

**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 2025**



## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025**

### **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 2025 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 2025 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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.

---

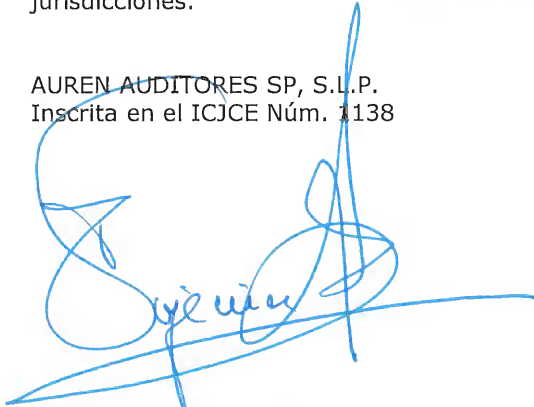
### **Conclusión**

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 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla que se adjunta, como Anexo I al Estado de Información no Financiera.

**Uso y distribución**

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

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



M. Eugènia Bailach Aspa

12 de junio de 2026

**Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya**

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.

2026 Núm. 20/26/06586  
IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

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



Cabezuela Logística, S.L.

**ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
a 31 de diciembre de 2025**

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

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1.	Antecedentes y estándares utilizados .....	3
1.2.	Materialidad .....	4
<b>2.</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO.....</b>	<b>6</b>
2.1.	Descripción del sector y la cadena de producción .....	6
2.2.	Modelo de negocio del Grupo y estrategia .....	7
2.3.	Políticas desarrolladas y riesgos .....	11
<b>3.</b>	<b>GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>16</b>
3.1.	Empleo .....	18
3.2.	Organización del trabajo .....	20
3.3.	Política Retributiva .....	29
3.4.	Seguridad y salud .....	34
3.5.	Relaciones sociales.....	40
3.6.	Formación.....	43
3.7.	Accesibilidad universal a las personas con discapacidad .....	44
3.8.	Igualdad .....	45
<b>4.</b>	<b>MEDIO AMBIENTE.....</b>	<b>50</b>
4.1.	Gestión ambiental .....	50
4.2.	Prevención de la contaminación y mejora de la eficiencia energética .....	52
4.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	58
4.3.1.	Economía circular y prevención de desperdicio de alimentos .....	58
4.3.2.	Residuos.....	59
4.4.	Uso sostenible de los recursos .....	62
4.4.1.	Consumo de materias primas y envases .....	62
4.4.2.	Consumo de agua.....	63
4.4.3.	Consumo de energía .....	65
4.4.4.	Uso de energías renovables .....	66
4.5.	Cambio climático.....	68
4.5.1.	Gases de efecto invernadero: Huella de carbono.....	68
4.5.2.	Medidas para adaptarse al cambio climático .....	70
4.6.	Biodiversidad.....	72
<b>5.</b>	<b>RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>73</b>
<b>6.</b>	<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>75</b>
<b>7.</b>	<b>COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES .....</b>	<b>77</b>
7.1.	Desarrollo sostenible e impacto local .....	77
7.2.	Gestión responsable de la cadena de suministro .....	79
7.3.	Gestión de la relación con los consumidores .....	81
<b>8.</b>	<b>INFORMACIÓN FISCAL .....</b>	<b>84</b>
<b>9.</b>	<b>COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO .....</b>	<b>85</b>
	<b>ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....</b>	<b>87</b>
	<b>ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos.....</b>	<b>89</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El contenido de este Estado de Información No Financiera (EINF) es parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, 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, asimismo, relativos a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad, de una forma adecuada y representativa del 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

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).

En este sentido, fruto de los trabajos desarrollados, se completó el análisis de Doble Materialidad, con el objetivo de identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) más relevantes para el Grupo. De forma resumida, las etapas del proceso fueron las siguientes:

- Identificación de temas relevantes,
- Identificación y priorización de grupos de interés,
- Identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) asociados a los temas potencialmente materiales,
- Consulta a los grupos de interés (tanto externos como internos) sobre los temas relevantes identificados,
- Medición de la materialidad de impacto a partir del análisis de cada impacto según parámetros de escala, alcance, irremediabilidad y probabilidad,
- Análisis de la materialidad financiera, según el grado de influencia de los riesgos y oportunidades sobre el valor y/o rendimiento económico del Grupo,
- Elaboración y la validación de la matriz de doble materialidad.

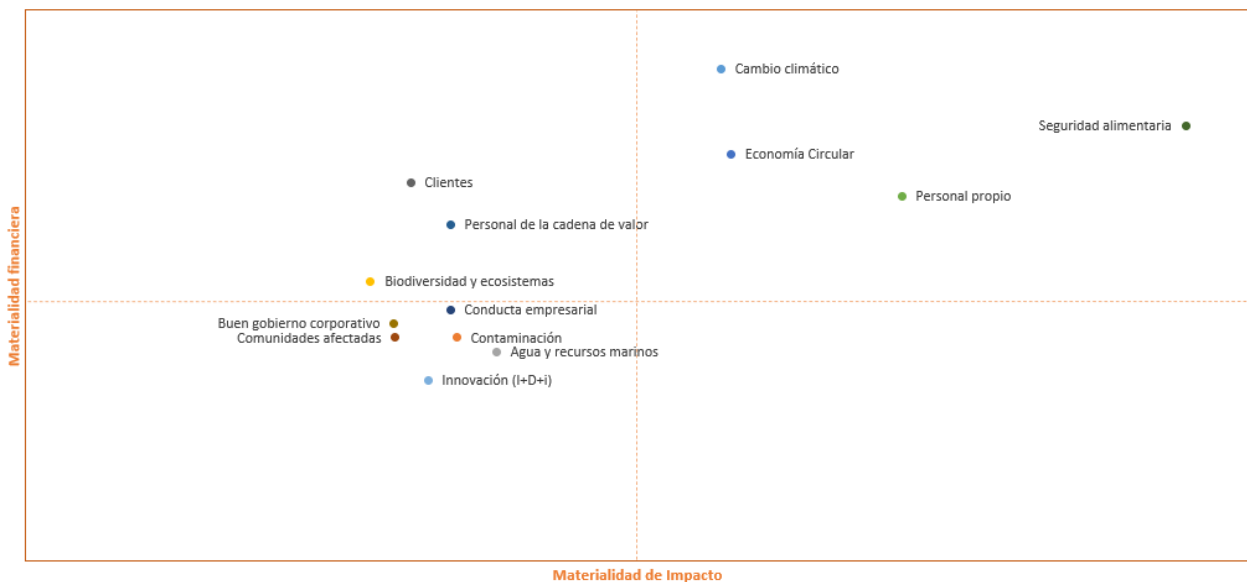
Así pues, el *EINF* se ha basado en este análisis previo a partir de cual se han determinado los aspectos que son materiales, los cuales se indican en la **matriz de materialidad** (ver gráfico 1).

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.

Asimismo, 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, así como la gestión de la cadena de valor; herramientas que sirven a la vez para el control y la mejora continua.

A continuación, se muestra la matriz resultante, considerando la materialidad financiera (efectos sobre el Grupo, en términos de oportunidades o riesgos) y la materialidad de impacto (efectos positivos o negativos de la actividad sobre su entorno).

**Gráfico 1. Matriz de materialidad**



## 2. MODELO DE NEGOCIO

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

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

#### Trigo blando

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

En cuanto a la cadena de producción de trigo duro, sémola y 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, son 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 Vilafranquina, S.L., se sitúa dentro de la cadena en el sector de primera transformación en el caso de la producción de harina de trigo blando y sémola de trigo duro, y también en el de la segunda transformación en el caso de producción de pastas alimenticias. En el primero, el Grupo se afianza en un sector de actividad donde, en general, sigue la tendencia de cierre paulatino de pequeñas empresas, ya sea por obsolescencia técnica o por cambio generacional, combinada con alguna operación de concentración destacable, aunque dichos cambios no han alterado significativamente las características principales del conjunto de dicho sector. En el segundo, caracterizado por tener un número menor de operadores, 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 sectorial, por volumen de producción.

## 2.2. Modelo de negocio del Grupo y estrategia

La compañía 2000 Holding Farinera Vilafranquina, 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 mencionada, está integrado por cinco 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 / Bellpuig
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	Nogales de Pisuerga
Guría, S.A.	Biurrun-Campanas
Oromas, S.A.	Zaragoza / Puerto Real
Cabezuela Logística, S.L.	Puerto Real

Cabe destacar que, hasta el pasado 2024, el Grupo también lo constituía otra empresa (La Preferida, S.A). Dicha sociedad y Harinera Vilafranquina, S.A. acordaron en fecha 26 de junio de 2025 la fusión por absorción de la primera por la segunda. Esta operación fue formalizada en escritura pública notarial y quedó debidamente inscrita en el Registro Mercantil correspondiente. Harinera Vilafranquina adquirió, por sucesión universal, todos los derechos y obligaciones de La Preferida. El centro único de La Preferida en Bellpuig (Lleida) ha pasado a ser el cuarto centro de producción de Harinera Vilafranquina.

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, en los últimos años se ha consolidado una nueva línea de negocio, la **fabricación de las harinas denominadas de "grano entero" o "integrales"**.

En las instalaciones ubicadas 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 una garantía de calidad y autenticidad**. 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 (crecimientos de un 30% del volumen de ventas en 2021, del 14% en el 2022, un 60% en el 2023, un 21% en el 2024 y un 24% en 2025, todos ellos en comparación con sus años precedentes), alcanzando una ocupación de la capacidad de producción superior al 72% (2025). En este sentido el Grupo sigue vislumbrando 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 su normativa específica, 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 para sistemas Android y IOS. La aplicación ha superado el período de prueba, en expansión por su uso por un número de clientes cada vez más nutrido, 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, en un pasado reciente, 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 compradora 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 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 permitió 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. Lamentablemente, mientras se edita este EINF, se están desarrollando nuevos conflictos bélicos y confrontaciones geopolíticas, las cuales esperamos sortear de forma igualmente satisfactoria, sin afectaciones apreciables sobre nuestra actividad.

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 nuestras compañías.

### 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 un 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.
- Asegurar la correcta información y comunicación de esta Política de Empresa, y de los objetivos de gestión a todas las personas de la organización.

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 concluyó la definición y edición de un **Código Ético del Grupo HV**, el cual fue aprobado durante el transcurso de 2025. A grandes rasgos, el Código Ético recoge el compromiso de Grupo HV para actuar conforme a unos principios y valores que garantizan 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 dichos 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 operan siguiendo unas directrices que van más allá del mero cumplimiento del marco legal aplicable. En este sentido, el Código Ético establece lo siguiente:

- 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.

Además, cabe destacar que en el propio Código Ético se recuerda que, con el objeto de velar por el cumplimiento del mismo, entre otras medidas, el Grupo HV dispone de un Sistema Interno de Información que 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. Se puede acceder a dicho canal a través de la web corporativa ([https://www.hvsa.com/HARINERA/Castellano/Web/Noticias/sistema\\_interno\\_informacion.htm](https://www.hvsa.com/HARINERA/Castellano/Web/Noticias/sistema_interno_informacion.htm)).

Asimismo, contempla que las experiencias y la información recopilada son fuentes para la actualización y el compromiso de mejora continua del Código Ético, del mismo modo que los constantes cambios de todo tipo (tecnológicos, económicos, sociales, políticos, etc.), que afectan al entorno del Grupo, serán motivo para explicar futuras adaptaciones y versiones.

Por último, además de prescribir una correcta información y difusión del Código, se indica explícitamente que se espera que todos nuestros grupos de interés cumplan con lo que se manifiesta en el mismo.

Así pues, hemos establecido 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 que sufrimos hace no tantos años, 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), ISO 50001 (Sistema de gestión energética) 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 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". Además, desde 2025 se ha ido incorporando una referencia al Código Ético del Grupo HV, en las condiciones de la mayoría de dichos contratos.

### 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 innovación, 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 en esta misma etapa de afirmación del nuevo modelo, fomentando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Más recientemente, se ha creado un grupo de trabajo IA, formado por tres personas, cuyo objetivo principal es investigar las posibles ventajas que la inteligencia artificial pueda ofrecer en relación a cualquiera de las actividades y procesos del Grupo; en definitiva, estudiar este campo y proponer posibles aplicaciones y/o utilidades.

Además, durante 2025 se ha procedido a seleccionar, definir, parametrizar e implantar un nuevo software de gestión de RRHH, un sistema integral que permite gestionar de forma centralizada y eficiente aspectos clave como la nómina, el control de presencia, la formación y el Portal del Empleado, entre otros. Aporta una mayor automatización de procesos, mejora en los registros y perfeccionamiento de la base de datos, la obtención de informes más potentes y reforzar la seguridad de los datos. Igualmente, se trata de un paso muy importante para la organización, que ha permitido transformar la gestión de personas hacia un modelo más ágil, lógico, eficiente y alineado con los retos actuales. Después del período de formación y aprendizaje por parte de las personas usuarias, se espera un balance muy positivo en su uso a partir de 2026.

Por otro lado, siguen desarrollándose 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 anteriores *EINF* 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 el siguiente año, 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, 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. 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 2025 a 2026); 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. 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)	2023			2024			2025		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	1	<b>1</b>	1	1	<b>2</b>	1	2	<b>3</b>
	31-35	1	7	<b>8</b>	1	6	<b>7</b>	1	3	<b>4</b>
	36-40	3	7	<b>10</b>	3	9	<b>12</b>	1	6	<b>7</b>
	41-45	1	7	<b>8</b>	2	10	<b>12</b>	2	13	<b>15</b>
	46-50	1	11	<b>12</b>	1	10	<b>11</b>	3	13	<b>16</b>
	51-55	1	9	<b>10</b>	2	7	<b>9</b>	1	9	<b>10</b>
	56-60	1	10	<b>11</b>	0	12	<b>12</b>	1	11	<b>12</b>
	+61	0	11	<b>11</b>	1	9	<b>10</b>	1	8	<b>9</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>8</b>	<b>63</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>75</b>	<b>11</b>	<b>65</b>	<b>76</b>
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	26-30	0	4	<b>4</b>	0	5	<b>5</b>	0	4	<b>4</b>
	31-35	0	8	<b>8</b>	0	8	<b>8</b>	0	8	<b>8</b>
	36-40	2	2	<b>4</b>	1	6	<b>7</b>	1	10	<b>11</b>
	41-45	2	9	<b>11</b>	2	10	<b>12</b>	0	8	<b>8</b>
	46-50	2	7	<b>9</b>	3	9	<b>12</b>	4	9	<b>13</b>
	51-55	3	12	<b>15</b>	2	12	<b>14</b>	1	8	<b>9</b>
	56-60	0	6	<b>6</b>	1	7	<b>8</b>	2	10	<b>12</b>
	+61	0	4	<b>4</b>	0	4	<b>4</b>	0	4	<b>4</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>62</b>	<b>71</b>	<b>8</b>	<b>61</b>	<b>69</b>
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	2	5	<b>7</b>	1	3	<b>4</b>	3	5	<b>8</b>
	26-30	6	19	<b>25</b>	4	15	<b>19</b>	2	12	<b>14</b>
	31-35	8	34	<b>42</b>	9	36	<b>45</b>	9	28	<b>37</b>
	36-40	10	48	<b>58</b>	13	48	<b>61</b>	10	47	<b>57</b>
	41-45	5	51	<b>56</b>	4	55	<b>59</b>	8	60	<b>68</b>
	46-50	7	51	<b>58</b>	7	54	<b>61</b>	10	54	<b>64</b>
	51-55	9	61	<b>70</b>	11	63	<b>74</b>	8	66	<b>74</b>
	56-60	4	28	<b>32</b>	4	29	<b>33</b>	5	38	<b>43</b>
	+61	5	21	<b>26</b>	3	24	<b>27</b>	3	20	<b>23</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>56</b>	<b>318</b>	<b>374</b>	<b>56</b>	<b>327</b>	<b>383</b>	<b>58</b>	<b>330</b>	<b>388</b>
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< de 20	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	20-25	3	8	<b>11</b>	8	8	<b>16</b>	2	7	<b>9</b>
	26-30	3	5	<b>8</b>	2	3	<b>5</b>	3	6	<b>9</b>
	31-35	4	11	<b>15</b>	1	14	<b>15</b>	3	16	<b>19</b>
	36-40	5	19	<b>24</b>	7	20	<b>27</b>	4	18	<b>22</b>
	41-45	4	28	<b>32</b>	5	22	<b>27</b>	5	19	<b>24</b>
	46-50	5	20	<b>25</b>	5	23	<b>28</b>	4	26	<b>30</b>
	51-55	4	18	<b>22</b>	4	21	<b>25</b>	4	12	<b>16</b>
	56-60	2	6	<b>8</b>	3	7	<b>10</b>	4	11	<b>15</b>
	+61	0	4	<b>4</b>	0	4	<b>4</b>	1	6	<b>7</b>
<b>Subtotal</b>	<b>30</b>	<b>119</b>	<b>149</b>	<b>36</b>	<b>122</b>	<b>158</b>	<b>30</b>	<b>121</b>	<b>151</b>	
<b>Plantilla total</b>	<b>103</b>	<b>552</b>	<b>655</b>	<b>112</b>	<b>575</b>	<b>687</b>	<b>107</b>	<b>577</b>	<b>684</b>	

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

Se reporta la información correspondiente al personal del Grupo a fecha de 31/12/2025.

### 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, 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	2023			2024			2025		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta 2º grado	0	0	0	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	7	1	8	5	2	7	7	2	9
Reducción de jornada por atención de familiares hasta 2º grado	1	1	2	1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

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

Los tipos de contratos predominantes son los 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	2023			2024			2025		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
100	Directivos y otros responsables	26-30	0	0	0	1	0	1	1	0	1
		31-35	1	2	3	1	1	2	1	2	3
		36-40	2	4	6	2	6	8	1	3	4
		41-45	0	5	5	1	8	9	1	13	14
		46-50	1	10	11	1	9	10	3	8	11
		51-55	1	9	10	1	7	8	0	9	9
		56-60	1	8	9	0	10	10	1	9	10
		+61	0	9	9	1	5	6	1	5	6
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		26-30	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		31-35	0	1	1	0	3	3	0	2	2
		36-40	0	0	0	0	2	2	0	3	3
		41-45	1	4	5	0	5	5	0	6	6
		46-50	2	2	4	3	4	7	2	5	7
		51-55	1	11	12	0	11	11	1	5	6
		56-60	0	5	5	1	7	8	0	10	10
	+61	0	2	2	0	1	1	0	1	1	
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	1	3	4	0	1	1	1	4	5
		26-30	3	7	10	2	7	9	1	5	6
		31-35	3	12	15	5	11	16	5	11	16
		36-40	3	21	24	5	25	30	3	21	24
		41-45	3	20	23	2	18	20	5	22	27
		46-50	4	28	32	5	31	36	8	33	41
		51-55	6	46	52	8	45	53	6	43	49
		56-60	4	20	24	4	21	25	4	30	34
	+61	2	7	9	2	9	11	2	6	8	
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0	3	3	3	5	8	1	3	4
		26-30	1	1	2	1	1	2	1	3	4
		31-35	0	5	5	0	10	10	1	11	12
		36-40	1	9	10	1	10	11	0	10	10
		41-45	3	12	15	4	9	13	2	8	10
		46-50	0	7	7	0	9	9	0	7	7
		51-55	3	7	10	2	8	10	2	6	8
		56-60	0	3	3	1	3	4	1	3	4
	+61	0	2	2	0	2	2	0	2	2	
			<b>Subtotal</b>	<b>47</b>	<b>285</b>	<b>332</b>	<b>57</b>	<b>306</b>	<b>363</b>	<b>55</b>	<b>309</b>
130	Oficiales y resto de personal cualificado	36-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		41-45	0	1	1	0	1	1	0	1	1
			<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad	2023			2024			2025			
			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	0	0	
		51-55	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
189	Directivos y otros responsables	20-25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		26-30	0	1	1	0	1	1	0	2	2	
		31-35	0	5	5	0	5	5	0	1	1	
		36-40	1	3	4	1	3	4	0	3	3	
		41-45	1	2	3	1	2	3	1	0	1	
		46-50	0	1	1	0	1	1	0	5	5	
		51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	56-60	0	2	2	0	2	2	0	2	2		
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	26-30	0	4	4	0	4	4	0	4	4	
		31-35	0	7	7	0	5	5	0	6	6	
		36-40	2	2	4	1	4	5	1	7	8	
		41-45	1	5	6	1	5	6	0	2	2	
		46-50	0	5	5	0	5	5	1	4	5	
		51-55	0	1	1	0	1	1	0	3	3	
		56-60	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
	+61	0	0	0	0	1	1	0	1	1		
	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	1	2	3	1	2	3	1	1	2	
		26-30	3	12	15	2	8	10	1	7	8	
		31-35	5	22	27	4	25	29	4	16	20	
		36-40	7	27	34	8	23	31	7	26	33	
		41-45	2	30	32	2	36	38	3	37	40	
		46-50	3	23	26	2	23	25	2	21	23	
		51-55	2	14	16	3	18	21	2	23	25	
		56-60	0	8	8	0	8	8	1	8	9	
		+61	0	3	3	0	3	3	0	3	3	
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	1	4	5	1	3	4	0	4	4	
		26-30	2	4	6	1	2	3	2	2	4	
		31-35	4	3	7	1	2	3	1	3	4	
		36-40	4	10	14	6	10	16	4	8	12	
		41-45	1	16	17	1	11	12	3	11	14	
		46-50	3	12	15	3	13	16	3	18	21	
		51-55	1	11	12	1	13	14	1	5	6	
		56-60	2	3	5	2	3	5	2	8	10	
		+61	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	<b>Subtotal</b>	<b>46</b>	<b>243</b>	<b>289</b>	<b>42</b>	<b>242</b>	<b>284</b>	<b>40</b>	<b>242</b>	<b>282</b>		
	200	Directivos y otros responsables	51-55	0	0	0	1	0	1	1	0	1
			+61	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	51-55	2	0	2	2	0	2	0	0	0
			56-60	0	0	0	0	0	0	2	0	2
		Oficiales y resto de personal cualificado	51-55	1	0	1	0	0	0	0	0	0
		Personal no cualificado: auxiliares y mozos	46-50	2	0	2	2	0	2	1	0	1
	51-55		0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		
	230	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	51-55	0	0	0	1	0	1	0	0	0
			56-60	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

Tipo de contrato (por clave)	Grupo profesional	Grupo de edad	2023			2024			2025		
			M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
289	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	41-45	0	0	0	1	0	1	0	0	0
		46-50	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
	<b>Subtotal</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
402	Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		31-35	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0	0	0	1	0	1	0	0	0
		20-25	1	1	2	3	0	3	0	0	0
		26-30	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		31-35	0	0	0	0	1	1	0	2	2
		41-45	0	0	0	0	2	2	0	0	0
		46-50	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Subtotal</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
410	Oficiales y resto de personal cualificado	51-55	0	1	1	0	0	0	0	0	0
		31-35	0	3	3	0	1	1	1	0	1
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	56-60	0	0	0	0	1	1	0	0	0
		<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
540	Directivos y otros responsables	+61	0	2	2	0	4	4	0	2	2
	Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	+61	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	Oficiales y resto de personal cualificado	+61	3	11	14	1	12	13	1	11	12
	Personal no cualificado: auxiliares y mozos	+61	0	2	2	0	2	2	1	3	4
	<b>Subtotal</b>		<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>			<b>103</b>	<b>552</b>	<b>655</b>	<b>112</b>	<b>575</b>	<b>687</b>	<b>107</b>	<b>557</b>	<b>684</b>

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

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	2023			2024			2025		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	1,00	<b>1,00</b>	0,89	1,00	<b>1,89</b>	1,00	2,00	<b>3,00</b>
	31-35	1,00	7,12	<b>8,12</b>	1,00	6,00	<b>7,00</b>	1,00	3,00	<b>4,00</b>
	36-40	2,98	7,98	<b>10,96</b>	3,00	8,78	<b>11,78</b>	1,61	5,65	<b>7,25</b>
	41-45	1,00	7,00	<b>8,00</b>	1,14	8,55	<b>9,69</b>	2,00	12,37	<b>14,37</b>
	46-50	1,00	11,53	<b>12,53</b>	1,00	10,61	<b>11,61</b>	3,00	13,16	<b>16,16</b>
	51-55	1,00	9,21	<b>10,21</b>	0,72	7,00	<b>7,72</b>	0,38	9,00	<b>9,38</b>
	56-60	1,00	10,00	<b>11</b>	0,00	13,05	<b>13,05</b>	1,00	11,00	<b>12,00</b>
	+61	0,00	9,45	<b>9,45</b>	1,00	6,81	<b>7,81</b>	1,00	6,71	<b>7,71</b>
<b>Subtotal</b>		<b>7,98</b>	<b>63,29</b>	<b>71,27</b>	<b>8,75</b>	<b>61,80</b>	<b>70,55</b>	<b>10,98</b>	<b>62,88</b>	<b>73,86</b>
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,29	<b>0,29</b>	0,00	0,38	<b>0,38</b>
	26-30	0,00	4,00	<b>4,00</b>	0,00	5,42	<b>5,42</b>	0,00	4,33	<b>4,33</b>
	31-35	0,00	7,04	<b>7,04</b>	0,00	7,50	<b>7,50</b>	0,00	8,37	<b>8,37</b>
	36-40	2,00	2,00	<b>4,00</b>	1,00	5,13	<b>6,13</b>	1,00	9,92	<b>10,92</b>
	41-45	1,27	8,26	<b>9,53</b>	1,88	10,08	<b>11,96</b>	0,00	8,37	<b>8,37</b>
	46-50	1,87	7,72	<b>9,59</b>	3,00	6,95	<b>9,95</b>	3,88	9,90	<b>13,78</b>
	51-55	2,00	12,00	<b>14,00</b>	1,00	12,00	<b>13,00</b>	1,00	8,00	<b>9,00</b>
	56-60	0,00	5,96	<b>5,96</b>	1,00	7,00	<b>8,00</b>	1,00	10,00	<b>11,00</b>
	+61	0,00	2,50	<b>2,50</b>	0,00	2,73	<b>2,73</b>	0,00	2,80	<b>2,80</b>
<b>Subtotal</b>		<b>7,14</b>	<b>49,48</b>	<b>56,62</b>	<b>7,88</b>	<b>57,1</b>	<b>64,98</b>	<b>6,88</b>	<b>62,06</b>	<b>68,94</b>
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	2,00	4,47	<b>6,47</b>	1,00	2,65	<b>3,65</b>	3,45	3,87	<b>7,33</b>
	26-30	5,64	18,9	<b>24,54</b>	4,91	15,40	<b>20,31</b>	1,91	13,88	<b>15,79</b>
	31-35	7,44	33,93	<b>41,37</b>	9,68	35,14	<b>44,82</b>	8,62	26,54	<b>35,16</b>
	36-40	10,62	50,66	<b>61,28</b>	12,03	45,37	<b>57,4</b>	9,75	46,94	<b>56,69</b>
	41-45	4,54	53,03	<b>57,57</b>	3,88	55,21	<b>59,09</b>	7,90	59,23	<b>67,13</b>
	46-50	8,25	52,58	<b>60,83</b>	6,04	51,81	<b>57,85</b>	9,30	52,64	<b>61,94</b>
	51-55	8,88	58,78	<b>67,66</b>	11,00	62,51	<b>73,51</b>	8,00	66,35	<b>74,35</b>
	56-60	4,00	27,50	<b>31,50</b>	4,00	29,86	<b>33,86</b>	5,00	35,94	<b>40,94</b>
	+61	2,99	14,01	<b>17,00</b>	2,64	15,73	<b>18,37</b>	2,32	12,32	<b>14,64</b>
<b>Subtotal</b>		<b>54,36</b>	<b>313,86</b>	<b>368,22</b>	<b>55,18</b>	<b>313,68</b>	<b>368,86</b>	<b>56,24</b>	<b>317,72</b>	<b>373,96</b>
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	20-25	0,75	4,81	<b>5,56</b>	2,44	6,28	<b>8,72</b>	2,91	7,60	<b>10,52</b>
	26-30	3,73	6,75	<b>10,48</b>	2,00	3,59	<b>5,59</b>	2,22	5,26	<b>7,47</b>
	31-35	3,92	7,25	<b>11,17</b>	0,88	9,88	<b>10,76</b>	1,88	13,24	<b>15,12</b>
	36-40	4,99	16,75	<b>21,74</b>	6,19	19,84	<b>26,03</b>	4,08	17,79	<b>21,87</b>
	41-45	2,09	28,53	<b>30,62</b>	4,75	19,17	<b>23,92</b>	4,88	19,59	<b>24,47</b>
	46-50	4,25	19,71	<b>23,96</b>	4,00	23,61	<b>27,61</b>	3,51	24,38	<b>27,89</b>
	51-55	3,87	17,81	<b>21,68</b>	3,03	20,08	<b>23,11</b>	3,75	12,10	<b>15,85</b>
	56-60	2,00	6,00	<b>8,00</b>	3,00	6,00	<b>9,00</b>	3,50	11,63	<b>15,13</b>
	+61	0,00	3,31	<b>3,31</b>	0,00	3,03	<b>3,03</b>	0,20	3,27	<b>3,47</b>
<b>Subtotal</b>		<b>25,60</b>	<b>110,92</b>	<b>136,52</b>	<b>26,29</b>	<b>111,48</b>	<b>137,77</b>	<b>26,93</b>	<b>114,86</b>	<b>141,79</b>
<b>PROMEDIO TOTAL</b>		<b>95,08</b>	<b>537,55</b>	<b>632,63</b>	<b>98,10</b>	<b>544,06</b>	<b>642,16</b>	<b>101,03</b>	<b>557,52</b>	<b>658,54</b>

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	2023			2024			2025		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	31-35	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	36-40	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	46-50	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	51-55	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	+61	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Subtotal</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	31-35	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	36-40	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	46-50	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	51-55	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	+61	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Subtotal</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0,17	0,00	<b>0,17</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	0,35	<b>0,35</b>	0,00	0,36	<b>0,36</b>	0,00	0,60	<b>0,60</b>
	31-35	0,38	0,34	<b>0,72</b>	0,50	0,59	<b>1,09</b>	0,01	0,35	<b>0,36</b>
	36-40	0,00	0,30	<b>0,3</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,03	<b>0,03</b>	0,00	0,39	<b>0,39</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	46-50	0,37	0,82	<b>1,19</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	51-55	0,00	0,73	<b>0,73</b>	0,00	0,01	<b>0,01</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	+61	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Subtotal</b>		<b>0,92</b>	<b>2,57</b>	<b>3,49</b>	<b>0,50</b>	<b>1,35</b>	<b>1,85</b>	<b>0,01</b>	<b>0,96</b>	<b>0,96</b>
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0,00	0,22	<b>0,22</b>	0,13	0,90	<b>1,03</b>	0,00	0,15	<b>0,15</b>
	20-25	1,57	1,36	<b>2,93</b>	0,74	0,82	<b>1,56</b>	0,39	0,14	<b>0,53</b>
	26-30	0,18	0,58	<b>0,76</b>	0,24	0,25	<b>0,49</b>	0,00	0,14	<b>0,14</b>
	31-35	0,00	2,27	<b>2,27</b>	0,03	3,95	<b>3,98</b>	0,54	0,87	<b>1,41</b>
	36-40	0,00	0,24	<b>0,24</b>	0,07	0,00	<b>0,07</b>	0,00	0,19	<b>0,19</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,92	<b>0,92</b>	0,00	0,61	<b>0,61</b>
	46-50	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,60	<b>0,60</b>
	51-55	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	56-60	0,00	0,39	<b>0,39</b>	0,00	0,25	<b>0,25</b>	0,00	0,04	<b>0,04</b>
	+61	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Subtotal</b>		<b>1,75</b>	<b>5,06</b>	<b>6,81</b>	<b>1,21</b>	<b>7,09</b>	<b>8,30</b>	<b>0,93</b>	<b>2,74</b>	<b>3,67</b>
<b>PROMEDIO TOTAL</b>		<b>2,67</b>	<b>7,63</b>	<b>10,30</b>	<b>1,71</b>	<b>8,44</b>	<b>10,15</b>	<b>0,94</b>	<b>3,69</b>	<b>4,63</b>

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	2023			2024			2025		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	31-35	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	36-40	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	46-50	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	51-55	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,38	0,00	<b>0,38</b>	0,38	0,00	<b>0,38</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	+61	0,00	0,45	<b>0,45</b>	0,00	0,95	<b>0,95</b>	0,00	1,04	<b>1,04</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>0,00</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>	<b>0,38</b>	<b>0,95</b>	<b>1,33</b>	<b>0,38</b>	<b>1,04</b>	<b>1,42</b>
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	31-35	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	36-40	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,88	0,00	<b>0,88</b>	0,00	0,00	<b>0,88</b>
	46-50	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,88	0,00	<b>0,88</b>
	51-55	1,00	0,00	<b>1,00</b>	1,00	0,00	<b>1,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	1,00	0,00	<b>1,00</b>
	+61	0,00	0,50	<b>0,50</b>	0,00	0,73	<b>0,73</b>	0,00	0,61	<b>0,61</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>1,00</b>	<b>0,50</b>	<b>1,50</b>	<b>1,88</b>	<b>0,73</b>	<b>2,61</b>	<b>1,88</b>	<b>0,61</b>	<b>2,49</b>
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	31-35	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	36-40	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	46-50	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	51-55	0,88	0,00	<b>0,88</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	+61	0,99	3,38	<b>4,37</b>	0,64	3,17	<b>3,81</b>	0,32	3,76	<b>4,08</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>1,87</b>	<b>3,38</b>	<b>5,25</b>	<b>0,64</b>	<b>3,17</b>	<b>3,81</b>	<b>0,32</b>	<b>3,76</b>	<b>4,08</b>
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,04	0,00	<b>0,04</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	20-25	0,50	0,00	<b>0,50</b>	0,50	0,00	<b>0,50</b>	1,50	0,00	<b>1,50</b>
	26-30	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	31-35	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	36-40	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	41-45	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	46-50	1,25	0,00	<b>1,25</b>	1,25	0,00	<b>1,25</b>	0,76	0,00	<b>0,76</b>
	51-55	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,03	0,00	<b>0,03</b>	0,75	0,00	<b>0,75</b>
	56-60	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,50	0,00	<b>0,50</b>
	+61	0,00	0,50	<b>0,50</b>	0,00	0,50	<b>0,50</b>	0,20	1,17	<b>1,37</b>
<b>Subtotal</b>	<b>1,75</b>	<b>0,50</b>	<b>2,25</b>	<b>1,82</b>	<b>0,50</b>	<b>2,32</b>	<b>3,71</b>	<b>1,17</b>	<b>4,88</b>	
<b>PROMEDIO TOTAL</b>		<b>4,62</b>	<b>4,83</b>	<b>9,45</b>	<b>4,72</b>	<b>5,35</b>	<b>10,07</b>	<b>6,28</b>	<b>6,58</b>	<b>12,86</b>

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	2023			2024			2025		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Directivos y otros responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	26-30	0,00	1,00	<b>1,00</b>	0,89	1,00	<b>1,89</b>	1,00	2,00	<b>3,00</b>
	31-35	1,00	7,12	<b>8,12</b>	1,00	6,00	<b>7,00</b>	1,00	3,00	<b>4,00</b>
	36-40	2,98	7,98	<b>10,96</b>	3,00	8,78	<b>11,78</b>	1,61	5,65	<b>7,25</b>
	41-45	1,00	7,00	<b>8,00</b>	1,14	8,55	<b>9,69</b>	2,00	12,37	<b>14,37</b>
	46-50	1,00	11,53	<b>12,53</b>	1,00	10,61	<b>11,61</b>	3,00	13,16	<b>16,16</b>
	51-55	1,00	9,21	<b>10,21</b>	0,35	7,00	<b>7,35</b>	0,00	9,00	<b>9,00</b>
	56-60	1,00	10,00	<b>11,00</b>	0,00	13,05	<b>13,05</b>	1,00	11,00	<b>12,00</b>
	+61	0,00	9,00	<b>9,00</b>	1,00	5,86	<b>6,86</b>	1,00	5,67	<b>6,67</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>7,98</b>	<b>62,84</b>	<b>70,82</b>	<b>8,38</b>	<b>60,85</b>	<b>69,23</b>	<b>10,61</b>	<b>61,84</b>
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	20-25	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,29	<b>0,29</b>	0,00	0,38	<b>0,38</b>
	26-30	0,00	4,00	<b>4,00</b>	0,00	5,42	<b>5,42</b>	0,00	4,33	<b>4,33</b>
	31-35	0,00	7,04	<b>7,04</b>	0,00	7,50	<b>7,50</b>	0,00	8,37	<b>8,37</b>
	36-40	2,00	2,00	<b>4,00</b>	1,00	5,13	<b>6,13</b>	1,00	9,92	<b>10,92</b>
	41-45	1,27	8,25	<b>9,52</b>	1,00	10,08	<b>11,08</b>	0,00	8,37	<b>8,37</b>
	46-50	1,88	7,72	<b>9,6</b>	3,00	6,95	<b>9,95</b>	3,00	9,90	<b>12,90</b>
	51-55	1,00	12,00	<b>13</b>	0,00	12,00	<b>12,00</b>	1,00	8,00	<b>9,00</b>
	56-60	0,00	5,96	<b>5,96</b>	1,00	7,00	<b>8,00</b>	0,00	10,00	<b>10,00</b>
	+61	0,00	2,00	<b>2,00</b>	0,00	2,00	<b>2,00</b>	0,00	2,19	<b>2,19</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>6,15</b>	<b>48,97</b>	<b>55,12</b>	<b>6,00</b>	<b>56,37</b>	<b>62,37</b>	<b>5,00</b>	<b>61,45</b>
Oficiales y resto de personal cualificado	20-25	2,17	4,47	<b>6,64</b>	1,00	2,65	<b>3,65</b>	3,45	3,87	<b>7,33</b>
	26-30	5,64	19,25	<b>24,89</b>	4,91	15,76	<b>20,67</b>	1,91	14,49	<b>16,39</b>
	31-35	7,82	34,28	<b>42,1</b>	10,18	35,73	<b>45,91</b>	8,62	26,90	<b>35,52</b>
	36-40	10,46	50,95	<b>61,41</b>	12,03	45,37	<b>57,4</b>	9,75	46,94	<b>56,69</b>
	41-45	4,54	53,21	<b>57,75</b>	3,88	55,61	<b>59,49</b>	7,90	59,23	<b>67,13</b>
	46-50	8,63	53,40	<b>62,03</b>	6,04	51,81	<b>57,85</b>	9,30	52,64	<b>61,94</b>
	51-55	8,00	59,51	<b>67,51</b>	11,00	62,52	<b>73,52</b>	8,00	66,35	<b>74,35</b>
	56-60	4,00	27,50	<b>31,50</b>	4,00	29,86	<b>33,86</b>	5,00	35,94	<b>40,94</b>
	+61	2,00	10,63	<b>12,63</b>	2,00	12,56	<b>14,56</b>	2,00	8,56	<b>10,56</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>53,26</b>	<b>313,2</b>	<b>366,46</b>	<b>55,04</b>	<b>311,87</b>	<b>366,91</b>	<b>55,93</b>	<b>314,91</b>
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	< 20	0,00	0,22	<b>0,22</b>	0,08	0,90	<b>0,98</b>	0,00	0,15	<b>0,15</b>
	20-25	1,82	6,16	<b>7,98</b>	2,68	7,10	<b>9,78</b>	1,80	7,75	<b>9,55</b>
	26-30	3,9	7,34	<b>11,24</b>	2,24	3,84	<b>6,08</b>	2,22	5,39	<b>7,61</b>
	31-35	3,92	9,52	<b>13,44</b>	0,91	13,81	<b>14,72</b>	2,41	14,12	<b>16,53</b>
	36-40	5,13	16,85	<b>21,98</b>	6,26	19,84	<b>26,10</b>	4,08	17,97	<b>22,06</b>
	41-45	2,09	28,53	<b>30,62</b>	4,75	20,09	<b>24,84</b>	4,88	20,20	<b>25,08</b>
	46-50	3,00	19,71	<b>22,71</b>	2,75	23,61	<b>26,36</b>	2,75	24,98	<b>27,73</b>
	51-55	3,88	17,81	<b>21,69</b>	3,00	20,08	<b>23,08</b>	3,00	12,10	<b>15,10</b>
	56-60	2,00	6,39	<b>8,39</b>	3,00	6,25	<b>9,25</b>	3,00	11,67	<b>14,67</b>
	+61	0,00	2,81	<b>2,81</b>	0,00	2,54	<b>2,54</b>	0,00	2,10	<b>2,10</b>
	<b>Subtotal</b>		<b>25,74</b>	<b>115,34</b>	<b>141,08</b>	<b>25,67</b>	<b>118,06</b>	<b>143,73</b>	<b>24,14</b>	<b>116,43</b>
<b>PROMEDIO TOTAL</b>		<b>93,13</b>	<b>540,35</b>	<b>633,48</b>	<b>95,09</b>	<b>547,15</b>	<b>642,24</b>	<b>95,69</b>	<b>554,63</b>	<b>650,32</b>

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

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

	2023	2024	2025
<b>N.º total de contratos temporales</b>	43	31	27
<b>N.º de contratos temporales transformados en indefinido</b>	11	6	15
<b>% de contratos temporales transformados en indefinido</b>	25,58%	19,35%	55,56%

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

	2023	2024	2025
<b>N.º total de contratos fijos</b>	47	70	47

\* 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	2023			2024			2025		
		M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	<b>46-50</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	<b>36-40</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>41-45</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>46-50</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	<b>26-30</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>31-35</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>36-40</b>	0	3	<b>3</b>	0	2	<b>2</b>	0	2	<b>2</b>
	<b>41-45</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
	<b>46-50</b>	0	2	<b>2</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>51-55</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	<b>20-25</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>26-30</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>31-35</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>36-40</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>41-45</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>46-50</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>
	<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total despidos</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	

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	2023			2024			2025		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>
Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta 2º grado	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Baja voluntaria del/ de la trabajador/a	8	16	<b>24</b>	3	15	<b>18</b>	6	13	<b>19</b>
Excedencia voluntaria	2	9	<b>11</b>	2	4	<b>6</b>	2	10	<b>12</b>
<b>Total bajas</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>32</b>

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
2023	25,05	632,63	3,96 %
2024	33,17	642,16	5,17 %
2025	25,08	658,54	3,81 %

(\*) 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 ha visto reducido, si bien aún seguía siendo positivo (estimándose en un 16,25%, con datos de 2020, y un 9,68% con datos de 2024, pues los datos de 2025 aún no están disponibles a la fecha de elaboración de este EINF) 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 Vilafranquina, 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	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos y otros responsables	44.046,01 €	88.910,78 €	46.600,71 €	85.170,55 €	48.920,89 €	84.620,70 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>83.855,59 €</b>		<b>79.513,64 €</b>		<b>79.453,62 €</b>	
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	40.625,40 €	46.975,74 €	45.250,81 €	46.150,16 €	45.731,24 €	47.373,43 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>46.038,80 €</b>		<b>46.036,16 €</b>		<b>47.183,03 €</b>	
Oficiales y resto de personal cualificado	28.168,00 €	32.002,20 €	28.998,51 €	33.025,38 €	29.895,27 €	34.317,59 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>31.428,10</b>		<b>32.436,59 €</b>		<b>33.656,52 €</b>	
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	22.394,91 €	25.724,55 €	23.469,03 €	27.176,34 €	24.468,72 €	27.831,41 €
<b>Remuneración media grupo</b>	<b>25.049,63 €</b>		<b>26.368,34 €</b>		<b>27.163,33 €</b>	
<b>Remuneraciones medias globales</b>	<b>28.808,27 €</b>	<b>38.577,70 €</b>	<b>30.379,35 €</b>	<b>39.003,54 €</b>	<b>31.513,71 €</b>	<b>40.004,38 €</b>

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

Grupo de edad (años)	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 (*)	25.455,79 €	28.239,39 €	24.271,78 €	31.073,61 €	26.018,74 €	31.740,54 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>27.530,84 €</b>		<b>29.073,07 €</b>		<b>30.401,39 €</b>	
31-35	26.344,29 €	30.654,56 €	28.741,83 €	31.732,69 €	29.442,65 €	32.532,46 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>29.886,97 €</b>		<b>31.294,03 €</b>		<b>31.941,76 €</b>	
36-40	26.839,47 €	31.743,63 €	27.808,71 €	34.477,27 €	28.420,17 €	34.318,02 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>30.721,93 €</b>		<b>32.981,52 €</b>		<b>33.345,18 €</b>	
41-45	27.271,94 €	32.013,56 €	30.403,19 €	34.291,54 €	28.531,62 €	37.319,07 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>31.481,79 €</b>		<b>33.832,01 €</b>		<b>36.172,88 €</b>	
46-50	29.238,60 €	39.297,79 €	29.546,52 €	38.955,15 €	31.928,67 €	40.857,76 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>37.846,94 €</b>		<b>37.611,06 €</b>		<b>39.333,28 €</b>	
51-55	34.229,47 €	41.535,83 €	36.133,24 €	37.991,31 €	34.615,91 €	39.054,43 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>40.474,22 €</b>		<b>37.701,94 €</b>		<b>38.484,34 €</b>	
56-60	36.359,99 €	54.188,46 €	35.322,28 €	55.308,15 €	39.499,61 €	51.257,66 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>51.999,00 €</b>		<b>52.770,26 €</b>		<b>49.536,97 €</b>	
+61	25.868,51 €	61.122,84 €	39.246,75 €	58.411,10 €	38.237,81 €	57.189,97 €
<b>Remuneración media grupo edad</b>	<b>57.205,69 €</b>		<b>56.707,61 €</b>		<b>54.986,23 €</b>	
<b>Remuneraciones medias globales</b>	<b>28.808,27 €</b>	<b>38.577,70 €</b>	<b>30.379,35 €</b>	<b>39.003,54 €</b>	<b>31.513,71 €</b>	<b>40.004,38 €</b>

(\*) Para preservar la actual normativa de la Ley de Protección de Datos Personales y Garantías Digitales 3/2018, se han agrupado en un solo grupo de edad de 20 a 30 años, los anteriores grupos de edad de 20 a 25 años y el de 26 a 30 años.

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

Grupo profesional	2023	2024	2025
Directivos y otros responsables	100,00%	100,00%	100,00%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	95,08%	94,37%	97,10%
Oficiales y resto de personal cualificado	68,18%	72,06%	90,72%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	85,81%	82,91%	70,20%

(\*) *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	2023		2024		2025	
	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	28.495,90 €	83.855,59 €	29.677,25 €	79.513,64 €	29.266,40 €	79.453,62 €
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	25.239,80 €	46.038,80 €	26.867,43 €	46.036,16 €	26.868,82 €	47.183,03 €
Oficiales y resto de personal cualificado	24.256,08 €	31.428,10 €	25.446,32 €	32.436,59 €	26.242,13 €	33.656,52 €
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	21.607,12 €	25.049,63 €	23.078,58 €	26.368,34 €	24.673,82 €	27.163,33 €

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

Grupo profesional	2023	2024	2025
Directivos y otros responsables	100,00%	97,33%	98,68%
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	91,80%	92,96%	92,75%
Oficiales y resto de personal cualificado	52,41%	58,49%	62,63%
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	54,05%	77,56%	68,87%

(\*) *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 2025, los datos consignados en las anteriores tablas 14 y 15 permiten identificar diferencias salariales entre hombres y mujeres entorno al 21% 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: 2024) 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 2025:

- 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),
- Complemento de subrogación (mediante pacto individual),
- 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 funcional (complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo),
- Plus ajuste convenio 2023-2025,
- 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,
- Horas de presencia extra,
- Horas complementarias,
- Pernocta,
- Dietas,
- Bonus Premio 2024.

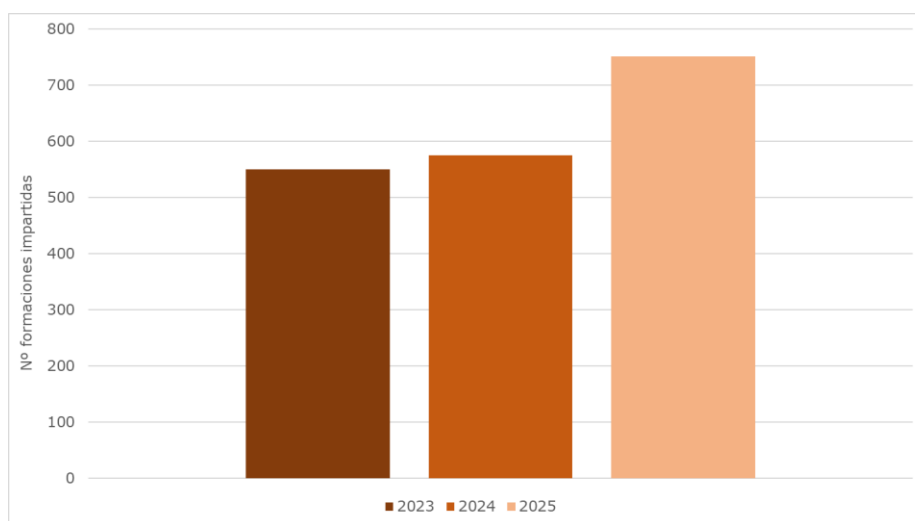
### 3.4. Seguridad y salud

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 y, finalmente, desde noviembre de 2025 este último centro dispone de un nuevo técnico en exclusiva, pasando el primero a estar atendido por la persona responsable a nivel de Grupo, la cual, además, desde los servicios centrales asesora y coordina al resto de las personas encargadas de PRL.

El Grupo reconoce el papel imprescindible de la cadena de mando en la consecución de un entorno laboral seguro y saludable. Tanto es así, que 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.

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

Número total de horas de absentismo por empleado/a		
2023	2024	2025
112,08	126,62	114,42

(\*) 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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Harinera Vilafranquina, S.A.	15	17	19	2	1	5	307,17	314,94	327,35	35,85	40,24	46,13	4,88	5,40	5,80	5,58	2,49	10,84
La Preferida, S.A.**	1	0	1	0	0	0	14,63	17,94*	12,16	4,00	4,00*	3,08	6,84	0,00	8,23	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	2	3	1	0	0	0	29,35	29,25	29,48	5,32	6,00	6,00	6,81	10,26	3,39	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	4	8	9	0	0	0	59,60	59,73	60,38	6,75	5,63	6,07	6,71	13,39	14,91	0,00	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,25	0,25	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	6	9	11	7	4	3	134,43	130,64	131,84	45,59	43,69	40,42	4,46	6,89	8,34	15,35	9,16	7,42
<b>Total del Grupo</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>545,18</b>	<b>552,50</b>	<b>561,21</b>	<b>97,76</b>	<b>99,81</b>	<b>101,96</b>	<b>5,14</b>	<b>6,70</b>	<b>7,31</b>	<b>9,21</b>	<b>5,01</b>	<b>7,85</b>

\* Se han corregido datos erróneos de 2024. \*\* Los datos de 2025 corresponden a La Preferida S.A. para el periodo 1 de enero a 31 de julio.

**Tabla 21. Índice de Frecuencia.**

Empresa	Número de accidentes						Total horas trabajadas						Índice de frecuencia					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Harinera Vilafranquina, S.A.	15	17	19	2	1	5	494.830	509.582	525.476	60.902	66.168	73.029	30,31	33,36	36,16	32,84	15,11	68,47
La Preferida, S.A. *	1	0	1	0	0	0	18.519	25.086	17.547	6.544	6.160	5.427	54,00	0,00	56,99	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	2	3	1	0	0	0	46.502	45.858	48.403	9.448	10.608	10.464	43,01	65,42	20,66	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	4	8	9	0	0	0	93.122	94.371	97.471	11.420	9.754	10.651	42,95	84,77	92,34	0,00	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	444	442	440	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	6	9	11	7	4	3	214.496	200.815	203.483	66.387	65.346	62.106	27,97	44,82	54,06	105,44	61,21	48,30
<b>Total del Grupo</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>867.469</b>	<b>875.712</b>	<b>892.380</b>	<b>155.145</b>	<b>158.478</b>	<b>162.117</b>	<b>32,28</b>	<b>42,25</b>	<b>45,94</b>	<b>58,01</b>	<b>31,55</b>	<b>49,35</b>

\* Los datos de 2025 corresponden a La Preferida S.A. para el periodo 1 de enero a 31 de julio.

**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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Harinera Vilafranquina, S.A.	691	1054	584	76	16	97	494.830	509.582	525.476	60.902	66.168	73.029	1,40	2,07	1,11	1,25	0,24	1,33
La Preferida, S.A. *	4	0	15	0	0	0	18.519	25.086	17.547	6.544	6.160	5.427	0,22	0,00	0,85	0,00	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	137	35	25	0	0	0	46.502	45.858	48.403	9.448	10.608	10.464	2,95	0,76	0,52	0,00	0,00	0,00
Guría, S.A.	245	136	593	0	0	0	93.122	94.371	97.471	11.420	9.754	10.651	2,63	1,44	6,08	0,00	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranquina, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	444	442	440	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	462	513	230	242	295	103	214.496	200.815	203.483	66.387	65.346	62.106	2,15	2,55	1,13	3,65	4,51	1,66
<b>Total del Grupo</b>	<b>1.539</b>	<b>1.738</b>	<b>1447</b>	<b>318</b>	<b>311</b>	<b>200</b>	<b>867.469</b>	<b>875.712</b>	<b>892.380</b>	<b>155.145</b>	<b>158.478</b>	<b>162.117</b>	<b>1,77</b>	<b>1,98</b>	<b>1,62</b>	<b>2,05</b>	<b>1,96</b>	<b>1,23</b>

\* Los datos de 2025 corresponden a La Preferida S.A. para el periodo 1 de enero a 31 de julio.

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

Empresa	Accidente			Enfermedad común			Enfermedad profesional			Maternidad o paternidad			Total		
	2023*	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Harineras del Grupo	26	29	35	198	232	233	0	0	0	23	24	27	245	285	295
Oromas, S.A.	15	13	14	173	192	203	0	0	0	21	17	20	207	222	237
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>371</b>	<b>424</b>	<b>436</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>452</b>	<b>507</b>	<b>532</b>

\* Se corrigen los datos de accidentes del año 2023.

En lo que se refiere a enfermedades profesionales, en 2025 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)		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Harineras del Grupo	26	29	35	1.153	1.241*	1.314	44,3	42,8*	37,5
Oromas, S.A.	15	13	14	704	808	333	46,9	62,2	23,8
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>1.857</b>	<b>2.049*</b>	<b>1.647</b>	<b>45,3</b>	<b>48,8*</b>	<b>33,6</b>

Se observa que el número de bajas por accidente aumentan en 2025 con respecto a 2024, mientras que han disminuido 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 y 2025 se incluyen 448 y 167 días de baja debidos a accidentes que se produjeron en años anteriores, respectivamente.

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 inició el proceso para realizar una nueva evaluación de dichos riesgos, el cual todavía está en curso en la actualidad.

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 decidida 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.

Finalmente, durante el ejercicio 2025 se han implantado diversas medidas orientadas a la reducción y, en su caso, eliminación de los principales riesgos identificados en los centros de trabajo del Grupo, así como a la mejora de las condiciones laborales.

Estas medidas, que reflejan el compromiso del Grupo con la seguridad y la mejora continua de las condiciones de trabajo, se pueden agrupar en 4 grandes ejes de actuación en los que se han priorizado la adecuación de instalaciones y la mejora de los sistemas de protección colectivos:

- Control de la Exposición a Agentes Químicos (Polvo de Harina):  
Se han introducido mejoras técnicas y organizativas destinadas a minimizar tanto la dispersión de partículas en los distintos procesos (carga / limpieza / ensacado), como la exposición de los trabajadores implicados. Algunos ejemplos concretos de dichas mejoras son la implantación de equipos de aporte de aire para las operaciones de limpieza, mejoras en el sistema de ensacado, cierre de cabinas de carga, mejoras en los sistemas de aspiración, etc.
- Seguridad en trabajos en altura:  
Con el objetivo de garantizar la seguridad de este tipo de operaciones, se han incorporado equipos específicos para su realización (plataformas elevadoras), se han mejorado los accesos a distintas instalaciones (escaleras de gato), y se han instalado y/o aumentado los sistemas de protección colectiva existentes (líneas de vida / puntos de anclaje).

- Manipulación Manual de Cargas y Condiciones Ergonómicas:  
Se han implementado soluciones técnicas que reducen el esfuerzo físico requerido y facilitan la movilidad interna.
- Respuesta ante emergencias:  
Para mejorar la capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia, se han implementado medidas destinadas a garantizar la cardioprotección de los centros, así como la protección del personal que trabaja en entornos aislados, tales como la instalación de desfibriladores externos automáticos y la implementación de dispositivos de "hombre muerto".

### 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, siguió su implementación en los siguientes 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: Al igual que en años pasados, se han llevado a cabo las reuniones trimestrales correspondientes a 2025, 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 los años siguientes (2024 y 2025) 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, 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, era 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. A pesar de todo, como se ha comentado, esta medida ha caído en desuso y requiere de una próxima reformulación.
- Implantación de un Portal del Empleado: La implementación de este portal fue, en su día, aplazada *sine die*; al priorizarse la implantación de las reuniones trimestrales y las entrevistas individuales (punto anterior), y principalmente ante la trascendencia de implantar los nuevos planes de igualdad, actuación a la cual se le otorgó preferencia máxima. Habiéndose completado por parte de RRHH del Grupo la etapa de prospección de las distintas aplicaciones y soluciones informáticas existentes relacionadas con la gestión de personas, finalmente, se eligió el software más adecuado. Entre las nuevas funcionalidades de dicha herramienta figura un portal del empleado. Como ya se ha mencionado anteriormente, este ha sido un proyecto que se ha implantado y probado durante 2025, y será plenamente operativo desde el inicio de 2026.

Precisamente y con relación a las preceptivas evaluaciones de riesgos psicosociales, señalar que durante el último trimestre de 2024 se inició el proceso para realizar una nueva evaluación de dichos riesgos, el cual todavía está en curso en la actualidad.

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, que está siendo realizada por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) del Grupo, consiste en identificar aquellas condiciones del trabajo relacionadas con su organización que pueden estar suponiendo un riesgo laboral para los trabajadores/as afectados/as, y su alcance engloba a todo el personal del Grupo HV, es decir, a todo el personal de sus empresas y centros de trabajo.

La evaluación 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, pues ha resultado necesario recurrir a un análisis cualitativo, tal como se describirá a continuación. La primera fase consistió 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 consistió 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 en diseñar la distribución, respuesta y recogida de dicho cuestionario y la sensibilización de las plantillas de personas trabajadoras. Supuso facilitar información a la plantilla, usando los canales consensuados, y supuso facilitar a las personas trabajadoras los medios para la cumplimentación de los cuestionarios, teniendo en cuenta que el procedimiento de cumplimentación ha preservado 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.

Es durante el cometido de interpretar los resultados, en plena Fase 3, cuando se detecta la necesidad de ejecutar un análisis cualitativo, pues se considera que los cuestionarios cuantitativos no han proporcionado información suficiente (o lo suficientemente precisa) para identificar las causas de los riesgos. Se ha estimado necesario conocer con mayor rigor el contenido de los factores de riesgo a los que está expuesto el personal, permitiendo contextualizar la situación mediante el discurso u opinión de las propias personas trabajadoras, mediante la realización de entrevistas, o configurando grupos de discusión.

### 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	2023	2024	2025
Directivos y otros responsables	33,87	7,31	21,34
Técnicos, encargados y adjuntos a responsables	27,39	7,99	21,35
Oficiales y resto de personal cualificado	8,08	5,29	10,70
Personal no cualificado: auxiliares y mozos	8,29	6,13	6,01
<b>Media de horas por persona (total horas / total personal)</b>	<b>12,72</b>	<b>5,98</b>	<b>11,92</b>

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

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

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

	2023	2024	2025
<b>N.º de personas trabajadoras de plantilla por sexo</b>	9 hombres y 1 mujer	10 hombres y 2 mujeres	10 hombres y 2 mujeres
<b>Medidas Alternativas a la contratación de personal discapacitado, según <i>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)</i>.</b>	2	2	1
<b>Suma total del personal con discapacidad en plantilla más el personal equivalente de la contratación de las Medidas Alternativas.</b>	12	14	13
<p>(*) 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.</p>			

Durante el año 2025 se han culminado las obras del nuevo edificio de oficinas en la planta de Santa Margarida i Els Monjos, una actuación que refuerza el compromiso de la compañía con la modernización de sus instalaciones y la mejora del entorno laboral. El inmueble ha sido concebido bajo criterios de funcionalidad, eficiencia y confort, incorporando además todas las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad universal, de modo que cualquier persona, independientemente de sus capacidades, pueda desenvolverse en él con total autonomía y seguridad.

### 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 Vilafranca, 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 Vilafranca y en Guría en 2023. Durante el primer semestre de 2025 se han realizado las segundas reuniones en Harinera Vilafranca y en Guría. Por otro lado, la primera reunión de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Oromas, se prevé finalmente llevarse a cabo durante el primer semestre de 2026, junto con las reuniones de cierre de los planes de igualdad.

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. En 2025 se ha creado un "Informe de Selección", con el objetivo de analizar la evolución de los datos y la tendencia de los mismos respecto a candidaturas recibidas en los diferentes procesos 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. Durante 2025 se ha formado a todas las personas incorporadas desde finales de 2022, así como se organizó una formación específica para nuevos responsables en materia de igualdad.
- 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 (publicado en la intranet corporativa), 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 Vilafranquina, 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 Vilafranquina 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. Con la integración de La Preferida a Harinera Vilafranquina, el centro de Bellpuig asimilará los protocolos existentes para el resto de centros de producción de la última. Por lo que respecta al centro de Harinera del Pisuerga, su implantación ha sido postergada.

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	2023			2024			2025		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
<b>Directivos y otros responsables</b>	<b>8</b>	<b>63</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>75</b>	<b>11</b>	<b>65</b>	<b>76</b>
- España	8	61	69	11	60	71	11	61	72
- Portugal	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Ecuador	0	0	0	0	1	1	0	1	1
- Francia	0	0	0	0	1	1	0	1	1
<b>Técnicos, encargados y adjuntos a responsables</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>62</b>	<b>71</b>	<b>8</b>	<b>61</b>	<b>69</b>
- Bulgaria	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- España	9	51	60	9	59	68	8	57	65
- Marruecos	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Perú	0	0	0	0	1	1	0	1	1
- Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Venezuela	0	0	0	0	1	1	0	0	0
<b>Oficiales y resto de personal cualificado</b>	<b>56</b>	<b>318</b>	<b>374</b>	<b>56</b>	<b>327</b>	<b>383</b>	<b>58</b>	<b>330</b>	<b>388</b>
- Argentina	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Bulgaria	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- Francia	1	0	1	1	0	1	0	0	0
- Colombia	0	2	2	0	1	1	0	2	2
- Ecuador	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- España	55	303	358	55	310	365	58	309	367
- Marruecos	0	5	5	0	7	7	0	8	8
- Perú	0	0	0	0	0	0	0	1	1
- Polonia	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- Rumania	0	2	2	0	2	2	0	2	2
- Senegal	0	1	1	0	2	2	0	2	2
- Venezuela	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Personal no cualificado: auxiliares y mozos</b>	<b>30</b>	<b>119</b>	<b>149</b>	<b>36</b>	<b>122</b>	<b>158</b>	<b>30</b>	<b>121</b>	<b>151</b>
- Colombia	0	6	6	0	6	6	0	5	5
- España	29	104	133	35	108	143	29	108	137
- Guinea	0	0	0	0	1	1	0	1	1
- Marruecos	1	5	6	1	2	3	1	3	4
- Perú	0	1	1	0	0	0	0	0	0
- República Dominicana	0	1	1	0	1	1	0	1	1
- Rumania	0	1	1	0	2	2	0	1	1
- Senegal	0	1	1	0	2	2	0	2	2
<b>Plantilla total</b>	<b>103</b>	<b>552</b>	<b>655</b>	<b>112</b>	<b>575</b>	<b>687</b>	<b>107</b>	<b>577</b>	<b>684</b>

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, el cual tenía una plantilla media de 652 personas en 2024, que ha aumentado hasta las 663 personas en 2025, contando con los mismos centros de trabajo en ambos años.

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 medioambiental, 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 comentados. 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.

En relación con las líneas de actuación iniciadas en el ejercicio anterior, el Grupo ha dado un paso adicional en la consolidación de su modelo de gestión energética y ambiental. Así, durante 2025 se ha obtenido la certificación del sistema de gestión energética conforme a la norma ISO 50001.

Por su parte, la estructura técnica incorporada en 2024 se ha consolidado como un elemento clave en la gestión ambiental del Grupo, permitiendo una mayor capacidad de control, seguimiento y coordinación entre centros. Esta mejora organizativa ha resultado especialmente relevante dada la naturaleza de la actividad, con varios centros electrointensivos sujetos a Autorización Ambiental Integrada, que implican elevados niveles de exigencia en materia de cumplimiento normativo y desempeño 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 o GLP** (según necesidades), que suponen menores emisiones de CO<sub>2</sub> con respecto a otros combustibles fósiles, como también conlleva una reducción de otros contaminantes, como los óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>), los óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>) y de las partículas en suspensión. Además, el consumo de gas se reduce a través de economizadores instalados en dichas calderas, así como mediante la automatización de procesos y con un diseño adecuado, junto con un correcto mantenimiento de las instalaciones.
- En cuanto a las **emisiones de 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.

Tal y como ya se realizó anteriormente en la planta de Arévalo, actualmente se está implementando una instalación de transporte de producto para la limpieza del cernido en la planta de Santa Margarida i Els Monjos, con previsión de completarse a finales de 2026.

- 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.

Dado que el consumo eléctrico es el mayor USE (Uso Significativo de la Energía) del Grupo, el autoconsumo renovable constituye el principal vector de reducción directa de emisiones del Grupo. En el apartado 4.4.4. Uso de energías renovables, se detalla el plan de implantación de instalaciones fotovoltaicas.

Además, durante el ejercicio 2025 se han llevado a cabo diversas inversiones en los distintos centros productivos, orientadas principalmente a la mejora de la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la optimización de los procesos productivos.

En el centro de Arévalo, las inversiones se han centrado en la finalización de las mejoras de las infraestructuras eléctricas y de los sistemas de transporte de producto. Destaca la instalación de una línea eléctrica de alta tensión, cuyo objetivo es reducir las pérdidas en la red, así como la sectorización de consumos eléctricos y la sustitución de soplantes para el transporte de harina por nuevos equipos con variador de velocidad, orientadas a mejorar la eficiencia energética del proceso.

En la planta de Bellpuig, las actuaciones han estado dirigidas tanto a la mejora ambiental como a la eficiencia operativa. Se ha ejecutado el cerramiento de la zona de carga de salvado a granel y la instalación de una manga de descarga con sistema de aspiración y nivelación automática, con el objetivo de reducir la emisión de polvo. Asimismo, la incorporación de un nuevo compresor con variador de velocidad contribuye a mejorar la eficiencia energética de la instalación.

En el centro de Cádiz, se ha realizado un conjunto amplio de inversiones de carácter estratégico.

Entre ellas, destacan la finalización de la planta solar fotovoltaica para autoconsumo y diversas actuaciones en cubierta y silenciadores, orientadas a la reducción de emisiones tanto atmosféricas como sonoras. Adicionalmente, se han implementado mejoras en equipos de proceso con el objetivo de optimizar el rendimiento, reducir pérdidas y mejorar el control del consumo de recursos, especialmente agua y energía.

En el centro de Santa Margarida i Els Monjos, las inversiones han incluido la mejora de la iluminación exterior mediante tecnología LED y la incorporación de nuevos compresores con variador de velocidad, contribuyendo principalmente a la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones.

En el centro de Oromas en Puerto Real se ha continuado realizando inversiones para la mejora de la insonorización de las instalaciones de envasado y para la sectorización de consumos.

En la planta de Nogales de Pisuerga se han mejorado las instalaciones de alta tensión, se ha comenzado la instalación de la planta solar fotovoltaica que se terminará a principios de 2026 y se ha empezado a ejecutar la instalación de sectorización de consumos.

En la planta de Guría en Biurrun-Campanas se ha terminado la instalación de automatización del silo de harinas de ensacado y se ha comenzado con la instalación de sectorización de consumos.

En conjunto, las inversiones realizadas reflejan una clara orientación hacia la sostenibilidad, la eficiencia energética y la mejora continua de los procesos productivos en todos los centros. Finalmente, durante el año 2025 los tres centros de Harinera Vilafranca (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 y se certificaron bajo la norma ISO 50001, como ya se ha señalado con anterioridad. 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).

- 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 Harinera Vilafranquina 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 dichos contadores. Si bien durante 2025 se esperaba poder empezar la lectura de forma remota y automática, ésta operativa aún resta pendiente.

- 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 el centro de Harinera Vilafranquina en 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, durante 2025 se han instalado en dicha terraza una primera batería de silenciadores de baffle, de diseño más versátil y más apropiados para bajas frecuencias. Se prevé la instalación de una segunda batería de silenciadores en 2026.

- 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. En este sentido, en 2025 se sustituyó todo el alumbrado exterior en la planta de Santa Margarida i Els Monjos.

- 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<sub>3</sub>).
- Para reducir las **emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del transporte**, se sigue la siguiente estrategia:
  - En aquellas instalaciones donde es posible, se prioriza la recepción de la materia prima mediante ferrocarril, en detrimento del transporte por carretera (con más impacto ambiental en cuanto a emisiones se refiere).

En este sentido, cabe destacar que en 2025 el 99,75% 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<sub>2</sub>. Anualmente Renfe emite un certificado de huella de carbono a fin de evidenciar las toneladas de CO<sub>2</sub> 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 2025 se estiman en 10.865,41 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente.

- Ubicación de los centros siguiendo criterios de proximidad, de modo que una gran parte 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. Este estudio tenía como objetivo la actualización de las Autorizaciones Ambientales integradas de estos centros

En la tabla siguiente, se presentan las inversiones realizadas que se han descrito anteriormente, incluyendo un resumen histórico desde 2023.

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

Descripción de la inversión	Inversiones 2023	Inversiones 2024 (*)	Inversiones 2025
<b>Minimización de emisiones de partículas de polvo en suspensión</b>			
<b>Subtotales</b>	<b>17.160,63 €</b>	<b>234.085,19 €</b>	<b>23.500,91 €</b>
<b>Minimización de emisiones de ruido</b>			
<b>Subtotales</b>	<b>117.825,27 €</b>	<b>227.648,72 €</b>	<b>34.174,04 €</b>
<b>Reducción de consumos y eficiencia energética</b>			
<b>Subtotales</b>	<b>4.310.321,08 €</b>	<b>6.086.851,62 €</b>	<b>2.226.105,95 €</b>
<b>TOTAL INVERSIONES</b>	<b>4.445.306,98 €</b>	<b>6.548.585,53 €</b>	<b>2.283.780,90 €</b>

(\*) Incluye inversiones pendientes de contabilizar en 2024.

En los apartados siguientes se podrá comprobar el resultado de estas inversiones e intervenciones 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:

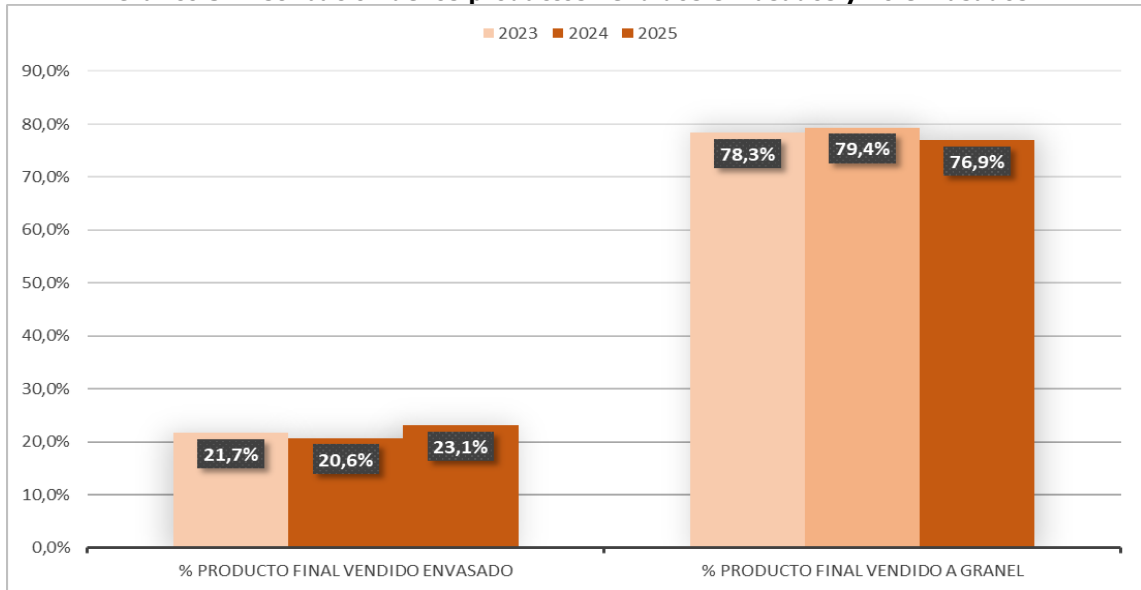
- Toda la materia prima (cereales) es transformada en productos o subproductos con valor comercial. Aquellos subproductos no comercializados para el consumo humano se destinan a alimentación animal (y a otros usos en cantidades muy poco significativas), revalorizándolos en vez de desecharlos como residuo,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

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

Año	Cantidad (kg)
2023	312.329.725
2024	320.695.063
2025	322.421.508

- 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 78% de producto final comercializado a granel frente a un 22% de envasado, aproximadamente, en promedio según datos de los últimos tres años.

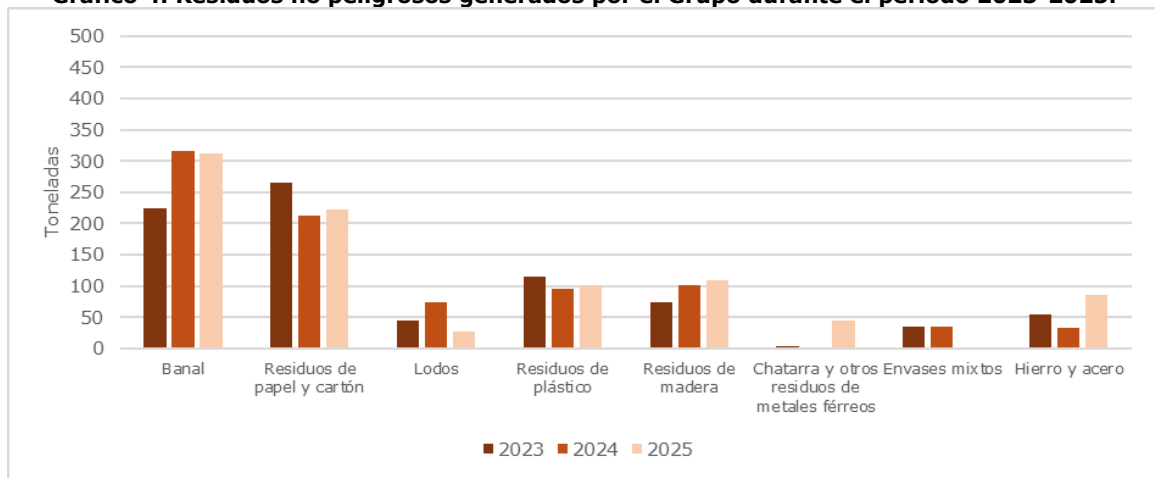
#### 4.3.2. Residuos

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 2023-2025 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 (+2,9% en 2025 con respecto al total de 2024). Este aumento viene derivado, principalmente, de las diferentes actuaciones que se han llevado a cabo en algunas de las plantas del Grupo (ver anterior apartado 4.2.). Cabe destacar que el incremento en este tipo de residuos no está directamente asociado a los procesos productivos de las empresas del Grupo, sino a las actuaciones de mejora comentadas.

**Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2023-2025.**



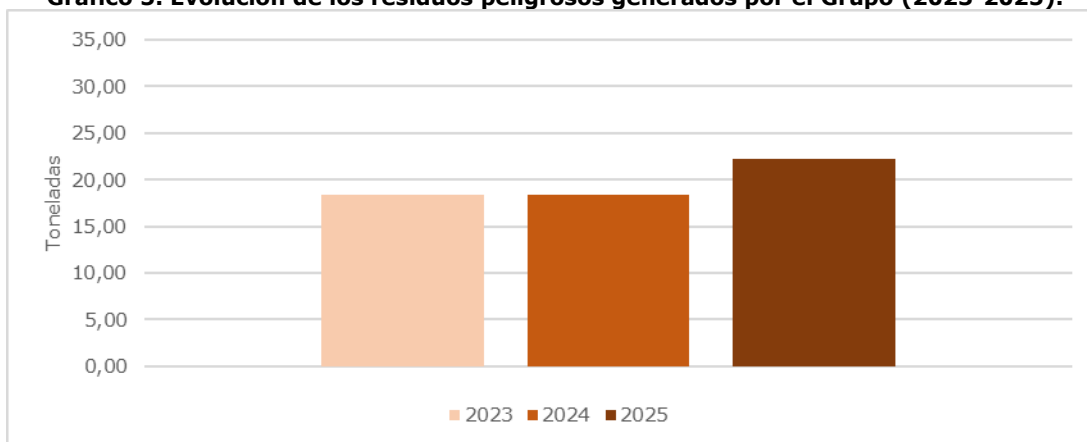
En la tabla siguiente se muestran las cantidades generadas de residuos (incluyendo aquellos tipos de residuos no desglosados en el gráfico anterior).

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

Descripción residuo	Cantidad (Toneladas)		
	2023	2024	2025
Banal y residuos voluminosos	224,07	315,95	311,88
Residuos de papel y cartón	265,98	212,74	222,12
Lodos de lavado y tratamiento de efluentes	45,32	73,61	26,04
Residuos de plástico	114,17	94,52	101,94
Residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición	27,32	36,78	24,84
Residuos de madera	73,93	101,96	108,05
Otros residuos	33,84	0,00	0,00
Chatarra y otros residuos de metales féreos	29,18	34,46	43,52
Equipos eléctricos y electrónicos desechados	0,19	0,23	0,17
Tierra y piedras	0,00	0,00	0,00
Envases mixtos	3,44	0,00	0,30
Absorbentes y materiales de filtración	0,63	1,16	1,86
Hierro y acero	53,73	32,10	86,42
Vidrio	0,00	0,00	0,00
Materiales mezclados	0,00	0,00	0,00
Restos de poda	3,42	2,58	2,88
Lodos acuosos que contienen tinta	0,00	0,00	0,00
Residuos de tóner de impresión no peligrosos	0,02	0,02	0,00
Residuos líquidos acuosos distintos de los especificados en el código 161001	0,00	0,00	0,00
Pequeñas cantidades de residuos químicos mezclados	0,05	0,17	0,00
Resinas	0,02	0,00	0,00
Componentes retirados de equipos desechados	0,00	0,26	2,57
Metales no féreos	0,00	0,00	0,07
<b>Total de residuos no peligrosos generados</b>	<b>875,31</b>	<b>906,54</b>	<b>932,66</b>

El siguiente gráfico muestra la evolución durante el período 2023-2025 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 (2023-2025).**



Durante 2025 la generación de estos residuos ha incrementado un 21%, en comparación con 2024. 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 20 toneladas (de promedio en los últimos tres años). 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.

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)		
	2023	2024	2025
Aceites de motor y aceites industriales usados	5,270	5,263	4,348
Residuos de envases con restos de sustancias peligrosas	2,096	2,554	2,332
Absorbentes y materiales de filtración	3,169	3,041	2,744
Equipos electrónicos desechados que contienen componentes peligrosos	1,639	1,983	0,921
Disolventes y mezclas de disolventes	0,390	0,395	0,350
Filtros de aceite	0,500	0,500	0,280
Residuos de tóner o tinta	0,000	0,000	0,025
Residuos que contienen hidrocarburos	0,551	0,212	0,220
Baterías, acumuladores, pilas y residuos de baterías	0,450	0,020	6,716
Residuos de productos de limpieza y productos químicos	0,420	0,156	0,081
Residuos de aerosoles	0,267	0,130	0,167
Lámparas de descarga, fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,191	0,192	0,258
Residuos de pintura y barniz que contienen sustancias peligrosas	0,206	0,090	0,330
Líquidos acuosos de limpieza	3,250	2,430	2,450
Disolución básica	0,000	1,247	0,738
Aires acondicionados con CFC	0,000	0,160	0,252
Equipos desechados que contienen clorofluorocarbonos.	0,000	0,060	0,000
<b>Total de residuos peligrosos generados</b>	<b>18,399</b>	<b>18,433</b>	<b>22,212</b>

#### 4.4. Uso sostenible de los recursos

En los próximos apartados se indicarán los consumos de materias primas, de agua y de energía, mostrando los valores para el período 2023-2025, 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		
	2023	2024	2025
Cereales consumidos	1.363.434,60	1.388.351,93	1.396.165,10

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		
		2023	2024	2025
Envases vacíos de un solo uso	Papel y cartón (sacos, bolsas y cajas)	4.056,71	4.179,95	4.343,72
	Plásticos (sacos, <i>big bag</i> , bolsas)	1.058,80	1.029,07	1.148,01
<b>Total envases de un solo uso</b>		<b>5.115,51</b>	<b>5.209,02</b>	<b>5.491,73</b>
Envases de diseño reutilizables	Madera (palets)	6.936,87	6.466,45	7.651,87
	Plásticos (palets)	640,15	1.172,50	901,45
<b>Total envases reutilizables</b>		<b>7.577,02</b>	<b>7.638,95</b>	<b>8.553,32</b>

Se observa como en los últimos años se mantiene estable la tendencia entre las empresas del Grupo hacia un mayor uso de envases de diseño reutilizables (60%) frente a los de un solo uso (40%). Por otro lado, tal y como ya se ha comentado anteriormente, el Grupo tiene la política de fomentar la expedición a granel de los productos finales, frente al uso de envases (ver gráfico 3).

#### 4.4.2. Consumo de agua

El agua que se consume en todas las instalaciones del Grupo (ya sean fábricas, almacenes, o bien oficinas) procede de la red de aguas existente en cada zona, sin ninguna restricción o limitación local. La situación hídrica en el conjunto de España se encontraba en estado de alerta por sequía (período 2022-2024), y supuso restricciones en ciertas zonas del país, a nivel municipal y/o autonómico. Si bien no hubo afectaciones para las empresas del Grupo en esta cuestión, atendiendo al escenario actual en este sentido, se consideró 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 en el centro de Oromas en 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
2023	153,52	0,128	-0,42 %
2024	153,91	0,127	-1,13 %
2025	156,25	0,118	-6,82 %

En el último año (2025) el consumo total de agua ha incrementado ligeramente (+1,5% con respecto a 2024), mientras que la ratio de consumo de agua por unidad de producción se ha visto reducida (-6,82%).

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 años, así como los 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, sino que varía en función de los kilómetros recorridos y la ruta, así como del tipo de conducción y vehículo utilizado, de modo que se presentan los kilómetros recorridos como referencia.

**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)	Quilómetros recorridos
2024	125.963	103,87	51.916	42,81	13.230	4.806.522
2025	127.397	96,42	52.593	39,81	15.283	5.552.327

*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.*

*(\*) Se han actualizado los datos para incluir los consumos del centro de Cabezuela Logística.*

*(\*\*) En 2024 se han actualizado los consumos de gas, incluyendo consumos que estaban pendientes de facturar.*

*(\*\*\*) A partir de 2024, el consumo de gasoil se ha estimado considerando los kilómetros recorridos. Se ha establecido como criterio válido tras revisar la calidad y trazabilidad de la información disponible. Este cambio de criterio puede afectar a la comparabilidad interanual, por lo que se ha recalculado la información del ejercicio anterior, tanto a nivel de consumos como para la huella de carbono (ver apartado 4.5.1). Además, se empieza una nueva serie de comparabilidad a partir de 2024 en adelante (sin tener en cuenta los datos de 2023), habiéndose establecido 2024 como año base y con el criterio mencionado. Hay que destacar que este cambio de criterio responde a una mejora metodológica orientada a reforzar la calidad, consistencia y representatividad de la información reportada.*

Analizando la evolución de los consumos de electricidad, se puede observar cómo el consumo total (en términos absolutos) ha incrementado ligeramente (+1,1%) en 2025 frente a 2024. Cabe destacar que un 4,41% 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 ha incrementado ligeramente (+1,3% en 2025 con respecto a 2024).

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 2025 frente a 2024 (-7,2% y -7,0%, respectivamente). Ambas ratios se mantienen dentro del mismo orden de magnitud que en los últimos años, aunque se empieza a apreciar un cambio de tendencia hacia una mayor eficiencia energética.

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.

#### **4.4.4. Uso de energías renovables**

Tal y como se ha comentado anteriormente (ver apartado 4.2.), la utilización de la electricidad constituye el principal consumo de energía del Grupo, de modo que la apuesta por el autoconsumo de origen renovable se posiciona como el eje fundamental de la estrategia de descarbonización. En este sentido, el desarrollo e implantación de soluciones de generación renovable propia permite, no solo reducir la dependencia de fuentes energéticas convencionales, sino también minimizar de forma directa y efectiva las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad. De este modo, el autoconsumo renovable se consolida como el principal vector para la reducción de la huella de carbono del Grupo, contribuyendo de manera decisiva a la mejora de su desempeño ambiental y al avance hacia un modelo energético más sostenible.

A continuación, se detalla el plan de implantación de instalaciones fotovoltaicas desarrollado, con el estado actual de cada planta, y sus datos más relevantes.

**Tabla 36. Plan de implantación de instalaciones fotovoltaicas.**

Planta	Estado actual	Potencia estimada (kWp)	Puesta en marcha	Porcentaje de ahorro	Reducción estimada (t CO <sub>2</sub> eq./año)
HV Santa Margarida i Els Monjos	Proyecto en desarrollo	4803,76	2027	28%	1350
HV Cádiz	En funcionamiento	100	2008	0%	0
HV Cádiz	En funcionamiento	1562,3	2024	7%	500
HV Arévalo	Proyecto en desarrollo	5390	2027	28%	1600
Harinera del Pisuerga	Proyecto en ejecución	2105,6	2026	28%	700
Guria	En funcionamiento	773,375	2024	11%	250
Oromas Zaragoza	En funcionamiento	181,7	2024	4%	60
Oromas Puerto Real	En funcionamiento	2164,86	2024	20%	850

Seguidamente, se muestra la producción de energía eléctrica generada durante los últimos dos años, junto a las toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente que no se emitieron al medio ambiente, gracias a la generación de energía eléctrica limpia.

**Tabla 37. Electricidad generada y autoconsumida y toneladas de CO<sub>2</sub> evitadas.**

Año	MWh generados	Factor de emisión de CO <sub>2</sub> (t CO <sub>2</sub> /MWh)*	Estimación t CO <sub>2</sub> evitadas
2024	3.714,10	0,275	1.021,38
2025	5.614,25	0,251	1.409,18

\* Se utiliza el factor de emisión de CO<sub>2</sub> 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 atmósfera y de gases de efecto invernadero (GEI).

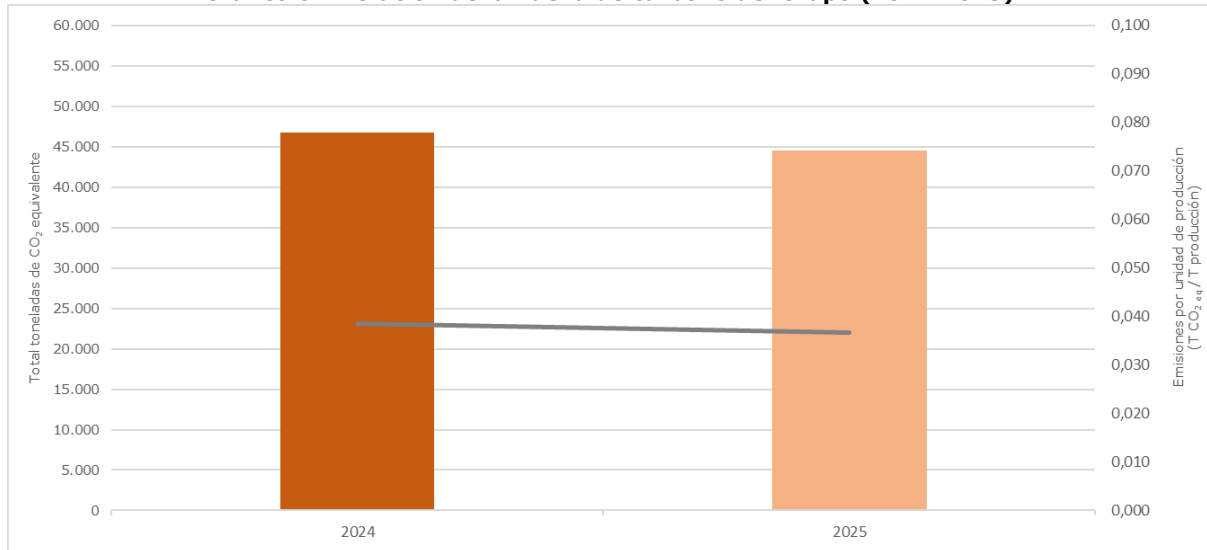
En la siguiente tabla se muestra la huella de carbono de la actividad del Grupo, ya sea la generada de manera directa por el consumo de gas en las calderas de las plantas de producción, así como por los desplazamientos de la flota de vehículos del Grupo, o bien de manera indirecta como consecuencia de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

**Tabla 38. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo.**

Tipo de emisión y procedencia	Toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente	
	2024	2025
<b>Emisiones directas (Alcance 1)</b>		
Calderas de gas procesos productivos	9.472	9.682
Gasoil de automoción	3.691	4.264
Emisiones fugitivas	25	10
<b>Subtotal emisiones directas</b>	<b>13.189</b>	<b>13.956</b>
<b>Emisiones indirectas (Alcance 2)</b>		
Generación electricidad consumida por el Grupo	33.618	30.567
<b>Subtotal emisiones indirectas</b>	<b>33.618</b>	<b>30.567</b>
<b>Total emisiones directas e indirectas</b>	<b>46.807</b>	<b>44.523</b>
<b>Emisiones estimadas por unidad de producción * (T CO<sub>2</sub> eq / T producción)</b>	<b>0,039</b>	<b>0,037</b>
<p>(*) Considerando harina, sémola y pasta alimenticia, y no incluyendo los subproductos de la molinería.</p> <p><b>Notas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aplica la metodología y factores de conversión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.</li> <li>- Se han actualizado los datos de la huella de carbono de 2024 teniendo en cuenta lo descrito en la anterior tabla 35.</li> <li>- En cumplimiento del Real Decreto 214/2025, se ha desarrollado un plan de descarbonización, habiéndose establecido 2024 como año base (ver apartado 4.5.2).</li> </ul>		

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 CO<sub>2</sub> eq. por tonelada producida.

**Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono del Grupo (2024-2025).**



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

**Tabla 39. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo.**

Tipo de emisión y procedencia	Cantidades anuales en kg		
	2023	2024	2025
<b>Calderas de gas procesos productivos</b>			
Óxidos de nitrógeno (NO <sub>x</sub> /NO <sub>2</sub> )	18.565,15	18.129,59	18.996,51
Monóxido de carbono (CO)	5.568,42	5.400,64	5.261,15
Óxidos de azufre (SO <sub>x</sub> /SO <sub>2</sub> )	768,45	770,38	728,98
Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM)	378,95	477,67	472,05
<b>Partículas totales en suspensión (PST)</b>			
	24.639,18	22.179,56	21.703,17

#### 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:**

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 50001 en las plantas del Grupo certificadas como consumidores electrointensivos. Tal y como se ha comentado en el apartado 4.2, los mencionados centros de trabajo renovaron su condición de consumidores electrointensivos y se certificaron bajo la norma ISO 50001 durante 2025.
- En relación al avance en el proyecto de mejora de funcionamiento del transporte neumático en las fábricas de harinas, tras las auditorías energéticas se están llevando a cabo las acciones que se prevé que tengan un mayor impacto en cuanto a la relación coste/eficiencia.
- Finalmente, en cuanto a la instalación y puesta en marcha de plantas solares fotovoltaicas para autoconsumo (ver apartado 4.4.4.), se continua con el desarrollo del plan de implantación mencionado.

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 inició la renovación de la flota de vehículos de empresa en todas sus sedes, proceso que finalizó durante 2025, con la sustitución de la mayoría 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.

En este contexto, y apoyándose en las capacidades desarrolladas, el Grupo ha definido su Plan de Descarbonización, con el objetivo de reducir al menos un 15% las emisiones de gases de efecto invernadero (alcances 1 y 2) en 2030 respecto a 2024, que se ha determinado como año base. Dicho Plan se articula sobre la mejora de la eficiencia energética, el impulso del autoconsumo renovable —principalmente fotovoltaico— y la optimización de los procesos productivos, apoyado en sistemas de seguimiento y análisis de consumos.

A nivel estratégico, este Plan se integra en una hoja de ruta hacia la neutralidad climática en 2050, estructurada en fases progresivas que contemplan, en primer lugar, la reducción de emisiones mediante eficiencia y energías renovables, posteriormente la electrificación de los consumos y, finalmente, la eliminación o compensación de las emisiones residuales.

En conjunto, estos avances refuerzan la capacidad del Grupo para afrontar los retos asociados a la transición energética, consolidando un enfoque más estructurado, proactivo y alineado con las exigencias regulatorias y las mejores prácticas en materia ambiental.

#### **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 (ver apartado 3.8.), en los centros de Harinera Vilafranquina, Guría y Oromas fueron aprobados (2023) los protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y de actuación para la prevención del acoso moral, mientras que, con la integración de La Preferida a Harinera Vilafranquina (2025), el centro de Bellpuig asimilará los protocolos existentes en esta compañía.

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 el Grupo HV ha elaborado su propio Código Ético, en el cual se reafirma nuestro compromiso con unos valores que garantizaran un comportamiento responsable y de total respeto a la legalidad vigente. Hemos constatado que este código, en la medida que regula todas las relaciones de nuestras empresas con terceros, ha sido bien recibido por nuestro propio personal, clientes, proveedores, colaboradores y accionistas, estando convencidos que sería 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 "Sistema Interno de Información"; una nueva herramienta que se puso 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 tablones informativos, de la Intranet, y siendo también protagonista en el contenido de una de las reuniones trimestrales. Durante 2025, el "Sistema Interno de Información" tampoco 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 lo largo de 2025, se ha continuado con el desarrollo de los planes del Grupo en la mejora y protección frente a los riesgos cibernéticos, actualizando los sistemas de seguridad, tanto a nivel interno como externo. Dichos sistemas se van actualizando continuamente para mantener y proteger la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los sistemas y datos. Por ello, dentro del Grupo se continúa trabajando proactivamente para minimizar dichos riesgos y existe la consigna de seguir 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 ha aprobado en 2025 un Código Ético propio, que recoge nuestros principios y valores fundamentales. El objetivo perseguido 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 incluye, 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 siguiente). 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 40. Donaciones al Banco de Alimentos.**

<b>Año</b>	<b>Alimento</b>	<b>Cantidad (kg)</b>
2023	Harina/Pasta	112.678
2024	Harina/Pasta	101.440
2025	Harina/Pasta	100.856

## 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 creados 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 2024), prácticamente un 40% del personal total de la plantilla del Grupo reside en la misma población del centro de trabajo correspondiente, mientras que alrededor del 93% del personal es residente en la misma provincia.

**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
<b>2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,15%</b>
<b>GURÍA, S.A.</b>	<b>2,94%</b>	<b>98,53%</b>	<b>1,47%</b>	<b>9,90%</b>
<b>HARINERA DEL PISUERGA, S.A.</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,24%</b>
<b>HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.</b>	<b>44,77%</b>	<b>90,35%</b>	<b>9,65%</b>	<b>54,29%</b>
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%
<b>LA PREFERIDA, S.A. (antes de la fusión con H.V.)</b>	<b>50,00%</b>	<b>92,31%</b>	<b>7,69%</b>	<b>3,78%</b>
<b>OROMAS, S.A.</b>	<b>49,18%</b>	<b>95,63%</b>	<b>3,28%</b>	<b>26,64%</b>
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%
<b>TOTAL</b>	<b>39,74%</b>	<b>93,16%</b>	<b>6,55%</b>	<b>100,00%</b>

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

**Tabla 42. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2025).**

Clasificación de empresas por centro de trabajo	Residentes misma población	Residentes misma provincia *	Residentes fuera provincia	% personal centro trabajo
<b>2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,15%</b>
<b>GURÍA, S.A.</b>	<b>8,96%</b>	<b>98,51%</b>	<b>1,49%</b>	<b>9,80%</b>
<b>HARINERA DEL PISUERGA, S.A.</b>	<b>7,89%</b>	<b>97,37%</b>	<b>2,63%</b>	<b>5,56%</b>
<b>HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.</b>	<b>51,49%</b>	<b>90,10%</b>	<b>9,90%</b>	<b>59,06%</b>
H.V. ARÉVALO	59,85%	87,88%	12,12%	19,30%
H.V. CÁDIZ	55,21%	98,96%	1,04%	14,04%
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	42,42%	84,85%	15,15%	14,47%
H.V. VILAFRANCA DEL Penedès	42,00%	88,00%	12,00%	7,31%
H.V. BELLPUIG (después de la fusión entre LA PREFERIDA y H.V.)	48,15%	92,59%	7,41%	3,95%
<b>OROMAS, S.A.</b>	<b>51,72%</b>	<b>96,55%</b>	<b>3,45%</b>	<b>25,44%</b>
OROMAS ARÉVALO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OROMAS CÁDIZ	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OROMAS PUERTO REAL	25,26%	96,55%	4,21%	13,89%
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
OROMAS VILAFRANCA DEL Penedès	36,36%	90,91%	9,09%	1,61%
OROMAS ZARAGOZA	91,18%	98,53%	1,47%	9,94%
<b>TOTAL</b>	<b>45,03%</b>	<b>92,98%</b>	<b>7,02%</b>	<b>100,00%</b>

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

En relación al ejercicio 2025, en la anterior tabla se puede constatar cómo los valores se mantienen alrededor de porcentajes similares (el 45% 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 2025, el 47% del total de los proveedores del Grupo estaban ubicados en la misma comunidad autónoma y un 30% en la misma provincia (en relación a cada centro de trabajo), mientras que casi en su totalidad (94%) fueron proveedores nacionales. Los datos del ejercicio anterior (2024) muestran una distribución muy similar y en la misma línea, con un 49% de proveedores ubicados en la misma comunidad autónoma y un 31% en la misma provincia, mientras que hasta el 95% 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 la 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, los centros de producción de Oromas en Zaragoza y en Puerto Real disponen del 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 últimos tres años, han sido las siguientes:

**Tabla 43. 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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Funcionalidad del producto	108	138	70	0,14%	0,18%	0,09 %
Especificaciones diferentes a las solicitadas	74	45	74	0,10%	0,06%	0,09 %
Diferencias de peso	23	14	12	0,03%	0,02%	0,02 %
Deficiencias en el producto	81	74	95	0,11%	0,10%	0,12 %

Observando los datos de la tabla anterior, la tendencia global es estable o de ligera mejora en los principales tipos de reclamaciones.

## 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 2023: se concedieron tres subvenciones, para la instalación de placas solares fotovoltaicas para autoconsumo en los centros de Harinera Vilafranquina 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 concedió 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 concedieron 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).

Ejercicio 2025: Se han recibido subvenciones en relación con el mecanismo de compensación a consumidores electrointensivos, por un importe total de 104.732,86 €. Además, también se ha recibido una subvención relativa a la ayuda para la transformación de flotas de transporte (5.000 € en el centro de Guria), con el objetivo de renovar la flota de camiones.

## 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, 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 gestión y acciones del Grupo, sino de toda la sociedad, de la actividad económica y de los mercados, 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. Nuestras expectativas incluyen poder decir lo mismo en relación a las consecuencias que pudieran tener los conflictos geopolíticos y bélicos más recientemente iniciados.

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.

Por último, comentar que el mismo Consejo ha manifestado reiteradamente su voluntad de analizar las nuevas oportunidades de adquisición de activos, empresas o negocios que puedan presentarse, hay un interés real y decidido en poder realizar inversiones o compras que deberían aportar crecimiento, pero también sinergias y mayor rentabilidad al conjunto del Grupo. Esta debe ser considerada una auténtica declaración de intenciones.

En Vilafranca del Penedés, a 31 de marzo de 2026

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
<b>Modelo de negocio</b>		
- Descripción del modelo de negocio	6-11	
- Entorno, mercados en los que opera y presencia geográfica	7-11	GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-6;
- Objetivos y estrategias	6-11	GRI 2-22; GRI 2-23;
- Políticas, riesgos y principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	11-15	GRI 2-25
<b>Marco de Reporting utilizado</b>	3	GRI 1
<b>Análisis de materialidad</b>	4-5	GRI 3-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
- Empleo		
▪ Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	19	GRI 2-7
▪ Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	21-28	GRI 2-7
▪ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28	GRI 401-1
▪ Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	30-31	GRI 405-2
▪ Brecha salarial	31-32	GRI 405-2
▪ Remuneración media de consejeros y directivos	30	GRI 2-19; GRI 405-2
▪ Implantación de políticas de desconexión laboral	20	GRI 3-3; GRI 401-3
▪ Porcentaje de empleados con discapacidad	44	GRI 405-1
- Organización del trabajo		
▪ Organización del tiempo de trabajo	20	
▪ Absentismo	36	GRI 3-3; GRI 401-2;
▪ Medidas para facilitar la conciliación	20	GRI 401-3; GRI 403-9
- Seguridad y Salud		
▪ Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	34-40	GRI 403-1; GRI 403-2;
		GRI 403-3; GRI 403-4;
		GRI 403-5
▪ Indicadores de siniestralidad	36-37	GRI 403-9
▪ Enfermedades profesionales	37-38	GRI 403-10
- Relaciones sociales		
▪ Organización del diálogo social	40-43	GRI 2-29; GRI 403-4
▪ Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	18	GRI 2-30
▪ Balance de los convenios	32-33, 38-43	GRI 403-4
- Formación		
▪ Políticas implementadas en el campo de la formación	43	GRI 404-2
▪ Indicadores de formación	34, 43	GRI 403-5; GRI 404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	44	GRI 3-3;
- Igualdad y no discriminación	45-49	GRI 405-1; GRI 405-2

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>	<b>Estándar de referencia</b>
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
- Gestión ambiental	50-51	GRI 3-3; GRI 2-12; GRI 2-27
- Medidas para prevenir la contaminación	52-57	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	58-61	GRI 306-2; GRI 306-3
▪ Consumo de materias primas	62	GRI 301-1
▪ Consumo directo e indirecto de energía	65-66	GRI 302-1; GRI 302-3
▪ Consumo de agua	63-64	GRI 303-1; GRI 303-5
▪ Medidas para mejorar la eficiencia energética	52-57	GRI 302-4; GRI 302-5
▪ Uso de energías renovables	66-67	GRI 302-1
- Cambio climático		
▪ Emisiones de gases de efecto invernadero	68-69	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4; GRI 305-7
▪ Medidas para adaptarse al cambio climático	70-72	GRI 3-3; GRI 201-2; GRI 302-4; GRI 302-5; GRI 305-5
▪ Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	70-72	GRI 305-5
- Biodiversidad		
▪ Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	72	GRI 304-3
▪ Impactos causados por la actividad	72	GRI 304-2
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	73-74	
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	73-74	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 406-1;
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	74	GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	18, 40, 49, 73	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	75-76	GRI 2-23;
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	75-76	GRI 205-2; GRI 205-3
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	76	GRI 201-1; GRI 413-1
<b>Compromiso social</b>		
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	77-78	GRI 204-1; GRI 413-1
- Gestión responsable de la cadena de suministro	79-80	GRI 308-1; GRI 414-1
- Gestión de la relación con los consumidores	81-83	GRI 2-29; GRI 416-1; GRI 417-1
<b>Información fiscal y transparencia</b>	<b>84</b>	<b>GRI 201-1; GRI 201-4</b>

## ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos

### Índice de tablas

Tabla 1. Empresas y centros de producción del Grupo. ....	7
Tabla 2. Número total y distribución de la plantilla, por sexo, edad, país* y grupo profesional. ....	19
Tabla 3. Medidas de conciliación familiar y laboral, por sexo. ....	20
Tabla 4. Distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y grupo profesional. ....	21
Tabla 5. Promedio anual de contratos indefinidos por sexo, edad y grupo profesional. ....	24
Tabla 6. Promedio anual de contratos temporales por sexo, edad y grupo profesional. ....	25
Tabla 7. Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional. ....	26
Tabla 8. Promedio anual de contratos a tiempo completo por sexo, edad y grupo profesional. ....	27
Tabla 9. % anual de contratos temporales que se transforman en contrato indefinido. ....	28
Tabla 10. Creación anual de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido*. ....	28
Tabla 11. Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional. ....	28
Tabla 12. Ceses voluntarios del personal indefinido, por sexo. ....	28
Tabla 13. Rotación anual* del personal indefinido (plantilla media anual). ....	29
Tabla 14. Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo. ....	30
Tabla 15. Remuneraciones medias por grupo de edad y sexo. ....	30
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*. ....	31
Tabla 17. Remuneración media del personal al final del ejercicio desagregada por grupos profesionales, y comparada con la remuneración media mínima de convenio. ....	31
Tabla 18. Porcentaje de personas trabajadoras con incentivos, por grupo profesional, al final del ejercicio*. ....	31
Tabla 19. N.º horas de absentismo por persona empleada*. ....	36
Tabla 20. Índice de incidencia. ....	36
Tabla 21. Índice de Frecuencia. ....	36
Tabla 22. Índice de gravedad. ....	37
Tabla 23. Bajas laborales por motivo. ....	37
Tabla 24. Número de bajas por accidente y duración media de las bajas. ....	38
Tabla 25. Promedio de horas de formación por persona y grupo profesional. ....	43
Tabla 26. N.º total de personas trabajadoras con discapacidad, al final del ejercicio. ....	44
Tabla 27. Distribución de la plantilla al final del ejercicio, por sexo, nacionalidad y grupo profesional. ....	48
Tabla 28. Inversiones del Grupo para prevenir la contaminación y reducir el consumo energético. ....	57
Tabla 29. Subproducto destinado a consumo animal. ....	58
Tabla 30. Residuos no peligrosos generados por el Grupo. ....	60
Tabla 31. Residuos peligrosos generados por el Grupo. ....	61
Tabla 32. Cantidades de cereales consumidas como materia prima. ....	62
Tabla 33. Envases puestos en el mercado en producto final vendido. ....	62
Tabla 34. Evolución de los consumos de agua del Grupo. ....	64
Tabla 35. Evolución de los consumos energéticos del Grupo. ....	65
Tabla 36. Plan de implantación de instalaciones fotovoltaicas. ....	67
Tabla 37. Electricidad generada y autoconsumida y toneladas de CO <sub>2</sub> evitadas. ....	67
Tabla 38. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo. ....	68
Tabla 39. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo. ....	69
Tabla 40. Donaciones al Banco de Alimentos. ....	76
Tabla 41. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2024). ....	77
Tabla 42. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2025). ....	78
Tabla 43. Número de reclamaciones de clientes por problemas de calidad y/o cantidad-peso. ....	83

### Índice de gráficos

Gráfico 1. Matriz de materialidad ....	5
Gráfico 2. Evolución de las formaciones impartidas en materia de PRL. ....	34
Gráfico 3. Distribución de los productos vendidos envasados y no envasados. ....	59
Gráfico 4. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2023-2025. ....	60
Gráfico 5. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2023-2025). ....	61
Gráfico 6. Evolución de la huella de carbono del Grupo (2024-2025). ....	69