulgar información relacionada con el impacto ambiental, social y de gobernanza (ESG).

En este sentido, fruto de los trabajos desarrollados hasta el momento (entre los que destacan la identificación de temas relevantes y sus impactos, riesgos y oportunidades (IRO) asociados, la medición de la materialidad de impacto y de la materialidad financiera, y la validación de la matriz de doble materialidad), recientemente se ha ultimado el análisis de Doble Materialidad; los resultados del cual se detallaran en el EINF del próximo ejercicio.

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 pastas alimenticias, 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, o bien, circunstancialmente, también por cosechas nacionales escasas, principalmente como consecuencia de la sequía.

En cualquier caso, aún en años con una cosecha nacional más próxima a la normalidad, será improbable volver a ver aquellos cuantiosos excedentes de trigo duro que se producían en España, pues un número importante de hectáreas que antes se destinaban a la siembra de trigo duro, actualmente se emplean para otros usos (plantaciones de olivos, huertos solares, etc.), por tanto, los excedentes, de existir, serían más limitados.

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 alimenticias.
- Distribución minorista: establecimientos de la gran distribución y pequeño comercio.

El Grupo, liderado por la compañía 2000 Holding Farinera Vilafranguina, 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 pastas alimenticias. En el primero, 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. En el segundo, el Grupo, a través de Oromas, ha tenido en los últimos años un crecimiento muy importante, hasta el punto de situarse en primera posición del ranking del sector, por volumen de producción.

2.2. Modelo de negocio del Grupo y estrategia

La compañía 2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L., 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, con ocho centros de producción y un conjunto de naves logísticas (infraestructura de almacenes propiedad de Cabezuela Logística, S.L., sociedad en la cual el Grupo pasó a ostentar, en el pasado 2022, una participación mayoritaria en su capital, la cual fue nuevamente acrecentada en el 2023).

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

El Grupo está **especializado en la fabricación de harinas y sémolas de trigo y pasta, así como salvado de trigo**, que comercializa mayoritariamente a grandes clientes, los cuales utilizan la harina o la sémola como materia prima para fabricar el producto destinado al consumidor final, y en el caso de la pasta se comercializa como marca blanca. Por tanto, el Grupo se define como un productor intermedio que se suministra de trigo y expende harina y sémola de trigo (primera transformación) y pastas alimenticias (segunda transformación) como resultado del proceso de fabricación. En cuanto al salvado de trigo, un pequeño porcentaje se destina a clientes que elaboran productos para alimentación humana, y la principal salida tiene como destino las fábricas de piensos para alimentación animal.

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, 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 positiva y creciente 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, del 14% en el 2022, un 60% en el 2023, y un 21% en el 2024, todos ellos en comparación con sus años precedentes), alcanzando una ocupación de la capacidad de producción superior al 67% (2024). En este sentido el Grupo prevé un progreso favorable en cuanto al futuro de esta gama de harinas, pues son cada vez más apreciadas por el mercado, además de verse favorecidas por el hecho de que los consumidores conocen, cada vez más, las condiciones que deben reunir, según la normativa, para que puedan ser catalogadas y comercializadas como auténticas harinas 100 % integrales.

Por último, las novedades y las mejoras implantadas también pueden y deben afectar a los procesos de gestión del negocio y su administración. En este sentido, es de destacar el desarrollo de una aplicación móvil de gestión comercial y para uso por parte de los clientes, disponible a través de conectividad móvil para sistemas Android y IOS. La aplicación está en período de prueba, en uso por un determinado número de clientes, y la experiencia está resultando muy satisfactoria.

Se constata también un incremento del interés del consumidor por las pastas alimenticias integrales, las cuales son elaboradas y producidas en las plantas de producción de Oromas. Atendiendo a esta demanda, en la principal fábrica semolera del Grupo se realizaron nuevas inversiones y una remodelación de las instalaciones para suministrar diferentes sémolas a Oromas, que permiten optimizar el proceso de elaboración de dichas pastas integrales y que facilitan producir una mayor diversidad de tipos de pastas, ajustándose exactamente a las distintas especificaciones técnicas solicitadas por cada uno de los clientes.

Por otro lado, los mercados en los que el Grupo desarrolla su actividad están estrechamente correlacionados 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, básicamente, pero también otros cereales como el trigo espelta y el centeno). En cuanto al trigo, este presenta dos tipologías; el trigo duro (para sémola, y esta para las pastas alimenticias, *couscous*, etc.), del cual España suele ser excedentaria (aunque este excedente ha ido a menos, tal y como se ha comentado anteriormente), 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.

En los últimos años, diversos acontecimientos de ámbito global, como la pandemia mundial por Covid-19 o el conflicto bélico en Ucrania, alteraron significativamente los mercados. No obstante, este tipo de situaciones extraordinarias no provocaron afectaciones importantes al Grupo, gracias a su capacidad de resiliencia y adaptación, junto con las estrategias adoptadas en su día, con relación a las compras y los suministros.

A su vez, todo ello ha permitido seguir aprovisionando a los clientes con absoluta normalidad, lo cual es una de las prioridades para las compañías del Grupo, más teniendo en cuenta los acontecimientos y las difíciles circunstancias vividas.

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 trabajadoras, 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, maximizando la competitividad, garantizando la solvencia financiera, siempre 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, ISO 50001, 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, lícitos y auténticos.
- Defender la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, la no discriminación, la participación de las personas, su formación y cualificación profesional, priorizando la promoción interna antes que la contratación externa y considerar su opinión como un valor necesario para garantizar nuestro futuro.
- Desarrollar la prevención y la mitigación de la contaminación, a través de los programas ambientales, y emprender actuaciones con el objetivo de lograr una eficiencia y ahorro energético.
- Generar ambientes de trabajo que prevengan los incidentes, los accidentes y las enfermedades laborales, los daños a la propiedad y a terceros, estableciendo un control permanente sobre los peligros, los riesgos y las oportunidades para maximizar 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**.

El interés por todo tipo de buenas prácticas también lo demuestra el hecho de que se está trabajando en la definición y edición de un **Código Ético del Grupo HV**, el cual se espera que sea aprobado durante el primer semestre de 2025.

A grandes rasgos, el futuro Código Ético recogerá el compromiso de Grupo HV para actuar conforme a unos principios y valores que garanticen un comportamiento responsable y un absoluto respeto a la legalidad vigente en cada momento, en todas las relaciones de las empresas del grupo, con su propio personal, con sus clientes, con sus proveedores, con sus colaboradores, con sus accionistas y con la sociedad en general. Además de regirse por nuestros valores, entre los que destacan la ética, el respeto y la profesionalidad, también la calidad, la eficiencia, la seguridad, la sostenibilidad, la innovación y el progreso, las empresas del Grupo HV operarán siguiendo unas directrices que van más allá del mero cumplimiento del marco legal aplicable.

Así pues, en el Código Ético se prevén los siguientes aspectos:

- Todas las operaciones se llevarán a cabo con ética y responsabilidad.
- Nuestros productos y servicios son y serán lícitos, seguros y auténticos.
- Se erradicará cualquier forma de corrupción, tanto dentro de las empresas como en sus relaciones externas.
- Se fomentará la máxima transparencia y credibilidad.
- Se respetarán los compromisos adquiridos por nuestras empresas y, si es necesario, en ello se involucra a todos los grupos de interés.
- Se garantizará la confidencialidad y la privacidad de la información manejada, aplicando las medidas adecuadas de control.

Así también, se establecerá una manera de hacer, de trabajar y de relacionarnos que se basa en los siguientes preceptos:

- Cercanía, transparencia y honestidad con todos los grupos de interés con los que interactuemos.
- Compromiso con el entorno ambiental y social.

- Tradición y experiencia, talento y futuro, una visión familiar a la vez que innovadora y siempre con capacidad de adaptación.
- Perseverar para maximizar la seguridad de las personas y de todos los activos.
- Persistir en la calidad y la mejora continua de los productos, de los procesos y del modelo de gestión.
- Considerar a la seguridad alimentaria como una de nuestras principales obligaciones y, a su vez, una de nuestras principales virtudes.
- Responsabilidad en la gestión de un colectivo de personas trabajadoras muy diverso (gestión de la diversidad), a través de su necesaria integración, con independencia de su condición y promoviendo la igualdad de oportunidades.

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.

Un claro ejemplo de la gestión del riesgo y la adaptación a situaciones sobrevenidas fue la pandemia por COVID-19, que nos enseñó a minimizar los riesgos frente a eventuales e imprevistos escenarios, con el cumplimiento de las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades, los organismos y las entidades pertinentes, y a comprobar la utilidad y eficacia de implementar medidas preventivas y organizativas, informando de las mismas a través de unas vías de comunicación adecuadas.

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 los centros productivos localizados 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, favoreciendo y/o facilitando la instalación de silos por parte de los clientes, en la medida de lo posible. 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 si 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 o de los riesgos geopolíticos en distintas zonas del planeta.

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*), *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 máspreciado y la importancia de su seguridad en los lugares de trabajo (ver apartados 3 y 3.4 de esta memoria).

Finalmente, en el ámbito de derechos humanos, el Grupo adquiere el compromiso de insistir a sus proveedores en las buenas prácticas, incorporando en 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 anterior 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 las personas responsables de los distintos departamentos y otorgando mayor importancia a aspectos como la consecución de objetivos, la productividad y la eficiencia en el trabajo. Para consolidar un modelo de gestión más profesionalizado, además de la firme decisión de llevarlo a cabo, ha sido necesario dotar a la organización de personas profesionales especialistas en diversas materias. A título de ejemplo, en los últimos tiempos se ha incorporado personal técnico en las áreas de RRHH y relaciones laborales, en prevención de riesgos laborales, en biología y ciencias medioambientales, en sostenibilidad ambiental, economía y social, en ingeniería alimentaria, en ingeniería electrónica, control y automatismos, y en planificación, control de gestión y desarrollo de negocio, por citar algunas.

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 las personas responsables jerárquicas y funcionales de las distintas áreas y con la determinación de los equipos de personas asignados a cada departamento y a cada persona responsable, fueron ratificados 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 quedó definida durante 2022, fomentando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Por otro lado, se consolidaron 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 siguen siendo valoradas satisfactoriamente. En este sentido, el *feedback* recibido por parte de los asistentes permitirá seguir perfeccionando su contenido y aspectos operativos.

No se puede decir lo mismo en cuanto a otra de las acciones que se establecieron a raíz de la última evaluación de riesgos psicosociales realizada; nos referimos a las entrevistas anuales individuales previstas entre cada responsable y cada uno de los miembros de su equipo. Dichas entrevistas tienen carácter voluntario para las personas que serían entrevistadas, y su objetivo es crear un espacio temporal donde la persona trabajadora disponga de la oportunidad de expresar cualquier cuestión de su interés y de darse a conocer mejor. En el anterior EINF (2023) se manifestaba que, transcurrido suficiente tiempo desde su implantación, el bajo porcentaje de personas que habían mostrado interés en ser entrevistadas en aquel año, obligaría a reevaluar la conveniencia de dicha medida (juntamente con la representación de las personas trabajadoras), o al menos revisar cuestiones de forma, salvo que se manifestara un cambio significativo durante 2024, circunstancia que no se ha producido.

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 las personas trabajadoras están cubiertas por uno de los convenios colectivos siguientes:

- Convenio colectivo nacional para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas (con vigencia de 2023 a 2025);
- Convenio colectivo nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (con vigencia de 2022 a 2024), teniendo constancia de que en un breve periodo de tiempo se iniciará la negociación de un nuevo convenio; y
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (nuevo convenio colectivo que se publicó en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, DOCG de 30 octubre 2023, con vigencia 2022 a 2024), prorrogado tácitamente hasta que se acuerde un nuevo convenio.

Los complementos salariales son los que determinan 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)	2022			2023			2024		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	1	1	1	1	2
	31-35	1	4	5	1	7	8	1	6	7
	36-40	2	8	10	3	7	10	3	9	12
	41-45	1	9	10	1	7	8	2	10	12
	46-50	0	12	12	1	11	12	1	10	11
	51-55	2	13	15	1	9	10	2	7	9
	56-60	1	9	10	1	10	11	0	12	12
	+61	0	8	8	0	11	11	1	9	10
	Subtotal	7	64	71	8	63	71	11	64	75
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3	3	0	0	0	0	1	1
	26-30	0	4	4	0	4	4	0	5	5
	31-35	0	9	9	0	8	8	0	8	8
	36-40	1	5	6	2	2	4	1	6	7
	41-45	2	9	11	2	9	11	2	10	12
	46-50	2	7	9	2	7	9	3	9	12
	51-55	2	11	13	3	12	15	2	12	14
	56-60	0	5	5	0	6	6	1	7	8
	+61	0	4	4	0	4	4	0	4	4
	Subtotal	7	57	64	9	52	61	9	62	71
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	6	6	2	5	7	1	3	4
	26-30	2	17	19	6	19	25	4	15	19
	31-35	7	41	48	8	34	42	9	36	45
	36-40	7	39	46	10	48	58	13	48	61
	41-45	2	57	59	5	51	56	4	55	59
	46-50	8	51	59	7	51	58	7	54	61
	51-55	6	56	62	9	61	70	11	63	74
	56-60	4	25	29	4	28	32	4	29	33
	+61	4	22	26	5	21	26	3	24	27
	Subtotal	40	314	354	56	318	374	56	327	383
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< de 20	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	20-25	4	6	10	3	8	11	8	8	16
	26-30	9	7	16	3	5	8	2	3	5
	31-35	9	11	20	4	11	15	1	14	15
	36-40	9	20	29	5	19	24	7	20	27
	41-45	4	27	31	4	28	32	5	22	27
	46-50	8	21	29	5	20	25	5	23	28
	51-55	5	14	19	4	18	22	4	21	25
	56-60	2	4	6	2	6	8	3	7	10
	+61	0	4	4	0	4	4	0	4	4
	Subtotal	50	114	164	30	119	149	36	122	158
Plantilla total		104	549	653	103	552	655	112	575	687

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

Se reporta la información correspondiente al personal del Grupo a fecha de 31/12/2024.

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, el Grupo siempre se ha adaptado a las circunstancias cuando estas lo requerían, y por ejemplo, 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, y su puesta en marcha, permitió incorporar objetivos orientados al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, una de las acciones previstas fue la elaboración de un documento específico con el detalle de 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. Dicho documento se va actualizando a medida que se introducen nuevos permisos y medidas de conciliación, en forma de nuevas regulaciones, como en el caso del Real Decreto Ley 5/2023.

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

Tipos de causa o motivo	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta 2º grado	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal de hijos/as	6	0	6	7	1	8	5	2	7
Reducción de jornada por atención de familiares hasta 2º grado	2	1	3	1	1	2	1	1	2
Total	8	3	11	8	2	10	6	3	9

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 indefinidos, y a tiempo completo, siendo la modalidad de contrato eventual la que se encuentra en segundo lugar.

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	2022			2023			2024		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
100	Directivos y otros responsables	26-30	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		31-35	1	3	4	1	2	3	1	1	2
		36-40	2	6	8	2	4	6	2	6	8
		41-45	1	6	7	0	5	5	1	8	9
		46-50	0	10	10	1	10	11	1	9	10
		51-55	2	11	13	1	9	10	1	7	8
		56-60	1	8	9	1	8	9	0	10	10
		+61	0	7	7	0	9	9	1	5	6
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		26-30	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		31-35	0	0	0	0	1	1	0	3	3
		36-40	0	2	2	0	0	0	0	2	2
		41-45	0	3	3	1	4	5	0	5	5
		46-50	2	3	5	2	2	4	3	4	7
		51-55	0	11	11	1	11	12	0	11	11
		56-60	0	5	5	0	5	5	1	7	8
		+61	0	2	2	0	2	2	0	1	1
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	2	2	1	3	4	0	1	1
		26-30	1	5	6	3	7	10	2	7	9
		31-35	0	9	9	3	12	15	5	11	16
		36-40	2	13	15	3	21	24	5	25	30
		41-45	1	22	23	3	20	23	2	18	20
		46-50	4	24	28	4	28	32	5	31	36
		51-55	4	46	50	6	46	52	8	45	53
		56-60	4	16	20	4	20	24	4	21	25
		+61	0	6	6	2	7	9	2	9	11
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	2	3	5	0	3	3	3	5	8
		26-30	3	3	6	1	1	2	1	1	2
		31-35	2	6	8	0	5	5	0	10	10
		36-40	3	10	13	1	9	10	1	10	11
		41-45	1	11	12	3	12	15	4	9	13
		46-50	4	9	13	0	7	7	0	9	9
		51-55	2	5	7	3	7	10	2	8	10
		56-60	2	2	4	0	3	3	1	3	4
		+61	0	4	4	0	2	2	0	2	2
	Subtotal		44	273	317	47	285	332	57	306	363
130	Oficiales y resto de personal cualificado	36-40	0	1	1	0	0	0	0	0	0
		41-45	0	0	0	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	2022			2023			2024		
			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	1	1	0	0	0	0	0	0
		26-30	0	0	0	0	1	1	0	1	1
		31-35	0	1	1	0	5	5	0	5	5
		36-40	0	2	2	1	3	4	1	3	4
		41-45	0	3	3	1	2	3	1	2	3
		46-50	0	2	2	0	1	1	0	1	1
		51-55	0	2	2	0	0	0	0	0	0
		56-60	0	1	1	0	2	2	0	2	2
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3	3	0	0	0	0	0	0
		26-30	0	4	4	0	4	4	0	4	4
		31-35	0	9	9	0	7	7	0	5	5
		36-40	1	3	4	2	2	4	1	4	5
		41-45	2	6	8	1	5	6	1	5	6
		46-50	0	4	4	0	5	5	0	5	5
		51-55	0	0	0	0	1	1	0	1	1
		56-60	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		+61	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	4	4	1	2	3	1	2	3
		26-30	1	12	13	3	12	15	2	8	10
		31-35	7	32	39	5	22	27	4	25	29
		36-40	5	26	31	7	27	34	8	23	31
		41-45	1	34	35	2	30	32	2	36	38
		46-50	4	27	31	3	23	26	2	23	25
		51-55	1	10	11	2	14	16	3	18	21
		56-60	0	9	9	0	8	8	0	8	8
		+61	0	4	4	0	3	3	0	3	3
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	1	3	4	1	4	5	1	3	4
		26-30	4	4	8	2	4	6	1	2	3
		31-35	7	5	12	4	3	7	1	2	3
		36-40	6	10	16	4	10	14	6	10	16
		41-45	2	16	18	1	16	17	1	11	12
		46-50	3	11	14	3	12	15	3	13	16
		51-55	3	9	12	1	11	12	1	13	14
		56-60	0	2	2	2	3	5	2	3	5
	Subtotal		48	259	307	46	243	289	42	242	284
200	Directivos y otros responsables	51-55	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	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	0	0	0
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	26-30	1	0	1	0	0	0	0	0	0
		41-45	1	0	1	0	0	0	0	0	0
		46-50	1	0	1	2	0	2	2	0	2
	Subtotal		6	0	6	5	0	5	5	0	5
230	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	51-55	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Subtotal		0	0	0	0	0	0	1	0	1
289	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	41-45	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	Subtotal		1	0	1	1	0	1	2	0	2

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad	2022			2023			2024		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
402	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		20-25	0	0	0	1	1	2	3	0	3
		26-30	1	0	1	0	0	0	0	0	0
		31-35	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		41-45	0	0	0	0	0	0	0	2	2
		Subtotal	1	0	1	1	1	2	4	3	7
410	Oficiales y resto de personal cualificado	51-55	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	31-35	0	0	0	0	3	3	0	1	1
		56-60	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		Subtotal	0	0	0	0	4	4	0	2	2
540	Directivos y otros responsables	+61	0	1	1	0	2	2	0	4	4
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	+61	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	Oficiales y resto de personal cualificado	+61	4	12	16	3	11	14	1	12	13
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	+61	0	0	0	0	2	2	0	2	2
		Subtotal	4	15	19	3	17	20	1	20	21
		TOTAL	104	549	653	103	552	655	112	575	687

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.

230. Contrato por tiempo indefinido con personal discapacitado 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.

410. Contrato de interinidad 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	2022			2023			2024		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0,84	0,84	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	1	1	0,89	1	1,89
	31-35	1	2,7	3,7	1	7,12	8,12	1	6	7
	36-40	2	6,85	8,85	2,98	7,98	10,96	3	8,78	11,78
	41-45	1	9	10	1	7	8	1,14	8,55	9,69
	46-50	0	10,28	10,28	1	11,53	12,53	1	10,61	11,61
	51-55	2	13	15	1	9,21	10,21	0,72	7	7,72
	56-60	1	9	10	1	10	11	0	13,05	13,05
	+61	0	8	8	0	9,45	9,45	1	6,81	7,81
	Subtotal	7	59,67	66,67	7,98	63,29	71,27	8,75	61,80	70,55
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3,37	3,37	0	0	0	0	0,29	0,29
	26-30	0	3,08	3,08	0	4	4	0	5,42	5,42
	31-35	0	9,36	9,36	0	7,04	7,04	0	7,5	7,5
	36-40	1	5	6	2	2	4	1	5,13	6,13
	41-45	2	9	11	1,27	8,26	9,53	1,88	10,08	11,96
	46-50	1,88	7	8,88	1,87	7,72	9,59	3	6,95	9,95
	51-55	1	11	12	2	12	14	1	12	13
	56-60	0	5	5	0	5,96	5,96	1	7	8
	+61	0	2,5	2,5	0	2,5	2,5	0	2,73	2,73
	Subtotal	5,88	55,31	61,19	7,14	49,48	56,62	7,88	57,1	64,98
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	4,42	4,42	2	4,47	6,47	1	2,65	3,65
	26-30	2,09	13,62	15,71	5,64	18,9	24,54	4,91	15,4	20,31
	31-35	5,62	40,73	46,35	7,44	33,93	41,37	9,68	35,14	44,82
	36-40	6,63	37,23	43,86	10,62	50,66	61,28	12,03	45,37	57,4
	41-45	1,04	54,65	55,69	4,54	53,03	57,57	3,88	55,21	59,09
	46-50	8	48,83	56,83	8,25	52,58	60,83	6,04	51,81	57,85
	51-55	6,27	58	64,27	8,88	58,78	67,66	11	62,51	73,51
	56-60	4	25	29	4	27,5	31,5	4	29,86	33,86
	+61	1	13,16	14,16	2,99	14,01	17	2,64	15,73	18,37
	Subtotal	34,65	295,64	330,29	54,36	313,86	368,22	55,18	313,68	368,86
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	1,58	3,84	5,42	0,75	4,81	5,56	2,44	6,28	8,72
	26-30	4,68	7,09	11,77	3,73	6,75	10,48	2	3,59	5,59
	31-35	7,76	8,23	15,99	3,92	7,25	11,17	0,88	9,88	10,76
	36-40	7,04	16,05	23,09	4,99	16,75	21,74	6,19	19,84	26,03
	41-45	3,05	26	29,05	2,09	28,53	30,62	4,75	19,17	23,92
	46-50	5,4	20,91	26,31	4,25	19,71	23,96	4	23,61	27,61
	51-55	4,88	14,06	18,94	3,87	17,81	21,68	3,03	20,08	23,11
	56-60	2	4	6	2	6	8	3	6	9
	+61	0,46	4	4,46	0	3,31	3,31	0	3,03	3,03
	Subtotal	36,85	104,18	141,03	25,6	110,92	136,52	26,29	111,48	137,77
PROMEDIO TOTAL		84,38	514,8	599,18	95,08	537,55	632,63	98,1	544,06	642,16
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	2022			2023			2024		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0,16	0,16	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-35	0	0,35	0,35	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	0,26	0,26	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	0	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	0	0,77	0,77	0	0	0	0	0	0
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	0,29	0,29	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0,12	0,12	0	0	0	0	0	0
	31-35	0	0,19	0,19	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	0	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	0	0,6	0,6	0	0	0	0	0	0
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	0,56	0,56	0,17	0	0,17	0	0	0
	26-30	0	0,66	0,66	0	0,35	0,35	0	0,36	0,36
	31-35	1,38	1,52	2,9	0,38	0,34	0,72	0,5	0,59	1,09
	36-40	0	1,96	1,96	0	0,3	0,3	0	0	0
	41-45	0	0,76	0,76	0	0,03	0,03	0	0,39	0,39
	46-50	0	0,15	0,15	0,37	0,82	1,19	0	0	0
	51-55	0	0,26	0,26	0	0,73	0,73	0	0,01	0,01
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	1,38	5,87	7,25	0,92	2,57	3,49	0,5	1,35	1,85
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0,08	0,07	0,15	0	0,22	0,22	0,13	0,9	1,03
	20-25	0,52	0,87	1,39	1,57	1,36	2,93	0,74	0,82	1,56
	26-30	0,56	1,63	2,19	0,18	0,58	0,76	0,24	0,25	0,49
	31-35	0,46	1,43	1,89	0	2,27	2,27	0,03	3,95	3,98
	36-40	1,47	1,3	2,77	0	0,24	0,24	0,07	0	0,07
	41-45	0,49	0,37	0,86	0	0	0	0	0,92	0,92
	46-50	0,41	0	0,41	0	0	0	0	0	0
	51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	56-60	0	0	0	0	0,39	0,39	0	0,25	0,25
	+61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	3,99	5,67	9,66	1,75	5,06	6,81	1,21	7,09	8,3
PROMEDIO TOTAL		5,37	12,91	18,28	2,67	7,63	10,3	1,71	8,44	10,15

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	2022			2023			2024		
		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	0,38	0	0,38
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0	0,25	0,25	0	0,45	0,45	0	0,95	0,95
	Subtotal	0	0,25	0,25	0	0,45	0,45	0,38	0,95	1,33
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	0,88	0	0,88
	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	0,5	0,5	0	0,5	0,5	0	0,73	0,73
	Subtotal	1	0,5	1,5	1	0,5	1,5	1,88	0,73	2,61
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	0	0
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	1	3,16	4,16	0,99	3,38	4,37	0,64	3,17	3,81
	Subtotal	1,88	3,16	5,04	1,87	3,38	5,25	0,64	3,17	3,81
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0	0	0	0	0	0	0,04	0	0,04
	20-25	0,51	0	0,51	0,5	0	0,5	0,5	0	0,5
	26-30	0,15	0	0,15	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	0,5	0	0,5	0	0	0	0	0	0
	46-50	0,75	0	0,75	1,25	0	1,25	1,25	0	1,25
	51-55	0	0	0	0	0	0	0,03	0	0,03
	56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	+61	0,46	0	0,46	0	0,5	0,5	0	0,5	0,5
	Subtotal	2,37	0	2,37	1,75	0,5	2,25	1,82	0,5	2,32
PROMEDIO TOTAL		5,25	3,91	9,16	4,62	4,83	9,45	4,72	5,35	10,07

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	2022			2023			2024		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	1	1	0,89	1	1,89
	31-35	1	3,05	4,05	1	7,12	8,12	1	6	7
	36-40	2	6,85	8,85	2,98	7,98	10,96	3	8,78	11,78
	41-45	1	9	10	1	7	8	1,14	8,55	9,69
	46-50	0	10,54	10,54	1	11,53	12,53	1	10,61	11,61
	51-55	2	13	15	1	9,21	10,21	0,35	7	7,35
	56-60	1	9	10	1	10	11	0	13,05	13,05
	+61	0	7,75	7,75	0	9	9	1	5,86	6,86
	Subtotal	7	60,19	67,19	7,98	62,84	70,82	8,38	60,85	69,23
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	3,66	3,66	0	0	0	0	0,29	0,29
	26-30	0	3,2	3,2	0	4	4	0	5,42	5,42
	31-35	0	9,55	9,55	0	7,04	7,04	0	7,5	7,5
	36-40	1	5	6	2	2	4	1	5,13	6,13
	41-45	2	9	11	1,27	8,25	9,52	1	10,08	11,08
	46-50	1,88	7	8,88	1,88	7,72	9,6	3	6,95	9,95
	51-55	0	11	11	1	12	13	0	12	12
	56-60	0	5	5	0	5,96	5,96	1	7	8
	+61	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	Subtotal	4,88	55,41	60,29	6,15	48,97	55,12	6	56,37	62,37
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	4,97	4,97	2,17	4,47	6,64	1	2,65	3,65
	26-30	0,58	14,28	14,86	5,64	19,25	24,89	4,91	15,76	20,67
	31-35	7	43,76	50,76	7,82	34,28	42,1	10,18	35,73	45,91
	36-40	6,63	39,2	45,83	10,46	50,95	61,41	12,03	45,37	57,4
	41-45	1,04	55,42	56,46	4,54	53,21	57,75	3,88	55,61	59,49
	46-50	8	48,98	56,98	8,63	53,4	62,03	6,04	51,81	57,85
	51-55	5,39	58,26	63,65	8	59,51	67,51	11	62,52	73,52
	56-60	4	25	29	4	27,5	31,5	4	29,86	33,86
	+61	0	10	10	2	10,63	12,63	2	12,56	14,56
	Subtotal	32,64	299,87	332,51	53,26	313,2	366,46	55,04	311,87	366,91
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0,08	0,07	0,15	0	0,22	0,22	0,08	0,9	0,98
	20-25	1,59	4,7	6,29	1,82	6,16	7,98	2,68	7,1	9,78
	26-30	5,08	7,22	12,3	3,9	7,34	11,24	2,24	3,84	6,08
	31-35	8,22	9,66	17,88	3,92	9,52	13,44	0,91	13,81	14,72
	36-40	10,03	17,35	27,38	5,13	16,85	21,98	6,26	19,84	26,1
	41-45	3,04	26,36	29,4	2,09	28,53	30,62	4,75	20,09	24,84
	46-50	5,06	20,91	25,97	3	19,71	22,71	2,75	23,61	26,36
	51-55	4,88	14,06	18,94	3,88	17,81	21,69	3	20,08	23,08
	56-60	2	4	6	2	6,39	8,39	3	6,25	9,25
	+61	0	4	4	0	2,81	2,81	0	2,54	2,54
	Subtotal	39,98	108,33	148,31	25,74	115,34	141,08	25,67	118,06	143,73
PROMEDIO TOTAL		84,5	523,8	608,3	93,13	540,35	633,48	95,09	547,15	642,24

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

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

	2022	2023	2024
N.º total de contratos temporales	74	43	31
N.º de contratos temporales transformados en indefinido	48	11	6
% de contratos temporales transformados en indefinido	64,86 %	25,58%	19,35%

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

	2022	2023	2024
N.º total de contratos fijos	63	47	70

* 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	2022			2023			2024		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	46-50	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	Subtotal	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	36-40	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	46-50	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	Subtotal	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Oficiales y resto de personal cualificado	26-30	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	31-35	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	36-40	0	0	0	0	3	3	0	2	2
	41-45	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	46-50	0	1	1	0	2	2	0	0	0
	51-55	1	1	2	0	0	0	0	1	1
	Subtotal	1	3	4	0	6	6	1	5	6
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	1	1	0	1	1	0	0	0
	26-30	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	31-35	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	36-40	1	1	2	0	0	0	0	1	1
	41-45	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	46-50	1	1	2	0	0	0	0	0	0
	+61	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Subtotal	3	3	6	0	2	2	0	4	4
Total despidos		4	6	10	0	10	10	1	11	12

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	2022			2023			2024		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta 2º grado	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Baja voluntaria del/ de la trabajador/a	5	12	17	8	16	24	3	15	18
Excedencia voluntaria	2	2	4	2	9	11	2	4	6
Total bajas	7	16	23	10	25	35	5	19	24

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
2022	16,01	599,18	2,67 %
2023	25,05	632,63	3,96 %
2024	33,17	642,16	5,17 %

(*) 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; excedencias voluntarias por cuidados de familiares; 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; las bajas del personal a la Seguridad Social por agotamiento de la duración de enfermedad temporal (I.T.) de 18 meses; bajas por fallecimiento; extinciones de contrato en periodo de prueba y bajas por resolución de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o por traslado.

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 constataron que este diferencial se vio reducido, si bien aún seguía 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.

El objetivo es equiparar el salario de hombres y mujeres que ocupen puestos de trabajo de igual valor. En este sentido, durante 2022 tuvo lugar la aprobación de los planes de igualdad de Harinera Vilafranca, Guría 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 las cuentas anuales consolidadas.

Tabla 14. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo.

Grupo profesional	2022		2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos y otros responsables	51.561,51 €	88.015,44 €	44.046,01 €	88.910,78 €	46.600,71 €	85.170,55 €
Remuneración media grupo	84.421,39 €		83.855,59 €		79.513,64 €	
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	41.184,76 €	45.221,89 €	40.625,40 €	46.975,74 €	45.250,81 €	46.150,16 €
Remuneración media grupo	44.780,33 €		46.038,80 €		46.036,16 €	
Oficiales y resto de personal cualificado	29.372,70 €	31.478,71 €	28.168,00 €	32.002,20 €	28.998,51 €	33.025,38 €
Remuneración media grupo	31.240,74 €		31.428,10		32.436,59 €	
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	22.567,24 €	25.150,46 €	22.394,91 €	25.724,55 €	23.469,03 €	27.176,34 €
Remuneración media grupo	24.362,89 €		25.049,63 €		26.368,34 €	
Remuneraciones medias globales	28.389,37 €	38.182,33 €	28.808,27 €	38.577,70 €	30.379,35 €	39.003,54 €

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

Grupo de edad (años)	2022		2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 (*)	22.754,06 €	27.173,64 €	25.455,79 €	28.239,39 €	24.271,78 €	31.073,61 €
Remuneración media grupo edad	26.050,02 €		27.530,84 €		29.073,07 €	
31-35	25.148,48 €	30.196,61 €	26.344,29 €	30.654,56 €	28.741,83 €	31.732,69 €
Remuneración media grupo edad	29.150,05 €		29.886,97 €		31.294,03 €	
36-40	26.064,08 €	31.378,17 €	26.839,47 €	31.743,63 €	27.808,71 €	34.477,27 €
Remuneración media grupo edad	30.268,63 €		30.721,93 €		32.981,52 €	
41-45	27.979,68 €	32.911,53 €	27.271,94 €	32.013,56 €	30.403,19 €	34.291,54 €
Remuneración media grupo edad	32.511,65 €		31.481,79 €		33.832,01 €	
46-50	27.990,38 €	36.975,51 €	29.238,60 €	39.297,79 €	29.546,52 €	38.955,15 €
Remuneración media grupo edad	35.491,73 €		37.846,94 €		37.611,06 €	
51-55	37.208,82 €	44.364,63 €	34.229,47 €	41.535,83 €	36.133,24 €	37.991,31 €
Remuneración media grupo edad	43.379,89 €		40.474,22 €		37.701,94 €	
56-60	35.455,34 €	56.605,48 €	36.359,99 €	54.188,46 €	35.322,28 €	55.308,15 €
Remuneración media grupo edad	53.644,46 €		51.999,00 €		52.770,26 €	
+61	31.619,41 €	58.378,81 €	25.868,51 €	61.122,84 €	39.246,75 €	58.411,10 €
Remuneración media grupo edad	55.830,29 €		57.205,69 €		56.707,61 €	
Remuneraciones medias globales	28.389,37 €	38.182,33 €	28.808,27 €	38.577,70 €	30.379,35 €	39.003,54 €

(*) 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	2022	2023	2024
Directivos y otros responsables	100,00%	100,00%	100,00%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	95,31%	95,08%	94,37%
Oficiales y resto de personal cualificado	74,86%	68,18%	72,06%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	76,83%	85,81%	82,91%

(*) 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	2022		2023		2024	
	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	26.497,72 €	84.421,39 €	28.495,90 €	83.855,59 €	29.677,25 €	79.513,64 €
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	25.211,62 €	44.780,33 €	25.239,80 €	46.038,80 €	26.867,43 €	46.036,16 €
Oficiales y resto de personal cualificado	23.959,26 €	31.240,74 €	24.256,08 €	31.428,10 €	25.446,32 €	32.436,59 €
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	21.568,47 €	24.362,89 €	21.607,12 €	25.049,63 €	23.078,58 €	26.368,34 €

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

Grupo profesional	2022	2023	2024
Directivos y otros responsables	100,00%	100,00%	97,33%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	95,31%	91,80%	92,96%
Oficiales y resto de personal cualificado	52,54%	52,41%	58,49%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	41,46%	54,05%	77,56%

(*) 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 2024, los datos consignados en las anteriores tablas 14 y 15 permiten identificar diferencias salariales entre hombres y mujeres entorno al 22% de promedio, teniendo en cuenta datos agregados de todas las empresas del Grupo.

Asimismo, las auditorías retributivas individuales de las empresas (datos disponibles más recientes: 2023) 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, en aquellos puestos 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 2024:

- 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 (complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo),
- Complemento de disponibilidad turnos (complemento variable establecido mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- Complemento de sustitución (mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- 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),
- Complemento del cuarto 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 (establecido mediante pacto individual con la persona trabajadora),
- Ayuda de matrícula, ayuda para hijos/as con discapacidad y ayuda nupcialidad,
- Plus de vacaciones,
- Horas de presencia y horas extraordinarias,
- Dietas,
- Bonus Premio 2024.

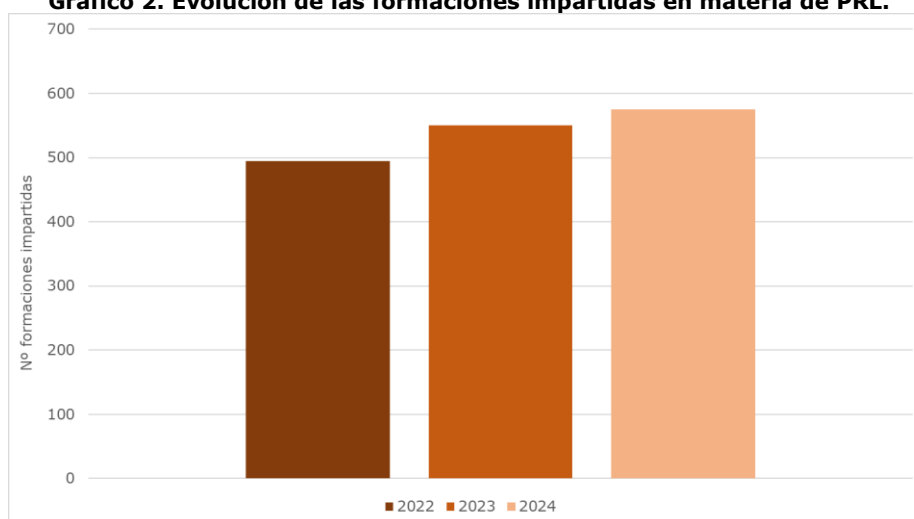
3.4. Seguridad y salud

Todas las plantas del Grupo (exceptuando el centro de Cabezuela Logística en Puerto Real) 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 se realizan desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de las empresas del Grupo está basado en la Mejora Continua de la seguridad, higiene, la ergonomía y la psicología. Además, todos los centros del Grupo están cubiertos por un Servicio de Prevención Ajeno, disponiendo todos ellos de evaluaciones de riesgos debidamente actualizadas y planes de emergencia y autoprotección.

En este sentido, las personas encargadas de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en los centros, 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 mediciones de condiciones en el puesto de trabajo (polvo, ruido, iluminación, etc.), reconocimientos médicos pertinentes, formaciones específicas según el puesto de trabajo (carretillas y plataformas elevadoras, atmósferas explosivas, espacios confinados, etc.) y simulacros de emergencia.

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



Prueba de la gran importancia que se da a la prevención de riesgos laborales y de que el compromiso de la Organización es total y absoluto, durante 2023 se reforzaron los medios humanos dedicados a esta materia. Se produjo la incorporación de dos personas técnicas en PRL; la primera para cubrir la zona centro-norte (concentrando su atención a los centros de HV Arévalo y de Harinera del Pisuerga); y la segunda ocupándose de los centros productivos del sur de la península (concretamente de HV Cádiz y de Oromas Puerto Real). A mediados de 2024 se incorporó otra persona técnica en PRL, en su caso dedicando su atención a los centros de HV Santa Margarida i Els Monjos y el de Oromas Zaragoza. Todas las personas encargadas de PRL están asesoradas y coordinadas por la persona responsable a nivel de Grupo, desde los servicios centrales.

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 las personas 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 lo referido a los índices de incidencia, frecuencia y gravedad, anualmente se analizan dichos indicadores juntamente con la Dirección y con las personas 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 personas encargadas de PRL de cada centro, para que puedan hacer un control más directo de las tendencias negativas y afianzar las positivas. En esta reunión anual se revisan también los resultados de las auditorías internas, el seguimiento de objetivos, los incidentes, accidentes y bajas laborales producidas y el cumplimiento de la normativa aplicable. A continuación, en las siguientes páginas, se muestran datos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

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

Número total de horas de absentismo por empleado/a		
2022	2023	2024
109,63	112,08	126,62
(*) 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		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Harinera Vilafranquina, S.A.	6	15	17	0	2	1	305,92	307,17	314,94	32,82	35,85	40,24	1,96	4,88	5,40	0,00	5,58	2,49
La Preferida, S.A.	0	1	0	0	0	0	13,06	14,63	59,73	3,81	4,00	5,63	0,00	6,84	0,00	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	2	2	3	0	0	0	28,07	29,35	29,25	5,55	5,32	6	7,13	6,81	10,26	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	3	4	8	0	0	0	58,26	59,6	59,73	6,90	6,75	5,63	5,15	6,71	13,39	0,00	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0,25	0,25	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	8	6	9	4	7	4	122,40	134,43	130,64	40,42	45,59	43,69	6,54	4,46	6,89	9,90	15,35	9,16
Total del Grupo	19	28	37	4	9	5	527,71	545,18	594,29	89,75	97,76	101,44	3,60	5,14	6,23	4,46	9,21	4,93

Tabla 21. Índice de Frecuencia.

Empresa	Número de accidentes						Total horas trabajadas						Índice de frecuencia					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Harinera Vilafranquina, S.A.	6	15	17	0	2	1	488.618	494.830	509.582	53.488	60.902	66.168	12,28	30,31	33,36	0,00	32,84	15,11
La Preferida, S.A.	0	1	0	0	0	0	20.235	18.519	25.086	6.711	6.544	6.160	0,00	54,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	2	2	3	0	0	0	46.564	46.502	45.858	9.321	9.448	10.608	42,95	43,01	65,42	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	3	4	8	0	0	0	95.262	93.122	94.371	10.926	11.420	9.754	31,49	42,95	84,77	0,00	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	396	444	442	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	8	6	9	4	7	4	193.003	214.496	200.815	67.230	66.387	65.346	41,45	27,97	44,82	59,50	105,44	61,21
Total del Grupo	19	28	37	4	9	5	843.682	867.469	875.712	148.072	155.145	158.478	22,52	32,28	42,25	27,01	58,01	31,55

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		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Harinera Vilafranguina, S.A.	628	691	1054	0	76	16	488.618	494.830	509.582	53.488	60.902	66.168	1,29	1,40	2,07	0,00	1,25	0,24
La Preferida, S.A.	0	4	0	0	0	0	20.235	18.519	25.086	6.711	6.544	6.160	0,00	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	73	137	35	0	0	0	46.564	46.502	45.858	9.321	9.448	10.608	1,57	2,95	0,76	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	27	245	136	0	0	0	95.262	93.122	94.371	10.926	11.420	9.754	0,28	2,63	1,44	0,00	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	396	444	442	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	357	462	513	38	242	295	193.003	214.496	200.815	67.230	66.387	65.346	1,85	2,15	2,55	0,57	3,65	4,51
Total del Grupo	1.085	1.539	1.738	38	318	311	843.682	867.469	875.712	148.072	155.145	158.478	1,29	1,77	1,98	0,26	2,05	1,96

Tabla 23. Bajas laborales por motivo.

Empresa	Accidente			Enfermedad común			Enfermedad profesional			Maternidad o paternidad			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Harineras del Grupo	11	24	29	228	198	232	2	0	0	28	23	24	269	245	285
Oromas, S.A.	12	13	13	196	173	192	0	0	0	7	21	17	215	207	222
Total	23	37	42	424	371	424	2	0	0	35	44	41	484	452	507

En lo que se refiere a enfermedades profesionales, en 2024 no existe ningún caso.

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 FFP3.

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)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Harineras del Grupo	11	26	29	728	1.153	1.206	66,2	44,3	41,6
Oromas, S.A.	12	15	13	395	704	808	32,9	46,9	62,2
Total	23	41	42	1.123	1.857	2.014	48,8	45,3	48,0

Se observa que el número de bajas por accidente se mantiene estable en 2024 con respecto a 2023, mientras que han aumentado tanto los días de baja por accidente como 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 2024 se incluyen 448 días de baja debidos a accidentes que se produjeron en años anteriores.

Todos los índices son revisados por la Dirección y las personas 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. Además, durante el último trimestre de 2024 se ha iniciado el proceso para realizar una nueva evaluación de dichos riesgos.

En el siguiente apartado (3.5. Relaciones sociales), se detallan las medidas propuestas en la anterior evaluación de riesgos psicosociales y 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, realizándose además evaluaciones de riesgos periódicas en todos los centros de trabajo, 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 y consolidación en los últimos ejercicios.

De las medidas aprobadas, el estado de su ejecución 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 en la mayoría de los ejercicios.
- Reuniones periódicas con las personas trabajadoras: Se han llevado a cabo las reuniones trimestrales correspondientes a 2024, en todos los centros de empresas harineras del Grupo. Todas las personas responsables que imparten las reuniones disponen de una formación específica al respecto, realizada con anterioridad.
- Entrevistas anuales con las personas trabajadoras: En el 2023 se constató que la predisposición de las personas trabajadoras hacia esta medida fue menor de la que en principio podía ser previsible, pues, haciendo uso de su carácter voluntario, pocas personas demandan la entrevista. En 2024 se ha confirmado el escaso interés mostrado. Por parte de las empresas harineras del Grupo había una clara intención de que resultara una medida fructífera; con acciones tales como impartir a las personas responsables entrevistadoras 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, es cuando se procedió a la realización de dichas entrevistas. Mencionar de nuevo 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 distintas personas responsables, se interesa por la persona trabajadora.
- Implantación de un Portal del Empleado: La implementación de este portal fue aplazada *sine die*; al priorizarse 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, actuación a la cual se le otorgó preferencia máxima. Durante 2024 ha proseguido, por parte de RRHH del Grupo, la prospección de las distintas aplicaciones y soluciones informáticas existentes relacionadas con la gestión de personas, con la finalidad de analizar y, finalmente, escoger aquel más adecuado para completar el software que actualmente se está utilizando. Entre las nuevas funcionalidades que se desean estarían las propias de un portal del empleado. Este es un proyecto que podrá finalmente implantarse en el próximo 2026.

Precisamente y con relación a las preceptivas evaluaciones de riesgos psicosociales, hay que informar que durante el último trimestre de 2024 se ha iniciado el proceso para realizar una nueva evaluación de dichos riesgos.

El marco legal de referencia aplicable es la normativa de carácter general que regula la prevención de riesgos laborales, es decir, la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)* y el *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)*. Las empresas tenemos la obligación de gestionar todos los riesgos, incluidos por tanto los psicosociales. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe inscribirse en la gestión de la prevención de la empresa u organización, siguiendo los mismos principios que otras áreas preventivas.

El objetivo de esta nueva evaluación consiste en identificar aquellas condiciones del trabajo relacionadas con la organización que pueden estar suponiendo un riesgo laboral para los trabajadores/as afectados/as, y su alcance engloba a todo el personal de Grupo HV, es decir, a todo el personal de sus empresas y centros de trabajo.

La evaluación en curso contempla distintas fases. En el momento de la preparación de este EINF, se habían ejecutado las denominadas Fase 1 y Fase 2, estando en curso la Fase 3. La primera consiste en acordar el método a utilizar para realizar la evaluación, para lo cual se presentaron a los correspondientes Comités de Seguridad y Salud (CSS) de los distintos centros los diferentes métodos posibles, hasta que se acordó el elegido. Seguidamente se constituyó el grupo de trabajo que gestiona la evaluación, grupo que incluye un delegado de prevención de cada uno de los centros. La segunda fase consiste en preparar y realizar el trabajo de campo, definiendo las unidades de análisis según puestos de trabajo y departamentos, determinar el cuestionario en función de las unidades de análisis previamente acordadas, y diseñando la distribución, respuesta y recogida de dicho cuestionario y la sensibilización de las plantillas de personas trabajadoras. Supone facilitar información a la plantilla, bien mediante reuniones informativas presenciales o a través de la elaboración de comunicaciones escritas dirigidas a la totalidad de la plantilla, usando los canales consensuados, y supone facilitar a las personas trabajadoras los medios para la cumplimentación de los cuestionarios, teniendo en cuenta que el procedimiento de cumplimentación debe preservar la confidencialidad y el anonimato, para garantizar la máxima participación. La Fase 3 consiste en interpretar los resultados y acordar las medidas preventivas, mientras que la Fase 4 supondrá planificarlas e implantarlas y, finalmente, la Fase 5 implicará la tarea de informar a todas las plantillas sobre los resultados y las acciones preventivas acordadas.

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	2022	2023	2024
Directivos y otros responsables	14,52	33,87	7,31
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	8,08	27,39	7,99
Oficiales y resto de personal cualificado	7,02	8,08	5,29
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	7,47	8,29	6,13
Media de horas por persona (total horas / total personal)	8,05	12,72	5,98

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.

	2022	2023	2024
N.º de personas trabajadoras de plantilla por sexo	9 hombres y 1 mujer	9 hombres y 1 mujer	10 hombres y 2 mujeres
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).	2	2	2
Suma total del personal con discapacidad en plantilla más el personal equivalente de la contratación de las Medidas Alternativas.	12	12	14

(*) 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 2023 se inició la redacción de los anteproyectos de obra para la reforma y/o ampliación de los edificios de oficinas de Harinera Vilafrankina (Arévalo y Santa Margarida i Els Monjos). Ambos contemplaban que los edificios se remodelarán de forma que quedarán adaptados para su utilización por personas con movilidad reducida. La reforma del edificio de Santa Margarida y els Monjos se inició en 2024 y será una realidad durante 2025, mientras que en el caso del centro de HV Arévalo, se siguen estudiando aspectos relacionados con la viabilidad técnica del proyecto.

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 tuvo lugar la aprobación de los nuevos **Planes de Igualdad** de Harinera Vilafrankina, Guría y Oromas; los dos primeros registrados en el citado año, mientras que el de Oromas fue preceptivamente registrado a inicios de 2023.

Las acciones previstas en los planes se están implementando adecuadamente y de acuerdo con la prioridad establecida en los mismos; tal y como se constató en las primeras reuniones de las comisiones de seguimiento celebradas en Harinera Vilafrankina y en Guría en 2023. En el primer semestre de 2025 están previstas tanto la primera reunión de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Oromas, como las segundas reuniones en Harinera Vilafrankina y en Guría.

Entre las medidas que las comisiones de seguimiento constataron que se habían llevado a cabo satisfactoriamente destacan las siguientes acciones previstas en el Plan:

- Dimensión "Información General": Creación de una nueva Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, realizar una evaluación periódica del mismo, emprender diferentes medidas de difusión a través de canales de comunicación, así como garantizar que todo el personal conozca el plan y las medidas de igualdad.
- Dimensión "Proceso de Selección y Contratación": Mejorar la representatividad de los colectivos infrarrepresentados y fomentar la contratación de mujeres en la organización, formalizar el proceso de selección mediante la descripción de un procedimiento específico y documentos detallados y con perspectiva de género, y homogeneizar el lenguaje utilizado en los distintos canales de reclutamiento y en los documentos y herramientas empleados durante el proceso de selección.
- Dimensión "Formación, Promoción y Desarrollo": Formalizar el proceso de formación mediante un procedimiento sistematizado y regulado, con perspectiva de género, formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, realizar acciones de formación específica a todas aquellas personas que están involucradas de forma directa en procesos de selección, promoción y formación, gestionar un registro anual de todas las acciones formativas, así como formalizar el proceso de promoción interna, mediante un procedimiento sistematizado y regulado, con perspectiva de género, e informar y motivar la participación en procesos de promoción profesional.
- Dimensión "Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral": Creación de un documento específico donde se detalla la información correspondiente.
- Dimensión "Prevención del Acoso": Realización de un protocolo específico para el acoso laboral y el acoso sexual, con su correspondiente difusión y formación a la plantilla.
- Dimensión "Infrarrepresentación Femenina": Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Ambas comisiones también fueron debidamente informadas de otras acciones que estaban, en aquel momento, en proceso de implementación:

- Dimensión “Comunicación inclusiva y no sexista”: Creación de una guía manual de estilo de comunicación, y realizar un seguimiento de las publicaciones y canales de comunicación de la compañía para asegurar que no se utiliza lenguaje e imágenes con algún sesgo o estereotipo de género. Hay que destacar que, a la fecha de redacción del presente EINF, dicha acción también ha sido llevada a cabo.
- Dimensión “Prevención del Acoso”: Creación y difusión de una pequeña guía de actuación para orientar a los profesionales sobre cómo actuar en situaciones asociadas a casos de embarazo y lactancia y explicar en detalle las medidas preventivas a adoptar. Asimismo, revisar y actualizar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. A diferencia de las anteriores, a fecha del presente EINF, estas medidas no han sido completamente implementadas, estando por ello en trámite.

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 Vilafrankina, fue 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”**. Finalmente, la presentación y aprobación de las propuestas de dichos protocolos a los centros de trabajo de Harinera Vilafrankina se realizó en 2023, constituyéndose las nuevas asesorías confidenciales.

La implantación de dichos protocolos en las plantas de Oromas y Guría es una de las medidas o actuaciones que formaron parte de sus nuevos Planes de Igualdad, por lo que, una vez aprobados los planes, en 2023 se presentaron las propuestas de los protocolos de prevención de acoso, y se aprobaron junto con la constitución de las asesorías confidenciales. Se prevé que, durante el ejercicio 2025, se implanten también en los centros de Pisuerga y La Preferida.

En este sentido, cada centro dispone de su propia asesoría confidencial, las cuales son las responsables de llevar la instrucción ante cualquier eventual denuncia de un posible caso de presunto acoso. Asimismo, todas las personas que integran las asesorías confidenciales han recibido formación específica en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o de carácter discriminatorio.

Además, la intranet corporativa fue actualizada 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.

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.

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

Grupo profesional y nacionalidad	2022			2023			2024		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	7	64	71	8	63	71	11	64	75
- España	7	62	69	8	61	69	11	60	71
- Portugal	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Ecuador	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Francia	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	7	57	64	9	52	61	9	62	71
- Bulgaria	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- España	7	55	62	9	51	60	9	59	68
- Marruecos	0	1	1	0	0	0	0	0	0
- Perú	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Venezuela	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Oficiales y resto de personal cualificado	40	314	354	56	318	374	56	327	383
- Argentina	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Bulgaria	0	2	2	0	1	1	0	1	1
- Francia	0	0	0	1	0	1	1	0	1
- Colombia	0	3	3	0	2	2	0	1	1
- Ecuador	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- España	40	298	338	55	303	358	55	310	365
- Marruecos	0	4	4	0	5	5	0	7	7
- Nigeria	0	1	1	0	0	0	0	0	0
- Polonia	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- Rumania	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Senegal	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	50	114	164	30	119	149	36	122	158
- Brasil	1	0	1	0	0	0	0	0	0
- Bulgaria	0	1	1	0	0	0	0	0	0
- Colombia	0	5	5	0	6	6	0	6	6
- España	48	104	152	29	104	133	35	108	143
- Guinea	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Marruecos	1	3	4	1	5	6	1	2	3
- Perú	0	0	0	0	1	1	0	0	0
- República Dominicana	0	0	0	0	1	1	0	1	1
- Rumania	0	1	1	0	1	1	0	2	2
- Senegal	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Plantilla total	104	549	653	103	552	655	112	575	687
M: Mujeres // H: Hombres									

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)*.

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.

Aunque la creación neta de empleo puede tener como causa la comentada sobre estas líneas, principalmente suele ser consecuencia del emprendimiento, de la creación de nuevas empresas, así como del crecimiento de las compañías ya existentes. En este último caso, el crecimiento o la expansión de una empresa puede deberse a una combinación de múltiples factores, si bien una condición necesaria será el desarrollo de productos o servicios con un adecuado nivel de calidad y de forma satisfactoria para los clientes y usuarios finales. Esto se traduce en la realización de un buen trabajo por parte de las personas que integran las empresas que, por otro lado, es esencial para el buen funcionamiento y normal desarrollo de cualquier compañía. Este es el caso de las empresas que conforman el Grupo, en las que se puede destacar lo siguiente:

- En conjunto sus plantillas de trabajadores y trabajadoras han crecido un 42 % en los últimos 13 años.
- En total el Grupo tenía una plantilla media de 459 personas trabajadoras en 2012, comparada con 652 personas en 2024.
- Además, todas las empresas integrantes del Grupo han visto crecer su plantilla, en mayor o menor porcentaje.

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:

- Garantizar el cumplimiento de todos los requisitos aplicables, incluyendo los legales y reglamentarios, así como aquellos exigidos por los clientes y otros compromisos voluntariamente asumidos por la organización.
- Fomentar la mejora continua en los procesos productivos, mediante la identificación de oportunidades de optimización y la implementación de tecnologías más eficientes y sostenibles.
- Impulsar la prevención y la reducción de la contaminación a través de la ejecución de programas ambientales específicos, orientados a minimizar los impactos negativos sobre el entorno.
- Establecer indicadores ambientales clave que permitan evaluar de forma periódica el desempeño medioambiental y facilitar la toma de decisiones basada en datos objetivos.

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 (electricidad, gas, combustible vehículos)
 - Consumo de agua
- Emisiones atmosféricas
 - Emisiones de polvo en suspensión
 - Emisiones de gases de los vehículos de transporte
- Generación de residuos

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.

La dirección del Grupo consideró necesario la implementación de la norma de gestión ISO 50001, cuyo proceso se ha iniciado en este 2024, junto con la realización de nuevas auditorías energéticas. Asimismo, estimó pertinente reforzar los recursos dedicados a la gestión y protección medioambiental con la incorporación (efectiva a principios de 2024) de una persona técnica especialista. De este modo, desde los servicios centrales, se puede atender a todos los centros del Grupo, realizando el seguimiento y el control de las actividades desde una óptica ambiental. Entre otras responsabilidades de esta nueva incorporación, se encuentra el control y mantenimiento del sistema de gestión ambiental, verificando el cumplimiento de la normativa ambiental que afecta a las empresas del Grupo, tratando de optimizar los recursos y buscando oportunidades de mejora desde esta misma visión ambiental, y también tratando de mejorar, si cabe, la formación y la sensibilización interna en materia ambiental.

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; y 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.

Con relación a ello, durante 2023 y 2024 se ha realizado la instalación y puesta en marcha de nuevas instalaciones de transporte de producto para la limpieza del cernido en la planta de Arévalo, y se está estudiando la viabilidad de esta instalación en otras plantas del Grupo.

- 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 2024 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:
 - Tanto en el centro de Puerto Real como también en Zaragoza, se han puesto en marcha plantas fotovoltaicas que reducirán significativamente la huella de carbono, especialmente la planta de Puerto Real, con una potencia pico instalada sobre cubierta de 2.164 kWp, y que se espera que suponga un 25% del consumo eléctrico de la planta. La planta de Zaragoza tiene una potencia nominal de 150 kW.
 - También han finalizado las acciones iniciadas en 2023, en los sistemas de cernido para mejorar la eficiencia y la calidad.
- Guría:
 - Se ha concluido el proceso de renovación de equipos de molienda de trigo, empezado en 2020 y que sufrió una parada entre 2022 y 2023 debido a la falta de componentes electrónicos, tras la crisis de suministros debido a la pandemia por COVID.
 - Se ha puesto en marcha una planta fotovoltaica sobrecubierta (montaje iniciado en 2023), con una potencia de 600 kW nominales.

- Por lo que respecta a la modernización de las instalaciones de almacenamiento y mezcla de harinas ensacadas (proyecto iniciado en 2023) se han instalado nuevos silos de acero inoxidable y con maquinaria más eficiente en toda la instalación auxiliar de llenado y extracción de estos silos, incorporando un nuevo sistema de automatización que mejora el rendimiento y el control de los procesos de envasado.
- También han finalizado, en este 2024, las mejoras en el proceso de recepción de materia prima, tal y como estaba previsto (proyecto de 2023).
- Harinera Vilafranquina Cádiz:
 - Durante 2023 se puso en marcha un proyecto para mejorar los rendimientos productivos de las líneas de producción de harina, mediante la incorporación de nuevos equipos de molienda y cernido. Además, se prevé adaptar el proceso para eliminar algunas máquinas que, por diseño, presentan mayores requerimientos de mantenimiento. Con esto se pretende disminuir el consumo específico al aumentar el rendimiento de la planta. Este proyecto afectaba todas las líneas de producción. Durante 2024 se ha concluido la intervención en dos de ellas y, en 2025, se prevé la finalización de la modificación de la última línea.
 - Ha concluido la instalación de una nueva planta fotovoltaica, además de la ya existente en el mismo centro de HV Cádiz (esta cuenta con una potencia de 100 kW de venta a red). Con la puesta en marcha de la nueva, adicionalmente se dispone de otros 1.500 kW nominales para autoconsumo.
 - También han finalizado las acciones, iniciadas en 2023, en los sistemas de cernido para mejorar la eficiencia y la calidad.
- Harinera Vilafranquina Arévalo:
 - Durante 2024 se ha terminado y puesto en marcha el proyecto iniciado en 2023 para mejorar la eficiencia en el consumo de electricidad, elevando el nivel de tensión del suministro. De esta manera disminuyen las pérdidas en la red y se mejoran los costes eléctricos.

- Se ha iniciado un proyecto para la mejora de algún foco de emisión de partículas, sustituyendo ciclones por filtros de mangas, con previsión de terminar en 2025.
- Harinera Vilafranquina Santa Margarida i Els Monjos:
 - Durante 2024 finalizaron las acciones iniciadas en 2023 en los sistemas de cernido para mejorar la eficiencia y la calidad.
- La Preferida:
 - Durante 2024 (con previsión de finalizar en los primeros meses de 2025) se ha puesto en marcha la adaptación del puesto de carga de camiones de salvado.
- En general, en todas las plantas, se va sustituyendo paulatinamente el alumbrado existente por alumbrado de alta eficiencia Led.

Teniendo en cuenta el significativo consumo eléctrico en las plantas de producción del Grupo, durante el año 2024 los tres centros de Harinera Vilafranquina (Arévalo, Cádiz y Santa Margarida i Els Monjos), el de Oromas (Puerto Real), el de Guría (Biurrun-Campanas) y el de Harinera del Pisuerga (Nogales de Pisuerga) renovaron su condición de consumidores electrointensivos.

En este sentido, el Grupo mantiene implantado un sistema de planificación y control de consumos para cumplir con las obligaciones de notificación a REE (Red Eléctrica de España). Asimismo, durante 2024 los centros electrointensivos comenzaron con la implantación de la norma ISO 50.001, cuya certificación definitiva se prevé obtener en 2025. En el transcurso de este proceso se han realizado nuevas auditorías energéticas, el resultado de las cuales será analizado para determinar qué medidas, entre las propuestas en dichas auditorías, pueden ser implantadas en los próximos ejercicios.

- 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.

Actualmente, los procesos de adición de agua en los procesos productivos están totalmente automatizados en todos los centros del Grupo (exceptuando el centro de La Preferida en Bellpuig, donde se dispone de un sistema semiautomático).

Por lo que respecta al proyecto iniciado en 2023 (que consiste en el diseño de un software que permita registrar los consumos de agua de cada molienda, e instalar contadores independientes en cada grupo de consumo), durante 2024 se han instalado los contadores de agua independientes y durante 2025 se espera poder empezar la lectura de forma remota y automática.

- 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. En 2022 se analizó la ubicación de nuevos silenciadores con el objetivo de contribuir a una reducción de emisiones sonoras. Harinera Vilafranquina, en su plan de mejora continua, va aplicando aquellas mejoras, según la tecnología lo va permitiendo, que impliquen mejoras en el nivel sonoro de la instalación. En este sentido, durante 2023 se implementaron mejoras en la grúa de descarga de graneles, en HVV Cádiz, para disminuir las emisiones sonoras durante la descarga de buques. Durante 2024 se sustituyó la cubierta ventilada de la fábrica por una terraza visitable, de manera que sea posible instalar silenciadores en las chimeneas de salida de los ventiladores, redundantes con los ya existentes en el interior de la fábrica. Los silenciadores instalados actualmente son de tipo tubular de núcleo central, muy efectivos a frecuencias medias y altas. Para complementarlos, se ha analizado y aprobado instalar en dicha terraza silenciadores de baffle, de diseño más versátil y más apropiados para bajas frecuencias. Se prevé su instalación durante 2025.

- 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 (PH_3).
- 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 ferrocarril, en detrimento del transporte por carretera (con más impacto ambiental en cuanto a emisiones se refiere).

En este sentido, cabe destacar que en 2024 el 99,84% 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 CO_2 . Anualmente Renfe emite un certificado de huella de carbono a fin de evidenciar las toneladas de CO_2 que se han evitado gracias al transporte por ferrocarril realizado por el Grupo (en comparación con la emisión del mismo tráfico por carretera), y concretamente en 2024 se estiman en 11.225,92 toneladas de CO_2 equivalente.

- Ubicación de los centros siguiendo criterios de proximidad, de modo que la práctica totalidad de los clientes se encuentran a menos de 300 km. de las harineras del Grupo.
- Optimización de las rutas de expedición de producto.

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

- Disminución de las emisiones indirectas por generación de energía eléctrica, ya que, por norma general, cuando se optimizan los procesos productivos, se reduce el consumo de electricidad.
- 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.

Finalmente, en 2023 el Grupo realizó un estudio en cuanto a la *Decisión de Ejecución (UE) 2019/2031 de la Comisión de 12 de noviembre de 2019 por la que se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) en las industrias de alimentación, bebida y leche, de conformidad con la Directiva 2010/75/UE del Parlamento Europeo y del Consejo*, concluyendo que las instalaciones afectadas se adecuan correctamente a su cumplimiento.

En la tabla siguiente, se presentan las inversiones realizadas que se han descrito anteriormente, incluyendo un resumen histórico desde 2022.

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

Descripción de la inversión	Inversiones 2022	Inversiones 2023	Inversiones 2024
Minimización de emisiones de partículas de polvo en suspensión			
Subtotales	32.561,79 €	17.160,63 €	234.085,19 €
Minimización de emisiones de ruido			
Subtotales	0,00 €	117.825,27 €	227.648,72 €
Reducción de consumos y eficiencia energética			
Subtotales	318.528,27 €	4.310.321,08 €	4.475.553,85 €
TOTAL INVERSIONES	351.090,06 €	4.445.306,98 €	4.937.287,76 €

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

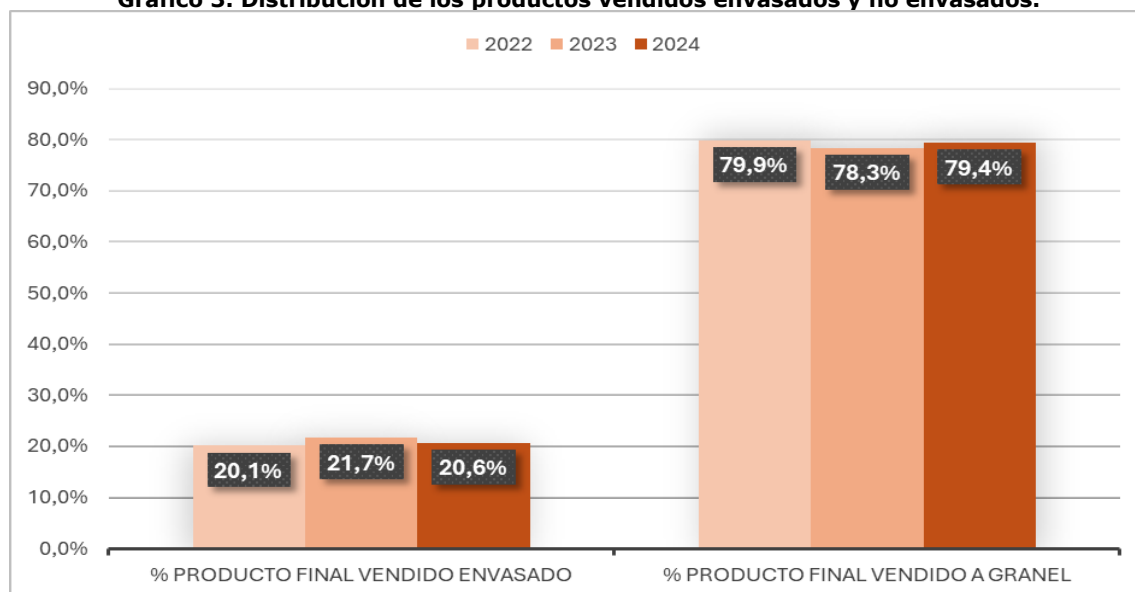
El Grupo lleva a cabo una estrategia de minimización de residuos, siendo los puntos clave de esta los siguientes:

- 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)
2022	334.555.243
2023	312.329.725
2024	320.695.063

- 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 microingredientes 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 en cuanto al uso de envases para producto final vendido, con alrededor de un 79% de producto final vendido a granel frente a un 21% de envasado, aproximadamente, según datos de 2024.

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.

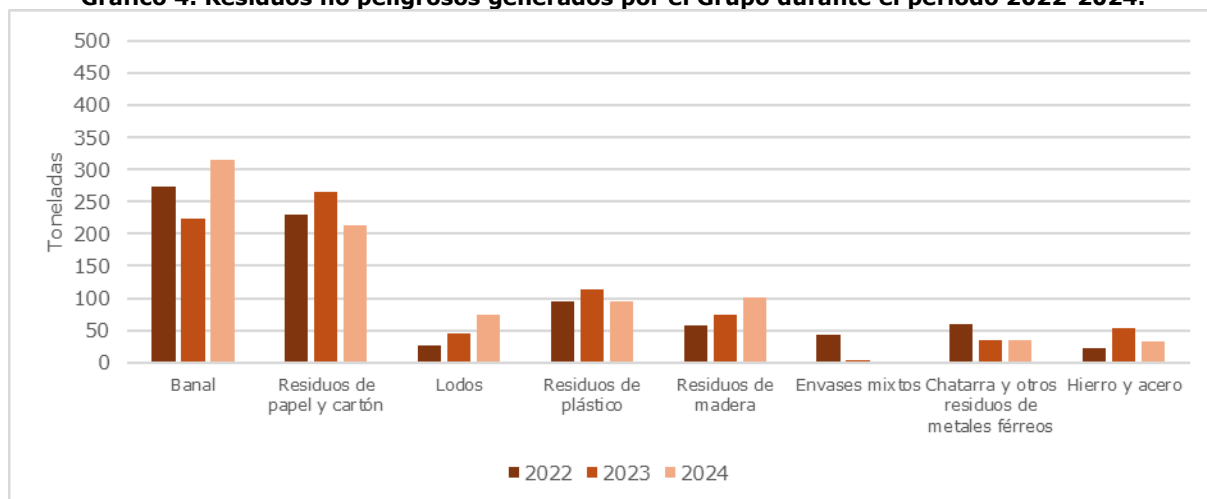
El gráfico de la página siguiente muestra la evolución durante el período 2022-2024 en la generación de residuos no peligrosos (de manera agregada para todas las empresas del Grupo), desglosando los más destacables en cuanto a cantidad del residuo generado (en toneladas).

Para este tipo de residuos ha habido un aumento en la cantidad generada en cuanto al total de residuos no peligrosos (+3,6% en 2024 con respecto al total de 2023). Este aumento viene derivado de las diferentes actuaciones que se han llevado a cabo, principalmente, en las plantas de Oromas, Guría y Harinera Vilafrankina en Cádiz y Arévalo.

Algunos ejemplos de dichas actuaciones son las inversiones realizadas en las instalaciones de las nuevas plantas fotovoltaicas, así como las mejoras efectuadas en los sistemas de cernido; como también la continuación de las modificaciones efectuadas en las líneas de producción de harina en HV Cádiz, y la sustitución de silos de harina en Guría. Cabe destacar que el aumento en este tipo de residuos no está directamente asociado a los procesos productivos de las empresas del Grupo, sino a la realización de actuaciones de mejora en las plantas.

Al analizar en detalle los principales tipos de residuos no peligrosos generados durante 2024, se observa un incremento en los residuos clasificados como banales, con un incremento del 41% en comparación con 2023. Asimismo, se registran incrementos en los residuos de lodos y de madera del 62,4% y del 37,9%, respectivamente. Por el contrario, la generación de residuos de papel y cartón, así como de plástico, ha experimentado una disminución del 20% y del 17%, respectivamente, en relación con el año anterior. Estas variaciones pueden atribuirse a diversos factores operativos. El incremento de residuos banales está relacionado con las reformas realizadas en las plantas de Cádiz, Guría y Santa Margarida i Els Monjos. En cuanto al aumento en los residuos de madera, este se debe principalmente a la sustitución de los bastidores de madera de los plansichter por nuevos bastidores en PUR. Por otro lado, el mayor volumen de lodos se explica por las acciones emprendidas para asegurar el buen funcionamiento de las depuradoras, así como por los estudios técnicos asociados, los cuales han requerido la retirada de una mayor cantidad de este tipo de residuo. En lo que respecta a la reducción en los residuos de envases (papel y plástico), esta responde a la implementación de sistemas de medición de la eficiencia del envasado y a la variabilidad en los formatos de venta, determinados en función de acuerdos comerciales establecidos con los clientes.

Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2022-2024.



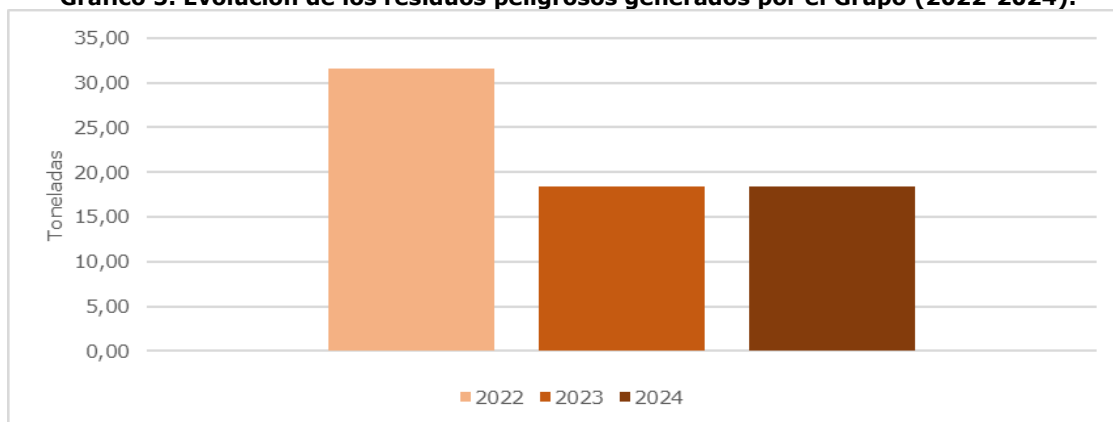
En la tabla de la página siguiente se muestran las cantidades generadas de residuos (incluyendo aquellos tipos de residuos no desglosados en el gráfico anterior).

Tabla 30. Residuos no peligrosos generados por el Grupo.

Descripción residuo	Cantidad (Toneladas)		
	2022	2023	2024
Banal y residuos voluminosos	274,54	224,07	315,95
Residuos de papel y cartón	230,45	265,98	212,74
Lodos de lavado y tratamiento de efluentes	26,38	45,32	73,61
Residuos de plástico	93,97	114,17	94,52
Residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición	22,30	27,32	36,78
Residuos de madera	56,65	73,93	101,96
Otros residuos	0,00	33,84	0,00
Chatarra y otros residuos de metales férreos	43,50	29,18	34,46
Equipos eléctricos y electrónicos desechados	0,47	0,19	0,23
Tierra y piedras	0,00	0,00	0,00
Envases mixtos	60,52	3,44	0,00
Absorbentes y materiales de filtración	0,65	0,63	1,16
Hierro y acero	21,60	53,73	32,10
Vidrio	0,00	0,00	0,00
Materiales mezclados	0,00	0,00	0,00
Restos de poda	1,08	3,42	2,58
Lodos acuosos que contienen tinta	0,00	0,00	0,00
Residuos de tóner de impresión no peligrosos	0,02	0,02	0,02
Residuos líquidos acuosos distintos de los especificados en el código 161001	1,56	0,00	0,00
Pequeñas cantidades de residuos químicos mezclados	0,07	0,047	0,17
Resinas	0,00	0,02	0,00
Componentes retirados de equipos desechados	0,00	0,00	0,26
Total de residuos no peligrosos generados	833,74	875,30	906,53

El siguiente gráfico muestra la evolución durante el período 2022-2024 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 (2022-2024).



Este año 2024 la generación de estos residuos se ha mantenido estable, en comparación con 2023.

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 18 toneladas (tanto en 2023, como en 2024). Gracias al diseño de nuestros procesos, los centros del Grupo se clasifican como pequeños productores de residuos peligrosos. 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 2024, los residuos clasificados como peligrosos más relevantes en términos de volumen generado han sido, en primer lugar, los residuos de aceites, cuya cantidad se ha mantenido estable en comparación con 2023. A estos les siguen los residuos de absorbentes y materiales filtrantes, que han registrado una disminución del 4%, y los residuos de envases con restos de sustancias peligrosas, los cuales han experimentado un aumento del 22% respecto al año anterior. En una posición posterior se encuentran los residuos de líquidos acuosos procedentes de tareas de limpieza, que han mostrado una reducción del 25% en comparación con 2023. Por su parte, los residuos de equipos eléctricos y electrónicos han aumentado un 17%, incremento que se atribuye, en gran medida, a los trabajos de reacondicionamiento de maquinaria y a las iniciativas orientadas a la mejora de la eficiencia energética. El resto de residuos peligrosos generados representan, individualmente, menos del 3% del total de este tipo de residuos producidos durante el periodo analizado.

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)		
	2022	2023	2024
Aceites de motor y aceites industriales usados	4,973	5,270	5,263
Residuos de envases con restos de sustancias peligrosas	3,050	2,096	2,554
Absorbentes y materiales de filtración	3,421	3,169	3,041
Equipos electrónicos desechados que contienen componentes peligrosos	0,604	1,639	1,983
Disolventes y mezclas de disolventes	0,310	0,390	0,395
Filtros de aceite	0,839	0,500	0,500
Residuos de tóner	0,002	0,000	0,000
Residuos que contienen hidrocarburos	0,459	0,551	0,212
Baterías, acumuladores, pilas y residuos de baterías	0,080	0,450	0,020
Residuos de productos de limpieza y productos químicos	0,068	0,420	0,156
Residuos de aerosoles	0,140	0,267	0,130
Lámparas de descarga, fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,433	0,191	0,192
Residuos de pintura y barniz que contienen sustancias peligrosas	0,025	0,206	0,090
Líquidos acuosos de limpieza	3,750	3,250	2,430
Material de construcción que contiene amianto	13,180	0,000	0,000
Emulsiones no cloradas	0,210	0,000	0,000
Disolución básica	0,000	0,000	1,247
Aires acondicionados con CFC	0,000	0,000	0,160
Equipos desechados que contienen clorofluorocarbonos.	0,000	0,000	0,060
Total de residuos peligrosos generados	31,55	18,40	18,43

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 2022-2024, 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 microingredientes, 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		
	2022	2023	2024
Cereales consumidos	1.393.553,94	1.363.434,60	1.388.351,93

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		
		2022	2023	2024
Envases vacíos de un solo uso	Papel y cartón (sacos, bolsas y cajas)	3.994,81	4.056,71	4.179,95
	Plásticos (sacos, <i>big bag</i> , bolsas)	900,26	1.058,80	1.029,07
Total envases de un solo uso		4.895,07	5.115,52	5.209,03
Envases reutilizables	Madera (palets)	6.229,58	6.936,87	6.466,45
	Plásticos (palets)	1.114,48	640,15	1.172,50
Total envases reutilizables		7.344,06	7.577,03	7.638,94

Se observa como en los últimos años se mantiene estable la tendencia entre las empresas del Grupo hacía un mayor uso de envases reutilizables (59%) frente a los de un solo uso (41%). 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. La prolongación de esta circunstancia durante 2023, y buena parte del 2024, ha supuesto que se hayan dictado restricciones en ciertas zonas del país, a nivel municipal y/o autonómico. Si bien no ha habido afectaciones para las empresas del Grupo en esta cuestión, atendiendo al escenario actual en este sentido, se ha considerado ponerse a disposición de la administración competente, para poner en contexto la actividad industrial desarrollada, en la que el agua supone una materia primera imprescindible e insustituible que se incorpora al producto, el cual, es un producto alimentario básico y esencial, de primera necesidad.

De este modo, 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
2022	155,27	0,129	+4,38 %
2023	153,52	0,128	-0,42 %
2024	153,91	0,127	-1,13 %

En el último año (2024) el consumo total de agua ha sido prácticamente el mismo (+0,3% con respecto a 2023), mientras que la ratio de consumo de agua por unidad de producción se ha visto reducida (-1,13%).

El consumo de agua en las fábricas del Grupo está estrechamente vinculado a la campaña anual de trigo, sus características y, en particular, su grado de humedad, así como al tipo de producción llevada a cabo en cada instalación.

En este contexto, es relevante destacar que la utilización de trigo duro conlleva un mayor consumo de agua, ya que, por lo general, este tipo de grano presenta un contenido de humedad inferior al del trigo blando. Como consecuencia, se requiere una mayor cantidad de agua durante el proceso de acondicionamiento. Asimismo, el grado de humedad del trigo varía en función de su origen geográfico: los trigos procedentes del sur de España tienden a ser más secos en comparación con los del norte del país o con muchos trigos de importación, lo que también repercute en el volumen de agua necesario en el proceso.

Adicionalmente, las plantas en las que se produce pasta alimenticia como producto final presentan un consumo hídrico más elevado debido a las características específicas de este tipo de producción.

Estas diferencias operativas y de materia prima inciden directamente en el consumo de agua de cada fábrica, lo que se refleja en las variaciones porcentuales observadas entre centros de trabajo. Un análisis detallado por planta permite correlacionar estas variaciones con los factores mencionados.

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 kilómetros.

Tabla 35. Evolución de los consumos energéticos del Grupo.

Año	Electricidad		Gas		Gasoil	
	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/kt)	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/kt)	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/100 km)
2022	124.208	103,12	51.651	42,88	18.834	0,300
2023	125.806	105,19	51.539	43,09	15.612	0,388
2024	125.949	103,85	51.656	42,59	16.871	0,351

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 biocarburantes y otros combustibles renovables con fines de transporte.

Analizando la evolución de los consumos de electricidad, se puede observar cómo el consumo total (en términos absolutos) se ha mantenido estable (+0,11%) en 2024 frente a 2023. Cabe destacar que un 2,95% del total de energía eléctrica consumida ha sido generada en las plantas fotovoltaicas instaladas en los distintos centros del Grupo (ver apartado siguiente 4.4.4.).

En relación al consumo de gas, el consumo total también se ha mantenido estable (+0,23% en 2024 con respecto a 2023).

Por otro lado, se observa que la ratio en relación a la producción, tanto de consumo de electricidad como de consumo de gas, disminuyen en 2024 frente a 2023 (-1,3% y -1,2%, respectivamente). 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 kilómetros realizados (en los últimos años con valores promedio próximos a los 0,35 MWh/100 km), ha disminuido su ratio hasta los 0,351 MWh/100 km.

4.4.4. Uso de energías renovables

Tras las inversiones realizadas en plantas solares fotovoltaicas para el autoconsumo, en 2024 el Grupo dispone de un total de 4.782,375 kW de potencia instalados en sus centros productivos, distribuidos de la siguiente forma:

- Harinera Vilafranquina:
 - Dos plantas en funcionamiento en Cádiz, una de 100 kW y otra de 1.562,3 kW (instalados en 2023, en funcionamiento desde 2024).
- Oromas:
 - Puerto Real: 2.165 kW instalados en 2023, entra en funcionamiento durante 2024.
 - Zaragoza: 181,7 kW instalados en 2023, entra en funcionamiento durante 2024.
- Guría: 773,375 kW instalados en 2023, también entra en funcionamiento durante 2024.

Además, una instalación de 1.919 kW está pendiente de recibir los permisos, para autoconsumo en la planta de Harinera del Pisuerga. Asimismo, existen otros proyectos, como, por ejemplo, la instalación de un huerto solar en terrenos cercanos a la planta de Santa Margarida i Els Monjos.

Dichas instalaciones aportan 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 atmosfera. A continuación, se muestra la producción de energía eléctrica generada 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. Con la puesta en marcha de las plantas instaladas en 2023, durante el ejercicio 2024 la generación renovable se ha visto incrementada sustancialmente.

Tabla 36. Electricidad generada en las plantas solares fotovoltaicas y toneladas de CO₂ evitadas.

Año	MWh generados	Factor de emisión de CO ₂ (t CO ₂ /MWh)*	Estimación t CO ₂ evitadas
2022	154,30	0,270	41,66
2023	136,43	0,241	32,88
2024	3.714,10	0,275	1.021,38
* Se utiliza el factor de emisión de CO ₂ de la comercializadora eléctrica del Grupo, según los datos publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO) y la CNMC.			

4.5. Cambio climático

4.5.1. Gases de efecto invernadero: Huella de carbono

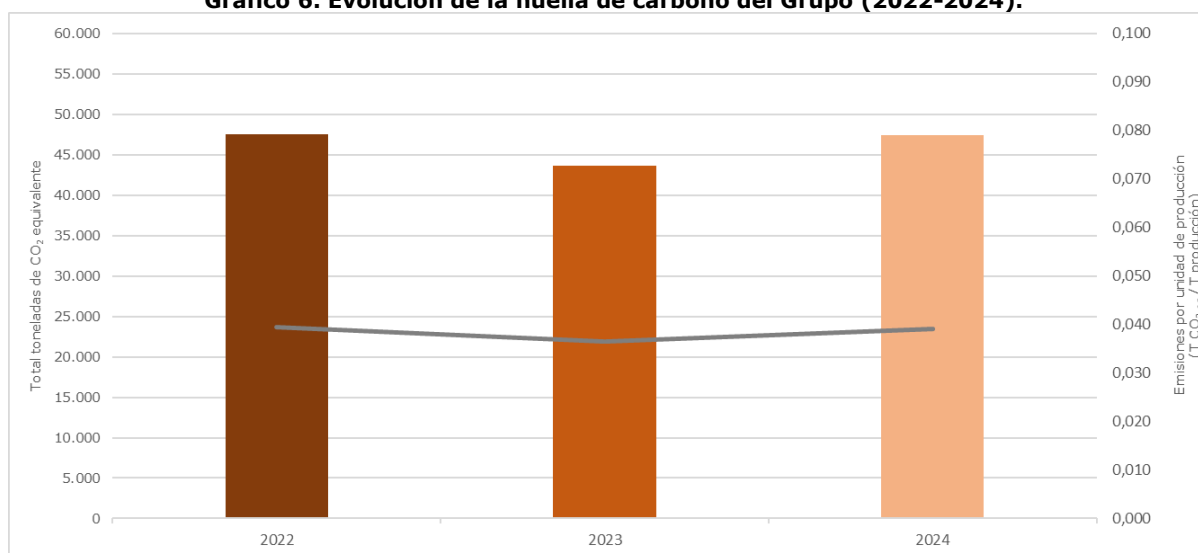
Tal y como se ha mencionado en el apartado 4.2, las inversiones realizadas para procurar reducir en la medida de lo posible los consumos energéticos y mejorar la eficacia de los procesos productivos, repercuten al mismo tiempo, directa o indirectamente, en la reducción de emisiones de contaminantes a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

En la siguiente tabla se muestra la huella de carbono de la actividad del Grupo, ya sea la generada de manera directa por el consumo de gas en las calderas de las plantas de producción, así como por los desplazamientos de la flota de vehículos del Grupo, o bien de manera indirecta como consecuencia de la generación de energía eléctrica consumida por el Grupo. A partir del ejercicio 2023, al cálculo de la huella de carbono se incluyen las emisiones fugitivas, es decir, aquellas emisiones de GEI asociadas a los gases fluorados, originadas por los equipos de refrigeración y climatización.

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		
	2022	2023	2024
Emisiones directas (Alcance 1)			
Calderas de gas procesos productivos	9.424	9.403	9.424
Gasoil de automoción	4.595	3.912	4.227
Emisiones fugitivas	-	34	25
Subtotal emisiones directas	14.019	13.349	13.677
Emisiones indirectas (Alcance 2)			
Generación electricidad consumida por el Grupo	33.536	30.319	33.615
Subtotal emisiones indirectas	33.536	30.319	33.615
Total emisiones directas e indirectas	47.555	43.668	47.291
Emisiones estimadas por unidad de producción * (T CO₂ eq / T producción)	0,039	0,037	0,039
Notas: - Se aplica 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 el gráfico siguiente se puede observar la evolución de la huella de carbono total del Grupo (barras) y por unidad de producción (línea). Las emisiones estimadas por unidad de producción se mantienen alrededor de 0,04 T CO₂ eq. por tonelada producida.

Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono del Grupo (2022-2024).


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		
	2022	2023	2024
Calderas de gas procesos productivos			
Óxidos de nitrógeno (NOx/NO ₂)	18.221,40	18.565,15	18.129,59
Monóxido de carbono (CO)	5.257,95	5.568,42	5.400,64
Óxidos de azufre (SOx/SO ₂)	754,35	768,45	770,38
Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM)	376,69	378,95	477,67
Partículas totales en suspensión (PST)	23.050,07	24.639,18	22.179,56

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 cabe destacar lo siguiente:**

- **Período 2021-2023:** se han cerrado la mayoría de las medidas determinadas en los objetivos establecidos en este período. Es notorio indicar que en relación con las mejoras relativas al aumento del rendimiento y optimización del funcionamiento de los sistemas de transporte neumático se han instalado los equipos para realizar una prueba piloto en la fábrica de Guría, aunque por el momento no ha podido verificarse su efectividad y, por lo tanto, sigue diferida la aplicación de dichas mejoras a otros centros del Grupo.

Respecto a los objetivos marcados para el período 2024-2026, las actuaciones y medidas más destacadas, y el avance de las mismas, son las siguientes:

- Implantación de la ISO 50.001 en las plantas del Grupo certificadas como consumidores electrointensivos. Tal y como se ha comentado en el apartado 4.2, la certificación definitiva de esta norma ISO se prevé obtener durante 2025.

- Realizar las auditorías energéticas cuatrienales correspondientes y actualizar el plan de medidas vinculado. Dichas auditorías se han llevado a cabo durante 2024 y el resultado de las mismas está siendo analizado para determinar qué medidas, entre las propuestas, pueden ser implantadas.
- Continuar con el avance en el proyecto de mejora de funcionamiento del transporte neumático en las fábricas de harinas (ver período 2021-2023).
- Proseguir con la sustitución paulatina de las luminarias actuales por led.
- Seguir con la instalación y puesta en marcha de plantas solares fotovoltaicas para autoconsumo (ver apartado 4.4.4.).

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 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. En este sentido, a finales de 2024 el Grupo ha iniciado la renovación de la flota de vehículos de empresa en todas sus sedes, proceso que finalizará a principios de 2025, con la sustitución de los antiguos vehículos por otros nuevos de motorización híbrida.

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, pero sí de forma indirecta con clientes y proveedores.

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, Guría y Oromas fueron aprobados 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.

Asimismo, el Grupo ha ido incorporando en 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. Además, cabe recordar que actualmente el Grupo HV está elaborando su propio Código Ético. Esperamos contar con él próximamente, reafirmando nuestro compromiso con unos valores que garantizaran un comportamiento responsable y de total respeto a la legalidad vigente. Estamos convencidos que dicho código, en la medida que también regula todas las relaciones de nuestras empresas con terceros, será bien recibido por nuestro propio personal, clientes, proveedores, colaboradores y accionistas, así como bien valorado por la sociedad en general.

Finalmente, cabe destacar que el Grupo no tiene constancia de denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos. Precisamente en referencia a las denuncias, el Grupo dispone del nuevo "Sistema Interno de Información"; una nueva herramienta que se ha puesto en marcha en cumplimiento de lo establecido en la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*. Dicho sistema permite denunciar en el contexto laboral o profesional, bajo la protección de la ley, cualquier irregularidad que pueda constituir una infracción penal o administrativa grave o muy grave, y lo pueden utilizar diferentes tipos de personas que, de una forma u otra, están relacionadas con la empresa, entre ellas, por supuesto, las personas que trabajan en ella. Todas las empresas que conforman el Grupo implantaron el "Sistema Interno de Información", también denominado, de una forma más coloquial, "Canal de denuncias", y se hizo difusión de ello, a través de los Comités y representantes de las personas trabajadoras, de los tableros informativos, de la Intranet, y siendo también protagonista en el contenido de una de las reuniones trimestrales. Durante 2024, el "Sistema Interno de Información" no registró ninguna denuncia que debiera ser considerada.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo no considera como elemento material este ámbito, 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.

A finales de 2024, y dentro de los planes del Grupo en la mejora y protección de los riesgos cibernéticos, se han renovado equipos físicos de seguridad que permiten mejorar el nivel de seguridad interna y externa. Además, se ha continuado utilizando y desarrollando el sistema de Doble Factor de Autenticación, implantado a principios de 2022, para securizar los accesos externos a nuestra red.

Asimismo, durante los próximos años se seguirá trabajando proactivamente con el objetivo de minimizar dichos riesgos y se seguirá invirtiendo en ciberseguridad.

Desde el Grupo HV, rechazamos de forma contundente cualquier conducta relacionada con el soborno o la corrupción, considerando estas prácticas totalmente inaceptables e incompatibles con nuestra forma de actuar. Como grupo, nos comprometemos a cumplir en todo momento con la legalidad vigente y a mantener una conducta íntegra y responsable en todas nuestras relaciones profesionales.

Por ello, en base a este firme planteamiento y tal y como se menciona en apartados anteriores, el Grupo está en proceso de desarrollo de un Código Ético propio, que recoja nuestros principios y valores fundamentales. El objetivo es que tanto nuestros empleados, clientes, proveedores, como colaboradores y demás grupos de interés puedan conocer nuestro compromiso con la honestidad, la transparencia y la responsabilidad; actuando como un marco común para establecer relaciones más justas, sostenibles y coherentes con nuestra manera de entender la actividad empresarial.

Dicho Código Ético incluirá, entre otros aspectos, un apartado específico sobre el soborno y la corrupción, como muestra clara de nuestra voluntad de actuar siempre dentro de los más altos estándares éticos y legales.

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)
2022	Harina/Pasta	74.192
2023	Harina/Pasta	112.678
2024	Harina/Pasta	101.440

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.

Como se puede observar en la siguiente tabla, donde se clasifica al personal en función de su población o provincia de residencia con respecto al centro de trabajo (datos 2023), 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 94% del personal es residente en la misma provincia.

Tabla 40. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2023).

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.	4,48%	98,51%	1,49%	10,23%
HARINERA DEL PISUERGA, S.A.	0,00%	100,00%	0,00%	5,50%
HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	46,20%	91,27%	8,73%	54,20%
H.V. ARÉVALO	60,48%	89,52%	10,48%	18,93%
H.V. CÁDIZ	54,64%	97,94%	2,06%	14,81%
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	20,00%	87,78%	12,22%	13,74%
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDES	40,91%	88,64%	11,36%	6,72%
LA PREFERIDA, S.A.	65,00%	95,00%	5,00%	3,05%
OROMAS, S.A.	49,43%	96,02%	3,98%	26,87%
OROMAS ARÉVALO	25,00%	50,00%	50,00%	0,61%
OROMAS CÁDIZ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OROMAS PUERTO REAL	26,09%	96,74%	3,26%	14,04%
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	33,33%	100,00%	0,00%	0,46%
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDES	27,27%	81,82%	18,18%	1,68%
OROMAS ZARAGOZA	87,88%	100,00%	0,00%	10,08%
TOTAL	40,92%	93,89%	6,11%	100,00%
* Incluye también las personas que residen en la misma población del centro de trabajo.				

Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2024).

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.	2,94%	98,53%	1,47%	9,90%
HARINERA DEL PISUERGA, S.A.	0,00%	100,00%	0,00%	5,24%
HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	44,77%	90,35%	9,65%	54,29%
H.V. ARÉVALO	59,20%	88,80%	11,20%	18,20%
H.V. CÁDIZ	53,06%	98,98%	1,02%	14,26%
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	21,65%	84,54%	15,46%	14,12%
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDES	37,74%	88,68%	11,32%	7,71%
LA PREFERIDA, S.A.	50,00%	92,31%	7,69%	3,78%
OROMAS, S.A.	49,18%	95,63%	3,28%	26,64%
OROMAS ARÉVALO	25,00%	50,00%	0,00%	0,58%
OROMAS CÁDIZ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OROMAS PUERTO REAL	25,26%	95,79%	4,21%	13,83%
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	0,00%	100,00%	0,00%	0,29%
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDES	33,33%	91,67%	8,33%	1,75%
OROMAS ZARAGOZA	87,14%	98,57%	1,43%	10,19%
TOTAL	39,74%	93,16%	6,55%	100,00%

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

En relación al ejercicio 2024, en la anterior tabla se puede constatar cómo los valores se mantienen alrededor de porcentajes similares (prácticamente un 40% del personal reside en la misma población del centro de trabajo, mientras que en torno al 93% reside en la misma provincia).

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 2024, 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 (95%) fueron proveedores nacionales. Los datos del ejercicio anterior (2023) muestran una distribución muy similar y en la misma línea, con un 48% de proveedores ubicados en la misma comunidad autónoma y un 31% en la misma provincia, mientras que hasta el 94% 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.

Con relación a las compras del Grupo, y en consonancia con los criterios, principios y prácticas señaladas en este apartado, se ha asumido positivamente la nueva obligación que aplica tanto a las empresas del Grupo como a cualquier compañía que pertenezca al sector agroalimentario, relativa al "Registro de los contratos celebrados con productores primarios" (*Real Decreto 1028/2022, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla el Registro de Contratos Alimentarios*).

Se trata de un registro de contratos alimentarios de carácter digital en el que se deben inscribir, obligatoriamente, los contratos que se suscriben con los productores primarios y sus agrupaciones (Cooperativas, Sociedades Agrarias, etc.), en cumplimiento de la *Ley 16/2021, de 14 de diciembre, por la que se modifica la Ley 12/2013, de 2 de agosto, de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria*. Con la finalidad de incrementar la protección de los productores primarios y sus agrupaciones, dicha normativa facilita las funciones de inspección y control por parte de la Administración, la encargada de velar por el cumplimiento de las obligaciones en materia de cadena alimentaria, para lograr una mayor seguridad jurídica en las relaciones comerciales y evitar abusos contra los agricultores, ganaderos, pescadores... y otros eslabones de la cadena. Así pues, se obliga a los compradores a inscribir los contratos alimentarios en el correspondiente Registro habilitado por Agencia de Información y Control Alimentarios (AICA), entidad dependiente del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

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 la *BRC* (estándar de la *British Retail Consortium*) y tres de ellos disponen de un certificado de *GMP+* de Buenas Prácticas de Fabricación, como es el caso de los centros de Harinera Vilafranquina en Santa Margarida i Els Monjos y en Cádiz, así como el de Guría, en Biurrun-Campanas. Los centros de Harinera Vilafranquina de Santa Margarida i Els Monjos y el de Arévalo, disponen también del certificado *Halal*, y el de Guría dispone del certificado *Kosher*. Además, durante 2024, el centro de producción de Oromas Zaragoza ha obtenido el certificado IFS Food.

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 cuatro centros del Grupo también inscritos en *BIPEA* (una organización científica europea que realiza también estos ejercicios de intercomparación). Estos circuitos permiten evaluar, a través de normas ISO (*International Organization for Standardization*), el rendimiento de los laboratorios participantes, la precisión de los métodos de análisis fisicoquímicos y reológicos utilizados, así como las características de un determinado material.

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 primas, de transformación y/o producción, y de distribución de los productos finales, identificando el origen del problema y adoptando las medidas correctivas necesarias.

Las eventuales reclamaciones de clientes se ponen en conocimiento del Grupo generalmente a través de tres vías principales, como son el departamento comercial, los canales de comunicación genéricos de la empresa (como teléfono o email corporativo) y, cada vez más frecuentemente, 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 2022, 2023 y 2024, 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		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Funcionalidad del producto	142	108	138	0,18%	0,14%	0,18%
Especificaciones diferentes a las solicitadas	50	74	45	0,06%	0,10%	0,06%
Diferencias de peso	12	23	14	0,02%	0,03%	0,02%
Deficiencias en el producto	169	81	74	0,22%	0,11%	0,10%

Observando los datos de la tabla anterior, la tendencia global es estable o de ligera mejora en los principales tipos de reclamaciones, incluyendo las reclamaciones por deficiencias en el producto, que en el 2022 había sufrido un incremento considerable por haber sido un año con muchos meses de calor intenso, factor que tiende a favorecer la aparición de materias extrañas de tipo orgánico.

8. INFORMACIÓN FISCAL

Ninguna sociedad del Grupo tiene actividad generadora de resultados fuera del territorio español. Así pues, no se ha sometido 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 las cuentas anuales consolidadas.

En el capítulo de subvenciones públicas recibidas, se detalla a continuación por los tres últimos ejercicios:

Ejercicio 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 Vilafrankina Cádiz (por importe de 78.312,35€).

Ejercicio 2023: se concedieron tres subvenciones más de la misma índole, para la instalación de placas solares fotovoltaicas para autoconsumo en los centros de Harinera Vilafrankina en Arévalo (por importe de 80.327,15€) y Harinera del Pisuerga (por importe de 129.668,22€), ambas concedidas por parte de la Junta de Castilla y León, y una tercera del Gobierno de Navarra en el centro de Guría (por importe de 83.606,12€).

Ejercicio 2024: se ha concedido una subvención, otorgada por el Gobierno de Aragón por importe de 17.536,28€, relacionada con el proyecto de instalaciones fotovoltaicas en el centro de Oromas Zaragoza. Por otro lado, se han concedido subvenciones en relación con el mecanismo de compensación a consumidores electrointensivos, por importe total de 241.887,59€ (pendientes de percibir al cierre del ejercicio).

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, haciéndolo sin descuidar la seguridad laboral y la salud de toda la plantilla, y 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, mejora de la eficiencia energética y en el uso de recursos.

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 2025

El Consejo de Administración

2002 SIL·LABÉ, S.L.
representada por
Joan Montserrat Vall

SOLA-VILANOVA, S.L.
representada por
José María Solá Vall

MASIA BORRAS, S.L.
representada por
Javier Alfonso
Manzano Pérez

José María
Solá Vilanova

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	Estándar de referencia
Modelo de negocio		
- Descripción del modelo de negocio	5-9	
- Entorno, mercados en los que opera y presencia geográfica	6-9	GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-6; GRI 2-22; GRI 2-23; GRI 2-25
- Objetivos y estrategias	5-9	
- Políticas, riesgos y principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	9-13	
Marco de Reporting utilizado	3	GRI 1: Fundamentos 2021
Análisis de materialidad	4-5	GRI 3-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
- Empleo		
▪ Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	17	GRI 2-7
▪ Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	19-26	GRI 2-7
▪ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	26	GRI 401-1
▪ Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	28-29	GRI 405-2
▪ Brecha salarial	28-30	GRI 405-2
▪ Remuneración media de consejeros y directivos	28	GRI 2-19; GRI 405-2
▪ Implantación de políticas de desconexión laboral	18	GRI 3-3; GRI 401-3
▪ Porcentaje de empleados con discapacidad	40	GRI 405-1
- Organización del trabajo		
▪ Organización del tiempo de trabajo	18	GRI 3-3; GRI 401-2; GRI 401-3; GRI 403-9
▪ Absentismo	33	
▪ Medidas para facilitar la conciliación	18	
- Seguridad y Salud		
▪ Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	31-36	GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5
▪ Indicadores de siniestralidad	33-34	GRI 403-9
▪ Enfermedades profesionales	34-35	GRI 403-10
- Relaciones sociales		
▪ Organización del diálogo social	36-38	GRI 2-29; GRI 403-4
▪ Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	16	GRI 2-30
▪ Balance de los convenios	30, 35-38	GRI 403-4
- Formación		
▪ Políticas implementadas en el campo de la formación	39	GRI 404-2
▪ Indicadores de formación	31, 39	GRI 403-5; GRI 404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	39-40	GRI 3-3;
- Igualdad y no discriminación	40-44	GRI 405-1; GRI 405-2

Contenido	Páginas	Estándar de referencia
Cuestiones medioambientales		
- Gestión ambiental	45-46	GRI 3-3; GRI 2-12; GRI 2-27
- Medidas para prevenir la contaminación	47-53	GRI 3-3 ; GRI 302-4; GRI 302-5; GRI 305-5; GRI 305-7
- Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	54-58	GRI 306-2; GRI 306-3
▪ Consumo de materias primas	59	GRI 301-1
▪ Consumo directo e indirecto de energía	62-63	GRI 302-1; GRI 302-3
▪ Consumo de agua	60-61	GRI 303-1; GRI 303-5
▪ Medidas para mejorar la eficiencia energética	47-53	GRI 302-4; GRI 302-5
▪ Uso de energías renovables	63-64	GRI 302-1
- Cambio climático		
▪ Emisiones de gases de efecto invernadero	64-66	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4; GRI 305-7
▪ Medidas para adaptarse al cambio climático	66-68	GRI 3-3; GRI 201-2; GRI 302-4; GRI 302-5; GRI 305-5
▪ Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	66-68	GRI 305-5
- Biodiversidad		
▪ Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	68	GRI 304-3
▪ Impactos causados por la actividad	68	GRI 304-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	69-70	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 406-1; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	69-70	
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	70	
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	15, 36, 44, 69	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	71-72	GRI 2-23;
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	71-72	GRI 205-2; GRI 205-3
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	72	GRI 201-1; GRI 413-1
Compromiso social		
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	73-74	GRI 204-1; GRI 413-1
- Gestión responsable de la cadena de suministro	75-76	GRI 308-1; GRI 414-1
- Gestión de la relación con los consumidores	77-79	GRI 2-29; GRI 416-1; GRI 417-1
Información fiscal y transparencia	80	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.	7
Tabla 2. Número total y distribución de la plantilla, por sexo, edad, país* y grupo profesional.	17
Tabla 3. Medidas de conciliación familiar y laboral, por sexo.	18
Tabla 4. Distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y grupo profesional.	19
Tabla 5. Promedio anual de contratos indefinidos por sexo, edad y grupo profesional.	22
Tabla 6. Promedio anual de contratos temporales por sexo, edad y grupo profesional.	23
Tabla 7. Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional.	24
Tabla 8. Promedio anual de contratos a tiempo completo por sexo, edad y grupo profesional.	25
Tabla 9. % anual de contratos temporales que se transforman en contrato indefinido.	26
Tabla 10. Creación anual de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido*.	26
Tabla 11. Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional.	26
Tabla 12. Ceses voluntarios del personal indefinido, por sexo.	26
Tabla 13. Rotación anual* del personal indefinido (plantilla media anual).	27
Tabla 14. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo.	28
Tabla 15. Remuneraciones medias por grupo de edad y sexo.	28
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*.	29
Tabla 17. Remuneración media del personal al final del ejercicio desagregada por grupos profesionales, y comparada con la remuneración media mínima de convenio.	29
Tabla 18. Porcentaje de personas trabajadoras con incentivos, por grupo profesional, al final del ejercicio*.	29
Tabla 19. N.º horas de absentismo por persona empleada*.	33
Tabla 20. Índice de incidencia.	33
Tabla 21. Índice de Frecuencia.	33
Tabla 22. Índice de gravedad.	34
Tabla 23. Bajas laborales por motivo.	34
Tabla 24. Número de bajas por accidente y duración media de las bajas.	35
Tabla 25. Promedio de horas de formación por persona y grupo profesional.	39
Tabla 26. N.º total de personas trabajadoras con discapacidad, al final del ejercicio.	40
Tabla 27. Distribución de la plantilla al final del ejercicio, por sexo, nacionalidad y grupo profesional.	43
Tabla 28. Inversiones del Grupo para prevenir la contaminación y reducir el consumo energético.	53
Tabla 29. Subproducto destinado a consumo animal.	54
Tabla 30. Residuos no peligrosos generados por el Grupo.	57
Tabla 31. Residuos peligrosos generados por el Grupo.	58
Tabla 32. Cantidades de cereales consumidas como materia prima.	59
Tabla 33. Envases puestos en el mercado en producto final vendido.	59
Tabla 34. Evolución de los consumos de agua del Grupo.	61
Tabla 35. Evolución de los consumos energéticos del Grupo.	62
Tabla 36. Electricidad generada en las plantas solares fotovoltaicas y toneladas de CO ₂ evitadas.	64
Tabla 37. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo.	65
Tabla 38. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo.	66
Tabla 39. Donaciones al Banco de Alimentos.	72
Tabla 40. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2023).	73
Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2024).	74
Tabla 42. Número de reclamaciones de clientes por problemas de calidad y/o cantidad-peso.	79

Índice de gráficos

Gráfico 1. Matriz de materialidad.	4
Gráfico 2. Evolución de las formaciones impartidas en materia de PRL.	31
Gráfico 3. Distribución de los productos vendidos envasados y no envasados.	55
Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2022-2024.	56
Gráfico 5. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2022-2024).	57
Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono del Grupo (2022-2024).	65