

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

**Informe de verificación independiente del
Estado de Información no Financiera
consolidado a 31 de diciembre de 2019**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

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

De acuerdo al artículo 49 del código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No financiera consolidado, adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 de 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Member of



Alliance of
independent firms

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y Dirección.

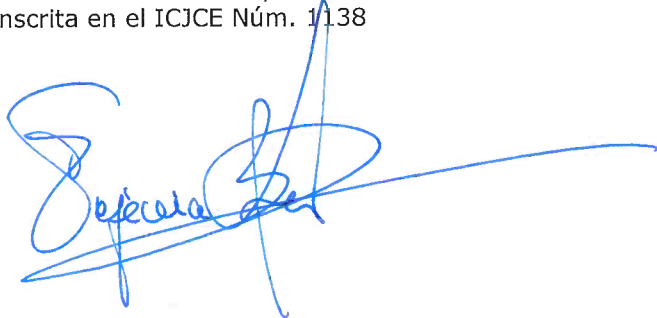
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo 2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, SL, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla que se adjunta, como Anexo I al Estado de Información no Financiera.

Uso y distribución

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

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



M^a Eugènia Bailach Aspa

30 de julio de 2020





Cabezuela Logística, S.L.



**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
a 31 de diciembre de 2019**

2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.	Antecedentes y estándares utilizados	3
1.2.	Materialidad	4
2.	MODELO DE NEGOCIO.....	5
2.1.	Descripción del sector y la cadena de producción	5
2.2.	Modelo de negocio del Grupo y estrategia	6
2.3.	Políticas desarrolladas y riesgos	8
3.	GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	11
3.1.	Empleo	12
3.2.	Organización del trabajo	13
3.3.	Política Retributiva	17
3.4.	Seguridad y salud	21
3.5.	Relaciones sociales.....	25
3.6.	Formación.....	26
3.7.	Accesibilidad universal a las personas con discapacidad	27
3.8.	Igualdad	28
4.	MEDIO AMBIENTE.....	30
4.1.	Gestión ambiental	30
4.2.	Prevención de la contaminación y mejora de la eficiencia energética	32
4.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	38
4.3.1.	Economía circular y prevención de desperdicio de alimentos	38
4.3.2.	Residuos.....	39
4.4.	Uso sostenible de los recursos	43
4.4.1.	Consumo de materias primas y envases	43
4.4.2.	Consumo de agua.....	44
4.4.3.	Consumo de energía	45
4.4.4.	Uso de energías renovables	47
4.5.	Cambio climático.....	48
4.5.1.	Gases de efecto invernadero	48
4.5.2.	Medidas para adaptarse al cambio climático	50
4.6.	Biodiversidad.....	53
5.	RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	54
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	56
7.	COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES	57
7.1.	Desarrollo sostenible e impacto local	57
7.2.	Gestión responsable de la cadena de suministro	59
7.3.	Gestión de la relación con los consumidores	60
8.	INFORMACIÓN FISCAL	63
9.	COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO	64
	ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	65
	ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos	67

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 2019, y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el Informe de Gestión.

1.1. Antecedentes y estándares utilizados

En 2018 se publicó la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad*, con el objetivo de identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, incrementando la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales.

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

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

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

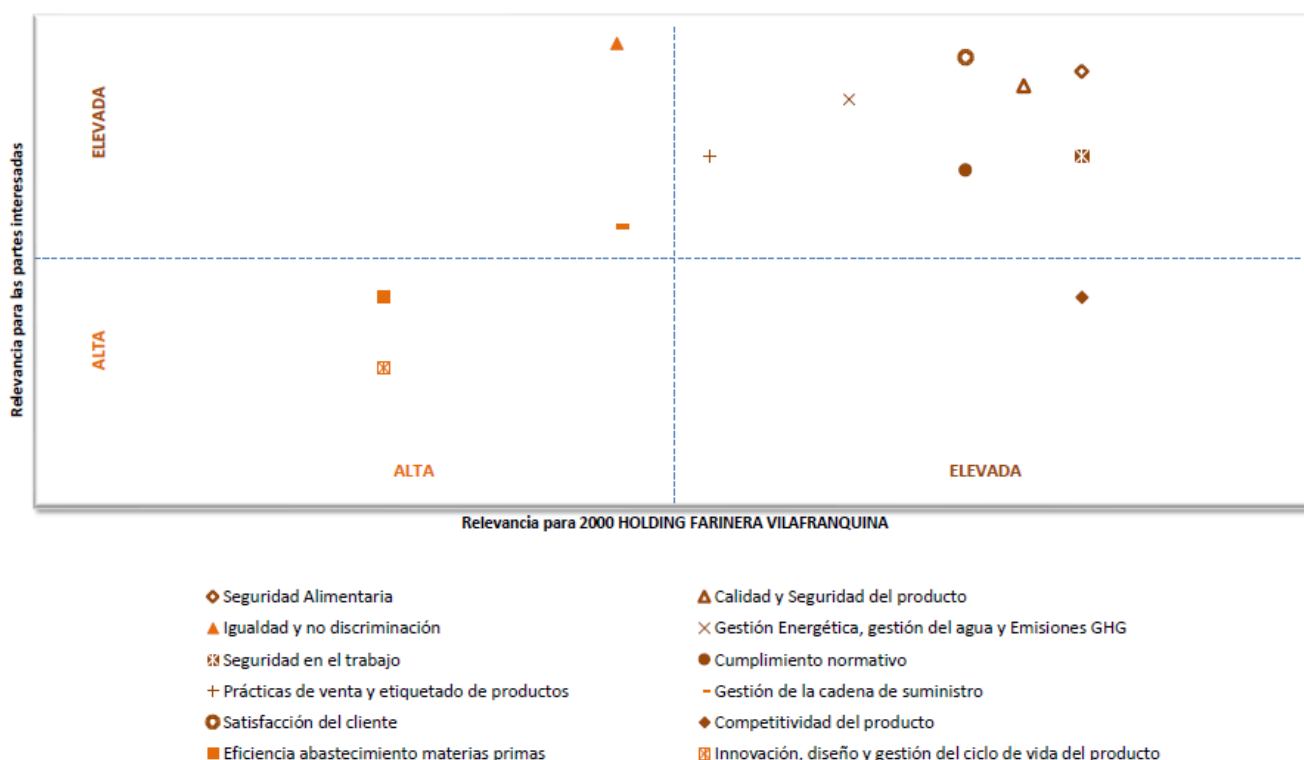
1.2. Materialidad

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

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

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

Gráfico 1. Matriz de materialidad



2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. Descripción del sector y la cadena de producción

Según el Libro Blanco de la Industria de Harinas y Sémolas publicado por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas (AFHSE) en el año 2012, en la cadena de producción del sector harinero hay que distinguir entre la materia primera trigo blando y trigo duro.

Trigo blando

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

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

Trigo duro

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

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 duro, y también en el de la segunda transformación en el caso de producción de pasta.

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

2.2. Modelo de negocio del Grupo y estrategia

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

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

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

Tabla 1. Empresas y centros de producción del Grupo.

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

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

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

Así pues, en dicho contexto de innovación y mejora continua, a raíz de la normalización que se ha producido en los últimos años con respecto a la calidad de las harinas, las sémolas y otros productos de la molienda de los cereales (*Real Decreto 677/2016*), así como en referencia a la calidad del pan (*Real Decreto 308/2019*), y como resultado del esfuerzo y recursos de los que se ha dotado el Grupo, se ha desarrollado e incorporado una nueva línea de negocio para la **fabricación de harinas denominadas de "grano entero" o "integrales"**. Concretamente, se ha modificado la línea de producción de la planta de La Preferida, en Bellpuig (provincia de Lleida) para posibilitar la producción de harinas de grano entero. A partir del trigo seleccionado minuciosamente por los especialistas y suministrado directamente a dicha planta, se consigue mantener todas las partes del grano (endospermo, salvado y germen) en la harina final, sin que se trate de harinas reconstituidas. El producto obtenido es una **harina de trigo 100% integral, certificada con la garantía de calidad y autenticidad del Grupo**.

El entorno de mercado en el que el Grupo desarrolla su actividad está estrechamente correlacionado con la producción de la materia prima que, a su vez, depende de cada cosecha anual y en definitiva 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, el medio que se utilice.

Entre los costes de los aprovisionamientos, por encima de todos destaca el de la materia prima (trigo). Este presenta dos tipologías; el trigo duro (para sémola y pasta), del cual España es excedentaria, y el trigo blando (harinas, pan, bollería, repostería, 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 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 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 productos.

El Grupo implementa diferentes estrategias para la defensa de la competitividad y la sostenibilidad de sus productos en el mercado, por una parte, reforzando y dotando de recursos al departamento de compras y, por otro, introduciendo versatilidad y flexibilidad para la obtención de producto final diferenciado, según

las especificaciones solicitadas por cada cliente. Para ello se innova en procesos productivos de mezclado según las características finales del producto deseadas. En consecuencia, el Grupo sigue alineado en su estrategia de mejora de la competitividad, tanto de sus productos como de sus instalaciones, con la incorporación de nuevas líneas de producción (como es el caso de la harina de grano entero), ampliaciones y sustitución de líneas obsoletas por otras de última tecnología (ver apartado 4.2, donde se detallan todas las actuaciones de mejora en los procesos productivos e instalaciones de las distintas plantas del Grupo). En este sentido, cabe destacar la sustitución de la línea de pasta corta en Oromas Zaragoza, que incorpora mejoras tecnológicas como por ejemplo un menor tiempo de ciclo de producción y evidentes mejoras en el mantenimiento, además de la ampliación de su almacén, aumentando su capacidad (de los 2.500 palets en stock hasta unos 10.000 palets actualmente), ampliando los días de stock en las referencias producidas, no sólo en Zaragoza, sino también en Puerto Real, mejorando sensiblemente los recursos necesarios para el movimiento de la mercancía en su interior, respecto del almacén preexistente.

2.3. Políticas desarrolladas y riesgos

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

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

- Generar valor a los negocios, buscando la competitividad, el equilibrio y la solidez financiera, a través de políticas responsables y sostenibles.
- Satisfacer los requisitos de los clientes, así como los legales, reglamentarios y de estándares de calidad (BRC, ISO 14001, ISO 45001, GMP+, Halal, Kosher, etc.).
- Promover la mejora continua en los productos y servicios del Grupo, como también en los procesos y condiciones de trabajo.

- Garantizar y asegurar las condiciones y requisitos de seguridad alimentaria.
- Defender la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la no discriminación, promoviendo la participación de las personas, así como su formación y cualificación profesional, priorizando la promoción interna.
- Prevenir y mitigar la contaminación, a través de los programas ambientales.
- Prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de un control permanente sobre los peligros, los riesgos y las oportunidades para la seguridad y la salud en el trabajo.

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

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

En otro tipo de riesgos, en aquellos relacionados con el medio ambiente y su conservación, el Grupo prima el transporte por tren al transporte por carretera (Arévalo y Sta. Margarida i Els Monjos), y cuando no es posible el tren se utilizan camiones de gran tonelaje (traslados de Puerto Real a Zaragoza).

Asimismo, el Grupo tiene muy asumido el concepto de economía circular, destinando a consumo animal el subproducto que no se comercializa para consumo humano, o la recogida de pasta no apta para el consumo humano, pero si para el consumo animal, y el fomento del suministro de producto a granel (camiones cisterna) antes que en formato envasado.

Un riesgo importante en el sector de las harineras, es el hecho de que el mercado de abastecimiento nacional es deficitario a nivel de suministros de materia prima (trigo blando), tal y como se ha mencionado anteriormente. De este modo, tanto el Grupo como las compañías competidoras, se ven forzadas a acudir, 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, y 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. Estos últimos varían y pueden verse afectados por una eventual subida de precios de combustibles fósiles, como consecuencia de la situación de emergencia climática actual (ver apartado 4.5.2. Medidas para adaptarse al cambio climático).

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

Además, en lo referente al personal y la prevención de riesgos laborales (PRL), cabe destacar la incorporación, durante el año 2019, de una persona profesional especialista en recursos humanos y un técnico PRL, reforzando así el enfoque del Grupo hacia su recurso máspreciado (las personas) y la importancia de su seguridad en los lugares de trabajo (ver apartados 3 y 3.4 de esta memoria).

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

3. GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS

Aunque el Grupo no dispone de una política exclusiva para el ámbito de los recursos humanos (RRHH), dicho aspecto queda cubierto por la Política General, asumiendo compromisos encaminados a que los trabajadores se encuentren satisfechos con la relación laboral que mantienen con el Grupo, como se puede observar en el punto 2.3 del presente documento. Además, durante el 2019, destaca la incorporación en los servicios centrales del Grupo de una persona profesional especialista en RRHH, así como un técnico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). En ambos casos, el objetivo es profesionalizar la gestión y lograr importantes mejoras y resultados.

El entorno (legislación, evolución social-laboral, agentes sociales, sindicatos...) y las propias inquietudes y aspiraciones de las personas que forman parte del Grupo, exigen y exigirán una gestión de estos ámbitos mucho más compleja, capacitada, organizada y programada. Hasta el momento, dicha gestión se llevaba a cabo desde la Dirección adjunta, en el caso de RRHH, y por el Departamento Técnico, para el caso de la PRL, reaccionando a las necesidades y respondiendo a las demandas del personal, con resultados en general satisfactorios, sin problemática de carácter sociolaboral (con escasa o nula conflictividad laboral), y sin problemática en PRL. No obstante, en aras del objetivo de mejora continua presente en el Grupo, se ha considerado oportuno la incorporación de dichas personas, para poder encarar con mayor garantía de éxito las nuevas exigencias en estos dos ámbitos.

En cuanto a RRHH, desde el área de Relaciones Laborales se busca mantener la alta calidad de la gestión administrativa y legal actual, optimizando la eficiencia de los procedimientos y aumentando su vocación y disposición a dar un servicio al resto de la organización. En el área de Gestión de las personas, el cambio resultará aún más notable, actualizando de forma clara los organigramas, identificando las responsabilidades y las distintas categorías profesionales, lo cual será esencial para definir mejor las políticas y sistemas retributivos, la selección de personal y la promoción interna, la formación necesaria por categorías, y para mejorar la comunicación y el flujo de información interna.

En referencia a la contratación del técnico PRL, se describen los objetivos y funciones de dicha incorporación en el apartado 3.4 de este documento.

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

En los datos que se presentan a continuación dentro de este apartado, no se ha considerado relevante desglosar los datos por región, al estar todos los centros amparados por la misma política y compromisos laborales, y encontrarse todos los trabajadores dentro del mismo país (España). Asimismo, la información se presenta desglosada entre personal cualificado y personal no cualificado. A nivel de prestaciones tampoco se realiza ninguna diferencia entre las prestaciones sociales para los empleados a tiempo completo y/ o tiempo parcial.

3.1. Empleo

El 100 % de los trabajadores están cubiertos por los convenios colectivos estatales 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. Los complementos salariales son los que marcan los convenios, y además existen complementos salariales propios de la empresa, tanto a título colectivo como individual, situándose los salarios por encima de la competencia.

Tabla 2. Distribución de la plantilla total al final del ejercicio, por sexos.

	2018	2019
Mujeres	71	77
Hombres	492	504
Plantilla Total	563	581

Tabla 3. Distribución de la plantilla total al final del ejercicio, por edad.

Grupo de edad (años)	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Entre 20 y 25 años	2	17	19	3	16	19
Entre 26 y 30 años	6	39	45	5	40	45
Entre 31 y 35 años	10	58	68	13	53	66
Entre 36 y 40 años	7	76	83	7	75	82
Entre 41 y 45 años	12	79	91	14	88	102
Entre 46 y 50 años	18	97	115	17	98	115
Entre 51 y 55 años	8	52	60	9	63	72
Entre 56 y 60 años	8	52	60	6	43	49
Más de 61 años	0	22	22	3	28	31
Plantilla total	71	492	563	77	504	581

Cabe destacar que, por el hecho de que el Grupo tiene todos los centros de trabajo ubicados en España, no aplicaría la distribución de la plantilla por país. No obstante, si bien en el *EINF* de 2018 se indicó en el presente apartado la distribución de la plantilla por nacionalidad (ver tabla 5 del *EINF* 2018), a partir de este ejercicio, y adoptando el mismo criterio en los sucesivos, se informa de dichos datos en el apartado 3.8. Igualdad (ver tabla 31), haciendo hincapié en la no discriminación por nacionalidad, país de origen o religión durante los procesos de selección de personal.

3.2. Organización del trabajo

El Grupo asume con sus trabajadores/as el compromiso de conciliar la vida laboral y familiar, permitiendo flexibilizar y/o reducir la jornada laboral por nacimiento de un/a hijo/a, escoger el periodo vacacional (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, pueden organizarse para adaptarlos a sus necesidades de conciliación. Aun no existiendo mecanismos concretos destinados a fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores, el Grupo facilita que su personal pueda adoptar medidas para conciliar la vida laboral y familiar o personal, y para que este derecho pueda ser ejercido tanto por hombres como por mujeres.

Las medidas resultantes de la evaluación de riesgos psicosociales revisada durante el 2018 (ver apartado 3.4 del *EINF* 2018), fueron sometidas a la consideración de los representantes de los trabajadores, y finalmente fueron aprobadas durante el 2019. Entre dichas medidas, se aprobó actuar para la restricción, al máximo nivel posible, de la realización de horas extraordinarias, de modo que se facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. A finales de 2019, se tomó la decisión de implementar nuevas medidas para aplicar a partir de inicios de 2020, tendentes a reducir los excesos de jornada que realizaban una serie de trabajadores, ajustando su horario laboral, sin verse afectado su nivel de retribución.

Tabla 4. Medidas de conciliación familiar y laboral, por sexo.

Tipos de causa o motivo	2018		2019	
	Número	Sexo	Número	Sexo
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	1	Mujer	0	-
Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave	0	-	1	Mujer
Reducción de jornada por guarda legal de hijos/as	9	Mujer	8	Mujer
Reducción de jornada por atención de familiares hasta 2º grado	0	-	1	Hombre
Total	10	10 mujeres	10	9 mujeres y 1 hombre

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

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

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

Tabla 5. Distribución de las modalidades de contrato de trabajo del personal al final del ejercicio.

Tipos de contrato (por clave de contrato)	2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
100. Contrato por tiempo indefinido a tiempo completo.	259	34	293	254	35	289
130. Contrato por tiempo indefinido con trabajadores discapacitados a tiempo completo.	1	0	1	1	0	1
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.	1	0	1	1	0	1
189. Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada a tiempo completo (No incentivos).	188	29	217	197	28	225
200. Contrato por tiempo indefinido a tiempo parcial.	0	4	4	0	4	4
289. Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada a tiempo parcial (No incentivos).	0	1	1	0	1	1
402. Contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo.	28	3	31	38	8	46
410. Contrato de interinidad a tiempo completo.	0	0	0	0	1	1
441. Contrato de relevo (temporal) a tiempo completo.	0	0	0	1	0	1
540. Contrato de jubilación parcial (tiempo parcial).	15	0	15	12	0	12
TOTAL	492	71	563	504	77	581

Tabla 6. Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, por sexo.

Tipo de contrato	2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contratos indefinidos	440,07	62,58	502,65	448,96	63,53	512,49
Contratos temporales	36,39	4,71	41,1	36,69	6,18	42,87
TOTAL	476,46	67,29	543,75	485,65	69,71	555,36

Tabla 7. Promedio anual de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, por sexo.

Tipo de contrato	2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contratos a tiempo completo	474,23	64,58	538,81	483,74	66,58	550,32
Contratos a tiempo parcial	2,23	2,71	4,94	1,91	3,13	5,04
TOTAL	476,46	67,29	543,75	485,65	69,71	555,36

Tabla 8. Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, por edad.

Grupo de edad (años)	2018			2019		
	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Promedio total	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Promedio total
Menos de 20 años	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	0,25
Entre 20 y 25 años	5,00	7,66	12,66	11,90	12,15	24,05
Entre 26 y 30 años	29,95	12,20	42,15	29,81	3,70	33,51
Entre 31 y 35 años	57,44	7,75	65,19	55,79	5,15	60,94
Entre 36 y 40 años	74,52	2,29	76,81	60,82	7,20	68,02
Entre 41 y 45 años	87,72	4,14	91,86	74,90	7,89	82,79
Entre 46 y 50 años	108,53	3,98	112,51	97,75	2,40	100,15
Entre 51 y 55 años	61,89	3,08	64,97	110,11	1,26	111,37
Entre 56 y 60 años	58,92	0,00	58,92	50,28	0,67	50,95
Más de 61 años	18,68	0,00	18,68	21,13	2,20	23,33
Plantilla total	502,65	41,10	543,75	512,49	42,87	555,36

Tabla 9. Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, por clasificación profesional.

Descripción categoría	2018			2019		
	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Promedio total	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Promedio total
Personal cualificado	411,99	11,69	423,68	412,46	23,14	435,60
Personal no cualificado	90,66	29,41	120,07	100,03	19,73	119,76
Promedio total plantilla	502,65	41,10	543,75	512,49	42,87	555,36

Tabla 10. Promedio anual contratos tiempo completo y tiempo parcial, por clasificación profesional.

Descripción categoría	2018			2019		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Promedio total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Promedio total
Personal cualificado	419,25	4,29	423,54	431,21	4,39	435,60
Personal no cualificado	119,56	0,65	120,21	119,11	0,65	119,76
Promedio total plantilla	538,81	4,94	543,75	550,32	5,04	555,36

Tabla 11. % anual de contratos temporales que se transforman en contrato indefinido.

	2017	2018	2019
N.º total de contratos temporales	117	114	108
N.º de contratos temporales transformados en indefinido	28	42	28
% de contratos temporales transformados en indefinido	23,93 %	36,84 %	25,93 %

Tabla 12. Creación anual de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido*.

	2017	2018	2019
N.º total de contratos fijos	5	4	2
* Personas contratadas directamente por la empresa de forma inicial a través de un contrato de carácter indefinido.			

Tabla 13. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Tipo de despido	2018				2019			
	Número	Sexo	Edad	Clasificación profesional	Número	Sexo	Edad	Clasificación profesional
Disciplinario	1	Hombre	33	Personal cualificado	1	Hombre	36	Personal cualificado
Disciplinario	1	Hombre	36	Personal cualificado	1	Hombre	28	Personal cualificado
Disciplinario	1	Hombre	51	Personal cualificado	1	Hombre	45	Personal cualificado
Disciplinario	1	Mujer	32	Personal no cualificado	1	Hombre	31	Personal cualificado
Disciplinario					1	Hombre	34	Personal cualificado
Disciplinario	-	-	-	-	1	Hombre	47	Personal cualificado
Disciplinario	-	-	-	-	1	Hombre	25	Personal no cualificado
Disciplinario	-	-	-	-	1	Hombre	22	Personal no cualificado
Disciplinario	-	-	-	-	1	Hombre	39	Personal no cualificado
Disciplinario	-	-	-	-	1	Mujer	42	Personal no cualificado
Por causas objetivas	1	Hombre	36	Personal cualificado	1	Hombre	56	Personal cualificado
Por causas objetivas	-	-	-	-	1	Hombre	50	Personal cualificado
Total de despidos	5	4 hombres y 1 mujer			12	11 hombres y 1 mujer		

Tabla 14. Ceses voluntarios del personal indefinido, por sexo.

Tipos de causa o motivo	2018		2019	
	Número	Sexo	Número	Sexo
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as	1	Mujer	0	---
Baja voluntaria del/ de la trabajador/a	3	Hombre	7	Hombre
Baja voluntaria del/ de la trabajador/a	0	---	1	Mujer
Excedencia voluntaria	1	Mujer	0	---
Excedencia voluntaria	1	Hombre	1	Hombre
Total bajas:	6	2 mujeres y 4 hombres	9	1 mujer y 8 hombres

Tabla 15. Rotación anual* del personal indefinido (plantilla media anual).

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

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

3.3. Política Retributiva

El Grupo realizó en el año 2017 un estudio a partir del análisis de las cuentas anuales correspondientes al año 2016, cuentas depositadas en el registro mercantil, obteniendo los datos sobre el coste de personal y el número medio de empleados. El objeto de este estudio fue calcular el nivel retributivo medio de las empresas del sector y determinar el diferencial existente entre el coste medio total por empleado del Grupo, respecto del resto de empresas/grupos analizados.

Los resultados obtenidos de este estudio, permitieron determinar una diferencia porcentual de un 29,98% a favor del Grupo, es decir, el salario medio era superior en dicho porcentaje respecto al resto de las principales empresas y grupos del sector de harinas y sémolas (sector de la molinería). Estos datos fueron facilitados a todos los Comités de Empresa de todos los centros de las empresas harineras del Grupo, es decir, a los Comités de Empresa de los centros de Arévalo, Bellpuig, Biurrun-Campanas, Cádiz, Nogales de Pisuerga y de Vilafranca del Penedès - Santa Margarida i Els Monjos.

Este diferencial existente ha permitido mantener las condiciones salariales pactadas en Julio de 2013 entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y, aparte de ser salarios superiores a los del sector, también están, para una amplia mayoría de trabajadores, por encima de lo definido por los convenios aplicables a los distintos centros de trabajo del Grupo. Evidentemente, ningún trabajador/a percibe un salario inferior al estipulado en los convenios de aplicación vigentes.

La voluntad y la norma es equiparar el salario de hombres y mujeres dentro de una misma categoría profesional. Tal y como se verá más adelante, existe el compromiso de una actualización del Plan de Igualdad, cumpliendo con el Real Decreto-ley 6/2019.

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

Tabla 16. Remuneración media del personal desagregada por sexo, al final del ejercicio.

	2017	2018	2019
Sexo	Remuneración media	Remuneración media	Remuneración media
Mujeres	25.488,57 €	26.415,92 €	25.982,15 €
Hombres	34.067,65 €	34.838,86 €	34.377,94 €

Tabla 17. Remuneración media del personal desagregada por categorías y sexo, al final del ejercicio.

Descripción categoría	2017		2018		2019	
	Remuneración media por sexos		Remuneración media por sexos		Remuneración media por sexos	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
1. Personal cualificado	26.992,11 €	38.169,76 €	27.763,56 €	38.549,50 €	27.265,09 €	38.247,25 €
2. Personal no cualificado	17.594,97 €	21.106,37 €	17.132,17 €	21.645,47 €	17.386,42 €	21.140,82 €

Tabla 18. Remuneración media del personal por categorías profesionales, al final del ejercicio.

Descripción categoría	Remuneración media 2017	Remuneración media 2018	Remuneración media 2019
1. Personal cualificado	36.565,68 €	37.050,11 €	36.637,17 €
2. Personal no cualificado	20.784,72 €	21.298,30 €	20.838,04 €

Tabla 19. Remuneración media del personal desagregada por edad, al final del ejercicio.

Grupo de edad	Remuneración media 2017	Remuneración media 2018	Remuneración media 2019
Entre 20 y 25 años	20.457,06 €	22.653,20 €	21.307,41 €
Entre 26 y 30 años	22.936,94 €	25.003,04 €	23.252,88 €
Entre 31 y 35 años	23.601,04 €	24.596,32 €	24.713,95 €
Entre 36 y 40 años	27.683,39 €	26.375,03 €	26.657,30 €
Entre 41 y 45 años	30.922,38 €	32.527,03 €	31.332,35 €
Entre 46 y 50 años	36.527,48 €	35.675,69 €	32.531,31 €
Entre 51 y 55 años	46.707,08 €	44.533,77 €	45.782,64 €
Entre 56 y 60 años	45.596,15 €	48.173,23 €	50.398,49 €
Más de 61 años	43.849,02 €	44.269,98 €	43.741,56 €

Tabla 20. % de puestos de trabajo cualificados y no cualificados del personal con una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo por categorías profesionales, al final del ejercicio*.

Descripción categoría	2017	2018	2019
1. Personal cualificado	90,66%	94,84%	84,68%
2. Personal no cualificado	82,44%	67,52%	62,90%

(*) Personal trabajador que percibe 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 21. Remuneración media del personal al final del ejercicio desagregada por categorías profesionales, y comparada con la remuneración media mínima de convenio.

Descripción categoría	Salario medio mínimo de convenio			Salario medio empresa		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1. Personal cualificado	20.196,44 €	21.170,81 €	24.001,99 €	36.565,68 €	37.050,11 €	36.637,17 €
2. Personal no cualificado	18.805,56 €	19.154,75 €	18.818,08 €	20.784,72 €	21.298,30 €	20.838,04 €

Tabla 22. % de personal que tienen incentivos, por categorías, al final del ejercicio*.

Descripción categoría	2017	2018	2019
1. Personal cualificado	66,51%	62,33%	63,68%
2. Personal no cualificado	31,30%	29,06%	25,81%

(*) Personal trabajador que percibe mejoras salariales fijas respecto del convenio colectivo, incluyendo plusones voluntarios, plus mayor dedicación o complementos salariales.

Tabla 23. Descripción de conceptos salariales y extrasalariales que se abonan en el Grupo.

Concepto salarial	Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Harinas Panificables y Sémolas (Vigencia: 01/01/17 en adelante)	Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Pastas Alimenticias (Vigencia: Entre 01/01/17 y 31/12/19)	Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (Vigencia: 01/01/17 en adelante)
Salario base convenio.	X	X	X
Complemento de antigüedad: Complemento fijo.	Contratos firmados antes de 31/12/94	Contratos firmados antes de 01/01/1996	
Gratificaciones extraordinarias: Complemento fijo. Calculadas sobre importe de 30 días sobre salario.	Cuatro anuales	Tres anuales	Dos anuales Modalidad de 14 pagas
Complemento de nocturnidad: Complemento variable. Jornada entre las 22:00 y las 06:00.	Excluidos/as los/las trabajadores/as contratados/as exclusivamente para trabajar en dicho periodo nocturno.	Excluidos/as los/las trabajadores/as contratados/as exclusivamente para trabajar en dicho periodo nocturno.	
Complemento de Plus Convenio: Complemento fijo.	Se abona durante los 12 meses del año, y en las pagas extraordinarias establecidas.		
Plus voluntario: Complemento fijo. Pacto individual o colectivo en las empresas de Harinas Panificables.	Se abona durante los 12 meses del año, y en las pagas extraordinarias establecidas, salvo excepciones pactadas individualmente.		

Concepto salarial	Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Harinas Panificables y Sémolas (Vigencia: 01/01/17 en adelante)	Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Pastas Alimenticias (Vigencia: Entre 01/01/17 y 31/12/19)	Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (Vigencia: 01/01/17 en adelante)
Retribución voluntaria o Complemento salarial: Complemento fijo. Pacto individual en las empresas del sector de Harinas Panificables y Pastas Alimenticias.	<i>Se retribuye durante los 12 meses del año, sin incluir en el importe de las pagas extraordinarias.</i>	<i>Se abona durante los 12 meses del año, y también en las pagas extraordinarias establecidas.</i>	
Plus de mayor dedicación: Complemento fijo. Complemento salarial mediante pacto individual.	<i>Se retribuye durante las 12 mensualidades del año sin incluirse en el importe de las pagas extraordinarias.</i>		
Guardias semanales no presenciales: Complemento fijo. Complemento salarial únicamente en turnos en los cuales en la fábrica no hay presencia de ningún mecánico o de ningún electricista.	<i>Se retribuye durante las 12 mensualidades del año sin incluirse en el importe de las pagas extraordinarias.</i>		
Incentivo: Complemento fijo. Complemento salarial que viene establecido mediante pacto individual con el/la trabajador/a.	X	X	X
Complemento del 5º turno: Complemento fijo. Complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo.	<i>Se retribuye durante las 12 mensualidades del año sin incluirse en el importe de las pagas extraordinarias.</i>		
Plus de adaptación: Complemento salarial fijo. Complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo como complemento al 5º Turno.	<i>Se retribuye durante las 12 mensualidades del año sin incluirse en el importe de las pagas extraordinarias.</i>		
Plus fin de semana: Complemento salarial variable. Complemento salarial por especialidad en la jornada de trabajo. <i>Quedan excluidos de este complemento de plus de fin de semana los/las trabajadores/as contratados/as exclusivamente para trabajar en fin de semana.</i>		<i>Un importe bruto, incluyendo prorata de vacaciones, por cada día en que preste trabajo en sábado o domingo.</i>	
Plus distancia / plus transporte: Complemento variable.	X	X	
Plus festivo: Complemento variable.	X		
Plus de actividad: Complemento variable. establecido mediante pacto individual con el/la trabajador/a.	X	X	

Concepto salarial	Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Harinas Panificables y Sémolas (Vigencia: 01/01/17 en adelante)	Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Pastas Alimenticias (Vigencia: Entre 01/01/17 y 31/12/19)	Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (Vigencia: 01/01/17 en adelante)
Prima calidad: Plus variable. Es un plus o prima del puesto de trabajo, establecido mediante pacto individual con el/la trabajador/a.		X	
Guardias no presenciales: Plus variable.		X	
Ayuda de matrícula: Plus variable.		X	
Ayuda para hijos/as con discapacidad: Plus variable.		X	
Ayuda nupcialidad: Plus variable.		X	
Plus de vacaciones (nocturno): Plus variable.	<i>Retribución que se percibe cuando un/una trabajador/a disfruta de vacaciones. Se corresponde con el promedio del plus nocturnidad de los 12 últimos meses</i>	<i>Retribución que se percibe cuando un/una trabajador/a disfruta de vacaciones. Se corresponde con el promedio del plus nocturnidad de los 12 últimos meses</i>	
Dietas: Retribución extrasalarial variable	X		

3.4. Seguridad y salud

Todas las plantas del Grupo (exceptuando el centro de Cabezuela Logística, S.L. en Puerto Real, empresa de pequeña dimensión, poco relevante en el conjunto del Grupo, en la que se tiene una participación) están certificadas con la norma ISO 45001 (después de haber actualizado la certificación anterior OHSAS 18001), que define requisitos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo según Directivas de la *International Standard Organization*.

La Seguridad y Salud Laboral se integra dentro de la gestión global de la organización de tal forma que todas las actividades son consideradas desde una perspectiva de prevención de todo tipo de accidentes y protección de las personas en el entorno laboral. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de las empresas del Grupo está basado en el concepto de Mejora Continua, en la dirección de una mejor ergonomía y un excelente nivel de seguridad. Tal y como se ha mencionado anteriormente, en el 2019 cabe destacar la incorporación de un técnico especialista en Prevención de Riesgos Laborales, que aportará sus conocimientos y su colaboración a los responsables

de PRL de los diferentes centros del Grupo, posibilitando una gestión con métodos y medidas preventivas más homogéneas entre todos ellos, y mejorando la formación de las personas en este campo, reforzando la cultura de la seguridad y la apuesta del Grupo por prevenir y evitar riesgos para sus trabajadores/as. Además, todos los centros del Grupo están cubiertos por un Servicio de Prevención Ajeno, disponiendo todos ellos del Plan de Autoprotección o del Plan de Emergencia.

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

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

A continuación, en las siguientes páginas, se muestran datos relativos a la PRL.

Tabla 24. N.º horas de absentismo por persona empleada*.

Número total de horas de absentismo por empleado/a		
2017	2018	2019
76,24	89,33	84,88
(*) Fórmula empleada para el cálculo del absentismo por persona empleada: (N.º total de días de baja año / días del año) * jornada diaria empresa / N.º medio anual del personal empleado).		

Tabla 25. Índice de Frecuencia.

Empresa	Número de accidentes				Total horas trabajadas				Índice de frecuencia			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Harinera Vilafranguina, S.A.	12	11	1	0	456.314	471.750	45.051	43.958	26,30	23,32	22,20	0,00
La Preferida, S.A.	0	1	0	0	15.072	14.794	2.352	2.840	0,00	67,59	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	0	1	1	0	43.172	46.335	8.088	5.490	0,00	21,58	123,64	0,00
Guría, S.A.	5	5	0	0	87.757	91.491	10.726	11.764	56,98	54,65	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L.	0	0	0	0	0	0	446	446	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	5	7	1	3	185.314	182.157	44.558	46.569	26,98	38,43	22,44	64,42
Total del Grupo	22	25	3	3	787.629	806.527	111.221	111.067	27,93	31,00	26,97	27,01

Tabla 26. Índice de gravedad.

Empresa	Número de días perdidos por accidentes				Total horas trabajadas				Índice de gravedad			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Harinera Vilafranguina, S.A.	475	397	21	0	456.314	471.750	45.051	43.958	1,04	0,84	0,47	0,00
La Preferida, S.A.	0	50	0	0	15.072	14.794	2.352	2.840	0,00	3,38	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	63	1	20	0	43.172	46.335	8.088	5.490	1,46	0,02	2,47	0,00
Guría, S.A.	319	510	0	0	87.757	91.491	10.726	11.764	3,64	5,57	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L.	0	0	0	0	0	0	446	446	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	355	59	14	59	185.314	182.157	44.558	46.569	1,92	0,32	0,31	1,27
Total del Grupo	1212	1017	55	59	787.629	806.527	111.221	111.067	1,54	1,26	0,49	0,53

Tabla 27. Índice de incidencia.

Empresa	Número de accidentes				N.º de trabajadores				Índice de incidencia*			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Harinera Vilafranguina, S.A.	12	11	1	0	279,27	282,6	25,67	26,73	4,30	3,89	3,90	0,00
La Preferida, S.A.	0	1	0	0	9,00	10,49	2,00	2	0,00	9,53	0,00	0,00
Harinera del Pisuerga, S.A.U.	0	1	1	0	24,85	26,82	5,00	5,1	0,00	3,73	20,00	0,00
Guría, S.A.	5	5	0	0	53,59	56,19	6,77	6,76	9,33	8,90	0,00	0,00
2000 Holding Farinera Vilafranguina, S.L.	0	0	0	0	0,00	0	0,25	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00
Oromas, S.A.	5	7	1	3	109,75	109,55	27,60	28,87	4,56	6,39	3,62	10,39
Total del Grupo	22	25	3	3	476,46	485,65	67,29	69,71	4,62	5,15	4,46	4,30

* Se recalculan los datos del índice de incidencia para el 2018, debido a una errata en la fórmula de cálculo (se multiplicó por 1.000 en vez de por 100). Los datos para el presente ejercicio ya han sido calculados correctamente.

Tabla 28. Bajas laborales por motivo.

Empresa	Accidente		Enfermedad común		Enfermedad profesional		Maternidad o paternidad		Total	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Harineras del Grupo	19	18	112	127	0	1	7	10	138	156
Oromas, S.A.	6	10	86	94	0	0	5	11	97	115
Total	25	28	198	221	0	1	12	21	235	271

En lo que se refiere a enfermedades profesionales, en el 2018 no hubo ningún caso, mientras que durante el 2019 se extendió un parte de baja por este motivo. En este caso, se adaptó el trabajo de la persona, evitando tareas que requiriesen el uso de herramientas manuales, pasando a aconsejar y supervisar los trabajos a realizar.

Tabla 29. 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)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Harineras del Grupo	19	18	898	958	47,3	53,2
Oromas, S.A.	6	10	369	118	61,5	11,8
Total	25	28	1267	1076	50,7	38,4

Aunque el número de bajas por accidente ha aumentado ligeramente en 2019 con respecto al 2018, los datos de número de días de baja por accidente y de duración media de las bajas han disminuido en 2019, en relación al 2018. Estos índices son revisados por la dirección y los responsables de cada centro, estableciendo las medidas correctivas y preventivas oportunas, ya que a nivel de grupo se considera de importancia capital asegurar la seguridad de las personas y minimizar riesgos.

Como ya se indicó en el *EINF* 2018, durante ese ejercicio se revisó la evaluación de riesgos psicosociales, utilizando la herramienta diseñada por el *INSHT* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo) en todos los centros de trabajo. Este estudio permitió dimensionar los niveles de los posibles riesgos, diseñar cambios y priorizar la actuación psicosocial. El origen y fuente de riesgo analizados fueron el tiempo de trabajo, la autonomía tanto temporal como decisional, la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la variedad y el contenido del trabajo, la participación y supervisión de tareas, el interés por el trabajador y la compensación, el desempeño de rol, y las relaciones interpersonales y apoyo social.

A partir de las conclusiones de dicho estudio se propusieron medidas para incidir positivamente en una reducción de la afectación de aquellos factores psicosociales más significativos (ver apartado siguiente; 3.5. Relaciones sociales).

La seguridad industrial y la seguridad de 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 los equipos para aumentar la seguridad. Realiza evaluaciones periódicas del estado de seguridad de sus instalaciones y acomete planes de acción específicos para la mejora de dichas instalaciones, equipos y procesos. Asimismo, se tiene el compromiso de cumplir con la normativa estatal aplicable, estableciendo objetivos e inversiones para la prevención de riesgos, existiendo también la voluntad de cumplir con las directivas europeas de nuevo enfoque. En este sentido, se han identificado los principales riesgos a nivel de Grupo y por cada puesto de trabajo, así como se han establecido las medidas preventivas asociadas.

3.5. Relaciones sociales

El Grupo protege el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, existiendo un **diálogo activo con los Representantes de los trabajadores** 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)*, diversos trabajadores están adscritos a diferentes sindicatos, tanto de ámbito regional como estatal, representando a la parte social del Grupo en las distintas negociaciones colectivas de los sucesivos convenios colectivos sectoriales.

En este sentido, todos los trabajadores se encuentran amparados por convenio colectivo, disfrutando de complementos salariales pactados colectivamente e individualmente (ver tabla 23 del apartado 3.3 de este *EINF*).

En referencia a las medidas propuestas a partir de la evaluación de riesgos psicosociales, durante el 2019 se han sometido a consideración de los Representantes de los trabajadores de los distintos centros y empresas del Grupo, aprobándose las siguientes medidas, incorporando las aportaciones de dichos Representantes y planificando su implementación para el año 2020:

- Reuniones periódicas para mejorar la participación de los trabajadores: Aprobada sin modificación con respecto a la propuesta inicial por parte del Grupo.
- Implantación de un Portal del Empleado para facilitar el flujo de documentación y de comunicación entre empresa y trabajador: Se planifica poner en marcha este portal, utilizándose también como herramienta de comunicación entre los representantes de los trabajadores y los mismos.
- Realización de entrevistas anuales con los trabajadores: Se define como voluntaria y no obligatoria para el trabajador, el cual dará su visto bueno al informe emitido por el responsable de la entrevista, antes de que se traslade a RRHH.
- Restricción de la realización de horas extraordinarias: No ha habido propuestas de modificación por parte de los representantes de los trabajadores en relación a la propuesta inicial del Grupo. Se espera poder analizar el resultado de esta medida a partir del año 2020, una vez se haya implementado.

3.6. Formación

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

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

Tabla 30. Cantidad total de horas de formación por persona y categoría profesional.

Descripción categoría	Número total de horas de formación por persona a		
	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
1. Personal cualificado	4,91	4,95	3,95
2. Personal no cualificado	2,31	1,35	2,01
Media de horas por persona	4,31	4,20	3,53

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 trabajadores fijos (para empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores), 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 31. N.º total del personal con discapacidad, al final del ejercicio.

	2017	2018	2019
N.º del personal de plantilla por sexo	7 hombres y 1 mujer	9 hombres y 1 mujer	10 hombres y 1 mujer
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> .	2	2	2
Suma total del personal con discapacidad en plantilla más el personal equivalente de la contratación de las Medidas Alternativas.	10	12	13

Durante el 2019, cabe destacar la instalación de nuevos vestuarios accesibles en la planta de Harinera Vilafrankina en Arévalo. Se prevé también iniciar la construcción de vestuarios accesibles en las plantas de Guría y en Oromas Zaragoza.

3.8. Igualdad

En el Grupo se dispone de un **Plan de Igualdad y del Plan de acciones estratégicas y operativas para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, aprobado en noviembre de 2008. Se definen acciones que abarcan ejes estratégicos como son las acciones de sensibilización y compromiso, de comunicación interna y participación, de imagen y lenguaje no sexista y de evaluación a través de indicadores de segregación; y ejes operacionales como son la formación, el desarrollo y la promoción, conciliación de la vida personal y laboral, de selección, de contratación y retribución y de prevención del acoso y riesgos laborales.

El **Comité de Igualdad de Oportunidades** se constituyó para garantizar que el Plan se encuadrara dentro de un proceso de mejora continua. Las funciones de este comité son la sensibilización, la identificación de barreras que dificultan la implementación de mejoras, y la detección y evaluación de las necesidades, entre otras. A partir de la entrada en vigor del *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*, que obliga a adoptar Planes de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores (con plazos de un año para las empresas que empleen de 150 a 250 trabajadores, de dos años para las que tengan de 100 a 150 trabajadores, y de 3 años para las que empleen de 50 a 100 trabajadores), el Grupo prevé, **a partir del 2020, el desarrollo e implantación de nuevos planes de igualdad en aquellas empresas del Grupo con más de 50 trabajadores**. Esto comprende las plantas de las empresas de Harinera Vilafranquina, Guría y Oromas.

Por otro lado, durante el 2019 se ha elaborado el **nuevo "Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación"**. Este protocolo se sometió a la consideración de los trabajadores a través de sus Representantes. El protocolo definitivo fue aprobado en algunos centros de trabajo de Harinera Vilafranquina durante el 2019. A principios del 2020 se prevé la aprobación por el resto de centros de trabajo de dicha empresa. Asimismo, la previsión del Grupo es que, durante los primeros meses de 2020, tanto la empresa como los trabajadores hayan designado sus respectivos miembros representantes en las "Asesorías Confidenciales" que regula el protocolo, tanto los miembros titulares como los suplentes. Cada centro tendrá su propia asesoría confidencial, las cuales serán las responsables de llevar la instrucción ante cualquier denuncia de eventuales casos de presunto acoso.

Por último, el propio protocolo contempla la necesidad de que todos los miembros de las Asesorías Confidenciales reciban formación específica en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o de carácter discriminatorio, con un mínimo de 50 horas de duración. A sugerencia de los trabajadores, también recibirán la misma formación todos los miembros de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de Harinera Vilafranquina. Del mismo modo, el Grupo decidió que la cursaran también personas pertenecientes al Comité de Igualdad de Harinera Vilafranquina, no incluidos en los otros órganos citados. En total está previsto que realicen la formación unas 32 personas. Para el próximo año 2020, el Grupo tiene la intención de iniciar los trabajos para implantar el mismo protocolo en las plantas de Oromas y Guría, y se está estudiando su implantación en Harinera del Pisuerga y La Preferida.

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 ningún trabajador/a por su origen, nacionalidad o religión (ver tabla 32). Además, dentro del compromiso del Grupo con los convenios fundamentales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentra el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111).

Tabla 32. Distribución de la plantilla total al final del ejercicio, por nacionalidad.

Nacionalidad	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Argentina	0	1	1	0	1	1
Bulgaria	0	3	3	0	4	4
Camerún	0	1	1	0	1	1
Colombia	0	4	4	0	7	7
Ecuador	0	1	1	0	1	1
España	71	470	541	76	475	551
Marruecos	0	8	8	1	7	8
Nigeria	0	0	0	0	2	2
Portugal	0	0	0	0	1	1
Rumania	0	3	3	0	4	4
Ucrania	0	1	1	0	1	1
Plantilla total	71	492	563	77	504	581

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 extraordinarias que, en un contexto de una misma necesidad de producción, puede acarrear nuevas contrataciones a fin de suplir las horas de trabajo que se hacían anteriormente. Por otro lado, tal y como se verá en el apartado 7.1, **el Grupo promueve el empleo local y de proximidad.**

4. MEDIO AMBIENTE

4.1. Gestión ambiental

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Lesiones corporales, enfermedades o muerte causadas a personas físicas.
- Daño, deterioro o destrucción de efectos materiales.
- Costes de reparación y recuperación del medio ambiente dañado.

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 de personal a la mejora de procesos y la optimización de la producción, con el objetivo de reducir los consumos, tanto de energía como de materiales y los recursos naturales usados para llevar a cabo la actividad de la empresa.

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

- Las calderas de producción de vapor y de agua sobrecalentada necesaria para la fabricación del producto están alimentadas con **gas natural**, que supone menos emisiones de CO₂ con respecto a otros combustibles fósiles, como también conlleva una reducción de otros contaminantes, como los óxidos de azufre (SO_x), los óxidos de nitrógeno (NO_x) y de las partículas en suspensión. Además, el consumo de gas se reduce a través de economizadores instalados en dichas calderas, así como mediante la automatización de procesos y un diseño adecuado, junto con un correcto mantenimiento de las instalaciones.
- En cuanto a las **emisiones de polvo en suspensión**, que se puede generar durante el movimiento y la manipulación tanto de las materias primas (como el trigo) como de los productos acabados (como harinas, sémolas o salvados), señalar que se dispone de las siguientes instalaciones:
 - Tolvas de descarga ecológicas con aspiración.
 - Sistemas de descarga de buques propios 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.

Cabe destacar que durante el año 2019 se ha iniciado la implantación de mejoras de la descarga de materia prima en la planta de Harinera Vilafranquina de Arévalo, de modo que se puedan disminuir las emisiones de polvo en suspensión durante el proceso de descarga. Se prevé que la instalación de dichas mejoras se prolongue hasta 2020.

- 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, unos criterios de valoración de la eficiencia energética en las compras de los equipos, la automatización de procesos y un mantenimiento preventivo de todas las instalaciones.

En concreto, durante el año 2019 se han realizado las siguientes actuaciones, encaminadas directamente a la disminución del consumo eléctrico, así como a la mejora de la eficiencia energética:

- Oromas (Zaragoza):
 - Nueva línea de producción más eficiente que la existente hasta el momento.
 - Automatización del alumbrado y cambio de todos los puntos de luz por lámparas de tipo led.
- Harinera Vilafranquina (Arévalo):
 - Ampliación del sistema de control de peso, evitando la repetición de operaciones y optimizando así el coste energético.
- Guría:
 - Instalación de una nueva sala de compresores con compresores de velocidad variable.
 - Mejora de la sección de acondicionamiento de la materia prima, aumentando su eficiencia y productividad.

- La Preferida (Bellpuig):
 - Ampliación del sistema de envasado con la posibilidad de suministrar el producto con un formato más eficiente, por requerir menos horas de funcionamiento.
 - Modernización de la instalación de dosificación dotándola de componentes más eficientes y automatizado del proceso.
 - Harinera del Pisuerga:
 - Mejora del proceso de acondicionamiento de materia prima, aumentando su eficiencia y productividad.
 - En general en todas las plantas, se va sustituyendo paulatinamente el alumbrado existente por alumbrado de alta eficiencia Led.
- En las **auditorías energéticas** realizadas en el año 2016, se detectaron posibles mejoras en la maquinaria y los equipos de las plantas de producción, con el fin de reducir los consumos de electricidad y gas natural. De las medidas resultantes de dichas auditorías, hasta el momento se han llevado a cabo las que se han considerado rentables a nivel de eficiencia energética (concretamente durante el 2019, la nueva sala de compresores en la planta de Guría, la instalación de un sistema de medición de múltiples puntos de consumo en Harinera Vilafranquina Santa Margarida i Els Monjos, la sustitución del alumbrado en Oromas Zaragoza, así como el cambio paulatino de iluminación en el resto de plantas). Se prevé la realización de nuevas auditorías durante el año 2020.
- El **consumo de agua** en las instalaciones de producción se regula mediante sistemas de control automatizado (dosificadores que añaden la cantidad exacta de agua necesaria para el proceso), evitando de esta forma el exceso de consumo de este recurso. Para minimizar el consumo de agua en las oficinas, se reduce el caudal del agua de los grifos, se instalan aireadores en los mismos y se instalan cisternas con sistema de interrupción de vaciado del agua.

Durante el año 2019 se ha instalado un nuevo sistema de rociado (planta de Guría), que forma parte de las mejoras realizadas en la sección de acondicionamiento de la materia prima, y que optimiza el agua utilizada durante el proceso.

- Por lo que respecta a la **contaminación acústica**, además de realizar los controles periódicos correspondientes según normativa, se llevan a cabo estudios de emisión e inmisión y mapas de ruido, donde sea necesario. Para minimizar el impacto acústico al exterior, se prioriza la ubicación de las plantas en zonas industriales para prevenir la afectación de ruido a la población y se instalan las siguientes medidas, donde sea preciso:
 - Soportes aislantes absorbentes de las vibraciones.
 - Cerramientos acústicos con paneles aislantes de lana de roca y/o ventanas con cristales con lámina intermedia insonorizante.
 - Rejas de ventilación provistas de aislamiento a base de lana mineral.
 - Instalación de silenciadores en los principales focos emisores de ruido.

Cabe destacar el cerramiento de las calles de carga de los productos finales, realizado en la planta de Arévalo en el 2019, reduciendo el impacto de las emisiones acústicas.

- La mayor parte de la actividad de la empresa se lleva a cabo en el interior de las instalaciones, con poca actividad exterior nocturna, de modo que la **contaminación lumínica** no se identifica como un aspecto material en cuanto al impacto ambiental de la empresa. Sin embargo, la política de empresa 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 a nivel laboral como para evitar intrusiones no deseadas.
- Se implementan tratamientos térmicos (desinsectación en calor) en las fábricas, como **alternativa al uso de fumigantes**, como es el caso de la fosfamina (PH₃).

- Para reducir las **emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del transporte**, se sigue la siguiente estrategia:
 - En aquellas instalaciones donde es posible, se prioriza la recepción de la materia prima mediante ferrocarril, en detrimento del transporte por carretera (con más impacto ambiental en cuanto a emisiones se refiere).
 - El transporte de materias primas mediante buques o ferrocarril es de alrededor de un 80% sobre el total, frente al transporte por carretera que supone el 20% restante.
 - Ubicación de las plantas siguiendo criterios de proximidad, con respecto a los proveedores y consumidores, de modo que la práctica totalidad de los clientes se encuentran a menos de 300 km. de las harineras.
 - 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 (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 la empresa.

En la tabla de la página siguiente, se presentan las inversiones y actuaciones realizadas que han sido descritas sobre estas líneas, incluyendo las implementadas desde 2017, a modo de resumen histórico.

Tabla 33. Inversiones del Grupo para prevenir la contaminación y reducir el consumo energético.

Descripción de la inversión	Inversiones 2017	Inversiones 2018	Inversiones 2019
Minimización emisiones de partículas de polvo en suspensión			
- Cerramientos, nuevas protecciones y mediciones, en HV Arévalo. *	-	6.854,20 €	-
- Cerramiento, aspiración y detector de rotura de mangas, en HV Cádiz. *	17.232,00 €	21.281,81 €	-
- Extracción localizada y tolva, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	-	669,32 €	-
- Sensores de polvo, en HV Santa Margarida i els Monjos. *	-	1.953,06 €	-
Subtotales	17.232,00 €	30.758,39 €	0,00 €
Minimización emisiones de ruido			
- Silenciador y estudio de ruido, en la planta de HV Arévalo. *	-	10.101,93 €	-
- Insonorización de soplane, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	1.300,00 €	-
- Cerramiento calles de carga productos finales, en HV Arévalo. *	-	-	99.781,44 €
Subtotales	-	11.401,93 €	99.781,44 €
Reducción de consumos y eficiencia energética			
- Mejora de instalación dosificación, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	-	26.982,50 €
- Sistema de envasado, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	-	43.330,95 €
- Nueva instalación batería de condensadores, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	-	-	7.221,70 €
- Equipos de acondicionamiento de materia prima y tolvas, en Nogales (Harinera del Pisuerga, S.A.U.).	-	-	122.660,84 €
- Nuevo alumbrado Led de alta eficiencia, en Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	-	80.851,90 €
- Ampliación sistema de control de peso, en HV Arévalo. *	-	-	104.000,00 €
- Sustitución de equipo productivo, en la planta de Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	-	1.968.273,83 €
- Reforma sección acondicionamiento materia prima, en Guría, S.A.	-	-	963.716,39 €
- Instalaciones de Ante-limpia, limpia y cernido, en las plantas HV Arévalo * y HV Santa Margarida i els Monjos. *	4.854,00 €	-	-
- Sala nueva de compresores, en Guría, S.A.	-	56.338,42 €	14.072,90 €
- Sustitución de Línea de pasta y caldera, en la planta de Zaragoza (Oromas, S.A.).	510.000,00€	1.420.028,00€	-
- Nuevo compresor variable, en la planta de Bellpuig (La Preferida, S.A.).	-	11.314,99 €	-
- Automatizaciones en las plantas de Bellpuig (La Preferida, S.A.), HV Cádiz * y Zaragoza (Oromas, S.A.).	-	155.948,92 €	-
Subtotales	514.854,00 €	1.643.630,33€	3.331.111,01€
TOTAL INVERSIONES	532.086,00 €	1.685.790,65€	3.430.892,45€

* HV: Harinera Vilafranquina, S.A.

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

4.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

4.3.1. Economía circular y prevención de desperdicio de alimentos

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

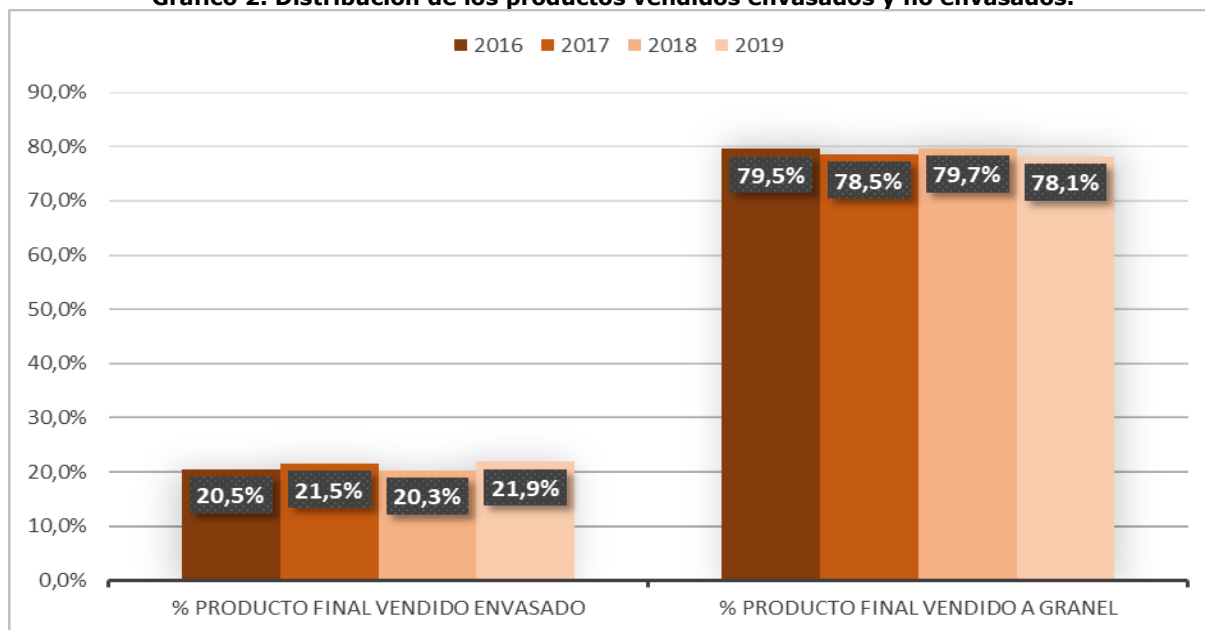
- Toda la materia prima (cereales) es transformada en productos o subproductos con valor comercial.

Aquellos subproductos no comercializados para el consumo humano se destinan a alimentación animal (y a otros usos en cantidades muy poco significativas), revalorizándolos en vez de desecharlos como residuo, evitando así el desperdicio de material vegetal que puede ser usado como alimento (ver datos en la tabla siguiente).

Tabla 34. Subproducto destinado a consumo animal.

Año	Cantidad (kg)
2017	316.202.432
2018	333.849.530
2019	354.061.733

- El consumo de trigo, aditivos e ingredientes (ver apartado 4.4.1) es el mínimo necesario gracias a un diseño, una regulación y un mantenimiento adecuado de las instalaciones, mejorando la producción y el rendimiento.
- Se fomenta el consumo a granel (tanto de materia prima como de producto final), con el objetivo de minimizar los residuos de sacos u otros envases. En cuanto a la materia prima, solamente la sal, los aditivos y los ingredientes llegan envasados (plástico y papel), y se consumen en pequeñas cantidades en comparación con la en materia prima principal para 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 siguiente gráfico.

Gráfico 2. Distribución de los productos vendidos envasados y no envasados.


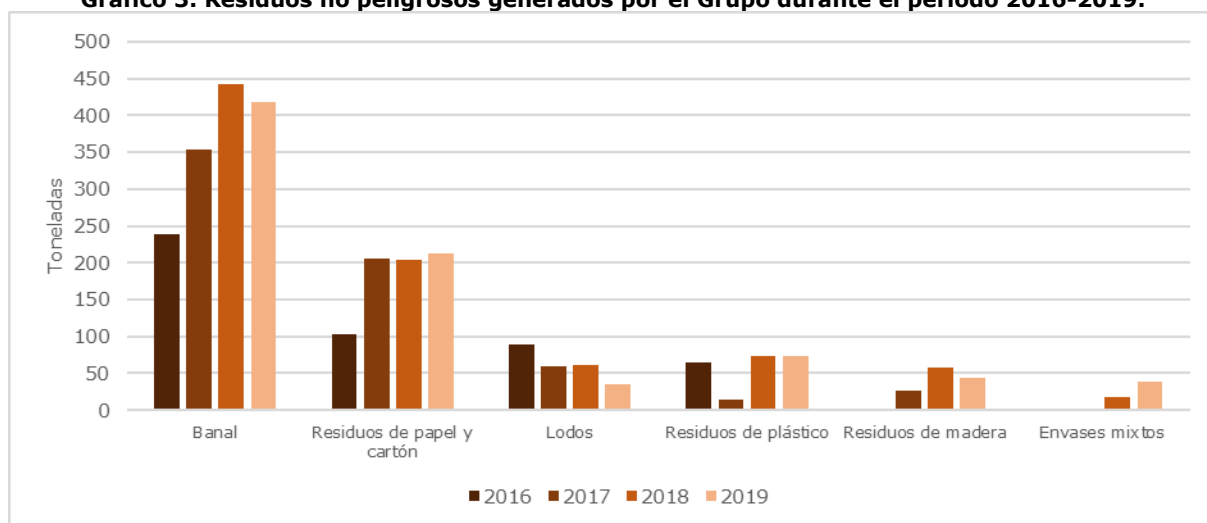
- El consumo de envases (ver apartado 4.4.1) para los productos finales se optimiza mediante una mejora de su diseño, de la productividad de la maquinaria de envasado y de su almacenamiento, con el objetivo de minimizar las mermas de envases (residuos de envases).

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 residuos, siempre que sea posible.

El gráfico de la página siguiente muestra la evolución durante el período 2016-2019 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).

Comparando la cantidad total de residuos no peligrosos generados en el conjunto de las empresas del Grupo, se pueden observar tendencias que indican una mejor segregación de los residuos y una generación en menor cantidad (un 28% menos en el año 2017 respecto del 2016 y una reducción del 120% en 2019 con respecto al 2018, año en el que tuvieron lugar unas obras de reasfaltado y sustitución de un tramo de calle de acceso al centro de Nogales de Pisuerga que hizo aumentar la cantidad total de residuos no peligrosos generados).

Gráfico 3. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2016-2019.


En referencia a los residuos no peligrosos, los más importantes en cuanto a cantidad generada son los residuos banales (en función del año, entre un 20 i un 50% sobre el total de residuos no peligrosos generados) y los residuos de papel y cartón (entre un 10 y un 30% sobre el total). La generación de estos últimos residuos sigue una tendencia estable, mientras que los residuos de lodos han seguido la tendencia a la reducción de los últimos años. Los residuos de plásticos y envases de plástico serian el cuarto en importancia en cuanto a cantidad generada (entre un 2 y un 10%, según el año).

Respecto a la generación de residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición (ver cantidades en la Tabla 35), este año 2019 ha sido prácticamente despreciable (1% del total de residuos no peligrosos generados), confirmando que las cantidades de 2018 fueron un caso aislado, debido a las comentadas obras, mientras que la generación de residuos banales se ha visto reducida en un 5,8%, con respecto al anterior año 2018.

En cuanto a los residuos de madera, se puede observar una disminución alrededor del 30% con respecto al 2018. Finalmente, se incorpora al gráfico la categoría de envases mixtos, que serían los últimos destacables en cuanto a cantidades producidas, aunque fluctúan según el año entre un 1 y un 5% del total de residuos no peligrosos generados.

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

Tabla 35. Residuos no peligrosos generados por el Grupo.

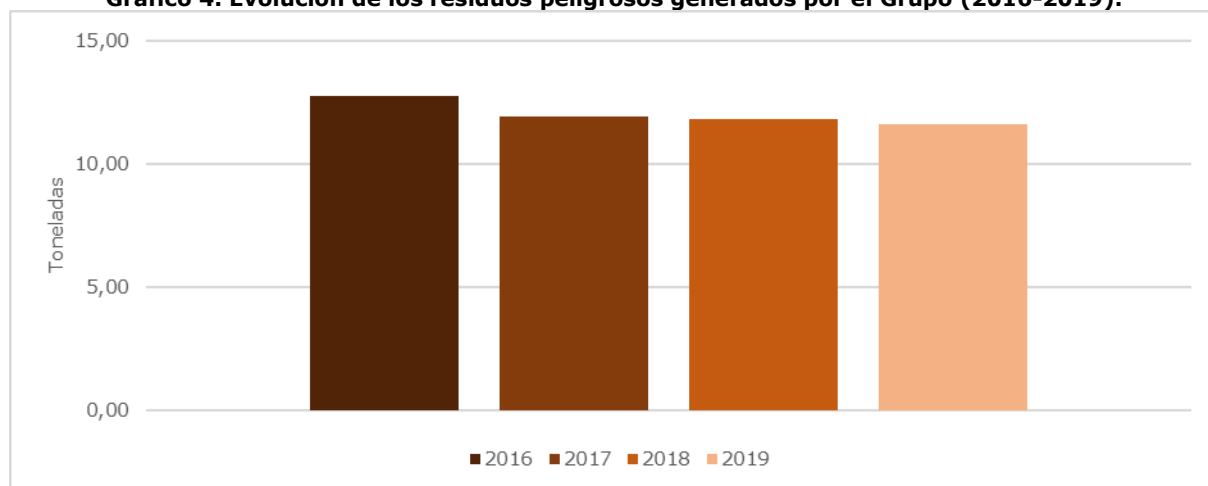
Descripción residuo	Cantidad (Toneladas) ¹			
	2016	2017	2018	2019
Banal	312,62	352,77	443,28 *	418,82
Residuos de papel y cartón	238,56	205,27	204,30	211,94
Lodos de lavado y tratamiento de efluentes	102,20	59,02	61,28	35,30
Residuos de plástico	88,79	14,05	73,52	72,75
Residuos de hormigón, escombros y otros residuos de construcción/demolición **	99,60	31,88	971,83	6,00
Residuos de madera	64,43	25,75	57,38	44,06
Otros residuos	29,94	28,92	14,96	-
Chatarra	8,50	10,43	45,15	16,38
Equipos eléctricos y electrónicos desechados	1,430	0,650	0,002	-
Tierra y piedras	0,150	-	0,250	0,150
Envases mixtos	-	-	17,36	39,32
Absorbentes y materiales de filtración	-	-	0,155	0,360
Hierro y acero	-	9,68	4,78	9,74
Vidrio	-	0,002	-	-
Materiales mezclados	-	3,16	-	-
Restos de poda	-	-	-	8,22
Lodos acuosos que contienen tinta	0,010	-	-	-
Residuos de tóner de impresión no peligrosos	0,300	0,334	-	-
Total de residuos no peligrosos generados	946,53	741,91	1894,25	863,04

¹ Se actualizan los datos informados en el EINF 2018, debido a los ajustes realizados en las plataformas de presentación de las declaraciones de residuos, pequeñas variaciones de comprobación de los albaranes de recogida de los residuos, así como reclasificaciones en códigos de residuos.

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

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

El siguiente gráfico muestra la evolución durante el período 2016-2019 en la generación total de residuos peligrosos (de manera agregada para todas las empresas del Grupo).

Gráfico 4. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2016-2019).


En referencia a dichos residuos peligrosos, observando el gráfico anterior se puede apreciar una tendencia a la reducción en la generación de estos, a lo largo de los cuatro últimos años (disminución del 6,8% en 2017 respecto de 2016, reducción alrededor del 1% en 2018 respecto de 2017, y finalmente un descenso del 2,1% en 2019 respecto de 2018). Las cantidades generadas son de un orden de magnitud mucho menor en comparación con los residuos no peligrosos, y se encuentran alrededor de las 12 toneladas anuales en total. Así pues, para el 2019, los residuos clasificados como peligrosos más importantes en cuanto a cantidad generada han sido los residuos de aceites (reducción del 10% respecto a 2018). En segundo lugar, se encuentran los residuos de envases con restos de sustancias peligrosas, cuya generación se ha visto reducida en un 29% con respecto al año 2018. A continuación, los residuos de equipos electrónicos han supuesto un 19% del total de residuos peligrosos generados este año, seguidos de los residuos de absorbentes y materiales filtrantes (15%), mientras que el resto de residuos peligrosos generados oscila en porcentajes inferiores al 6%.

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

Tabla 36. Residuos peligrosos generados por el Grupo.

Descripción residuo	Cantidad (Toneladas) ¹			
	2016	2017	2018	2019
Aceites de motor y aceites industriales usados	4,195	3,081	3,553	3,195
Residuos de envases con restos de sustancias peligrosas	2,780	3,445	3,623	2,581
Absorbentes y materiales de filtración	2,476	2,098	1,411	1,779
Equipos electrónicos desechados que contienen componentes peligrosos	0,807	0,500	0,729	2,195
Disolventes i mezclas de disolventes	0,610	0,760	0,740	0,665
Aguas aceitosas	0,523	0,610	0,480	-
Filtros de aceite	0,497	0,491	0,459	0,573
Residuos de tóner	0,118	0,005	0,004	0,032
Residuos que contienen hidrocarburos	0,180	0,200	0,239	0,218
Baterías, acumuladores, pilas y residuos de baterías	0,198	0,119	0,205	0,034
Residuos de productos de limpieza y productos químicos	0,095	0,030	0,024	0,076
Residuos de aerosoles	0,034	0,082	0,033	0,075
Residuos de otros combustibles (incluidas mezclas)	0,080	-	-	-
Lámparas de descarga, fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,126	0,373	0,174	0,157
Residuos de pintura y barniz que contienen sustancias peligrosas	0,020	0,130	0,089	0,010
Residuos de anticongelante	-	-	0,068	-
Lodos acuosos que contienen tinta	-	-	-	-
Total de residuos peligrosos generados	12,74	11,92	11,83	11,59

¹ Se actualizan los datos informados en el EINF 2018, debido a los ajustes realizados en las plataformas de presentación de las declaraciones de residuos, pequeñas variaciones de comprobación de los albaranes de recogida de los residuos, así como reclasificaciones en códigos de residuos.

4.4. Uso sostenible de los recursos

En los próximos apartados se indicarán los consumos de materias primas, agua y energía, mostrando los valores para el período 2017-2019, como punto de partida para la observación de la evolución de estos indicadores.

4.4.1. Consumo de materias primas y envases

Tal y como se ha comentado en apartados anteriores, la materia prima más importante para la actividad productiva del Grupo es el trigo (ver cantidades consumidas en la Tabla 37). Otras materias primas que se usan en los procesos productivos, como son la sal, los aditivos y los ingredientes, se consumen en cantidades muy pequeñas, negligibles en comparación con el consumo de cereales (trigo blando y trigo duro).

Tabla 37. Cantidades de cereales consumidas como materia prima.

Descripción	Cantidades en Toneladas		
	2017	2018	2019
Cereales comprados	1.361.537,5	1.427.371,7 *	1.441.794,8
* Se actualizan los datos reportados en el EINF 2018, regularizando todos los movimientos de materia prima efectuados.			

En cuanto a los envases para el producto final, se muestran las cantidades puestas en el mercado (junto con el producto vendido envasado) en la siguiente tabla.

Tabla 38. Envases puestos en el mercado en producto final vendido.

Descripción	Materiales	Cantidades en Toneladas			
		2016	2017	2018	2019
Envases vacíos de un solo uso	Papel y cartón (sacos, bolsas y cajas)	4.611,67	4.427,29	4.169,15	4.558,15
	Plásticos (sacos, big bag, bolsas)	907,16	1.015,19	913,04	1.049,33
Total envases de un solo uso		5.518,83	5.442,48	5.082,19	5.607,48
Envases reutilizables	Madera (palets)	5.194,09	5.789,56	4.881,89	5.629,84
	Plásticos (palets)	129,91	261,42	439,90	580,17
Total envases reutilizables		5.324,00	6.050,98	5.321,79	6.210,01
* Se actualizan los datos reportados en el EINF 2018, incluyendo los envases de producto vendido exportado.					

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.

4.4.2. Consumo de agua

El agua que se consume en todas las instalaciones del Grupo (ya sean fábricas, almacenes o bien oficinas) procede de la red de aguas existente en cada zona, sin ninguna restricción o limitación local. En el caso concreto de la planta de Harinera Vilafranquina 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 chóferes (camiones) y para el sistema contra incendios.

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

Tabla 39. Evolución de los consumos de agua del Grupo.

Año	Consumo de agua (MI)	Ratio consumo de agua por producción (MI/kt)	Variación ratio consumo de agua por producción
2017	127,63	0,112	-3 %
2018	127,78	0,110	-2 %
2019	142,06	0,117	+7 %

En los últimos dos años (2017 y 2018) se ha mantenido la tendencia a la reducción de los ratios de consumo de agua por producción. Si bien en 2019 se observa un aumento en el consumo de agua en global, entrando en detalle por cada centro de trabajo de las empresas del Grupo, se puede constatar como en la mayoría de los casos dicho consumo sigue en los niveles de los años

anteriores o incluso ha disminuido, destacando el caso de la fábrica en Bellpuig (Lleida) de La Preferida (reducción del 10%), donde el nuevo proceso de obtención de harinas integrales requiere, en general con respecto a las harinas “blancas”, una menor aportación de agua para facilitar el cernido, sobre todo cuando se elaboran harinas como la de trigo espelta, cuyos granos tienen una textura débil, es decir, poca dureza.

No obstante, el consumo total en 2019 para el global de las empresas del Grupo se ha visto afectado por un aumento en la producción de las plantas de Arévalo, Zaragoza y Puerto Real, así como también ha aumentado debido a la ya mencionada sustitución de la línea de pasta corta en Oromas Zaragoza, que supuso el vaciado de los circuitos de agua caliente y fría de toda la planta, y su posterior rellenado.

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

Durante el 2019 se han producido modificaciones en las líneas productivas (como ya se ha comentado anteriormente) y otras casuísticas que se deben tener en cuenta, ya que han afectado directamente a los consumos energéticos:

- La adaptación del proceso productivo de La Preferida, para la producción de harinas integrales, implica que se deben incorporar procedimientos de limpieza y de purificación del trigo, así como fases de tratamiento de cada producto, las cuales son necesarias para obtener un grano entero de calidad, eliminando subproductos y convirtiendo todo el trigo en producto final. Así pues, el rendimiento productivo aumenta, del mismo modo que también es un proceso más costoso desde el punto de vista energético, al añadir fases a dicho proceso.

- En el proyecto de sustitución de la línea de pasta corta en Oromas (Zaragoza), los equipos de la línea de producción han estado en funcionamiento durante muchas horas en la fase de la puesta en funcionamiento, con rendimientos de producción nulos o con mermas. Además, la producción de dicha fábrica incrementó en el 2019 respecto a años anteriores.
- Por último, se debe tener en consideración que la fabricación de sémola conlleva un nivel de consumo más elevado con respecto a la producción de harina y, en este 2019, la cantidad global producida de sémola ha sido la mayor de los últimos tres años.

A continuación, se muestra la evolución de los consumos energéticos de electricidad, gas y gasóleo (en MWh) durante los últimos tres años, así como las ratios por unidad de producción (MWh por kilotonelada de producto final). Para el caso del gasoil, su consumo no es directamente proporcional a la producción, de modo que la ratio se presenta en MWh por cada 100 quilómetros (como criterio a partir de esta edición del *EINF*).

Tabla 40. Evolución de los consumos energéticos del Grupo.

Año	Electricidad		Gas		Gasoil	
	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/kt)	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/kt)	Consumo (MWh)	Ratio (MWh/100 km)
2017	115.538	101,70	43.476	38,27	13.322	0,30
2018	115.649	99,38	36.745	31,58	14.542	0,31
2019	122.887	101,26	42.322	34,87	16.228	0,31

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. Además, se han recalculado las ratios con el criterio adoptado a partir de este año (MWh por cada 100 km).

Analizando la evolución de las ratios, el consumo de gasoil en función de los quilómetros realizados se encuentra en niveles estables durante los últimos tres años, con valores próximos a los 0,31 MWh/100 km, siguiendo la misma línea para el consumo de electricidad, en este caso manteniéndose con unas ratios alrededor de los 100 MWh/kt, a pesar de los consumos improductivos de las puestas en funcionamiento y las demás consideraciones mencionadas anteriormente, también relacionadas con el consumo de gas. En consecuencia, observando la ratio de consumo de gas, si bien en 2019 ha habido un incremento con respecto al año anterior, su valor aún se encuentra en niveles inferiores al de la ratio de 2017, siguiendo pues dentro de la tendencia a reducir los consumos energéticos.

4.4.4. Uso de energías renovables

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

La instalación aporta electricidad producida a través de energía renovable, de modo que se sustituye el uso de energía nuclear o la quema de combustibles fósiles, evitando así la emisión de dióxido de carbono a la atmósfera. A continuación, se muestra la producción de energía eléctrica generada en dicha planta durante los últimos tres años, junto a las toneladas de CO₂ equivalente que no se emitieron al medio ambiente, gracias a la generación de energía eléctrica limpia.

Tabla 41. Electricidad generada en la planta solar fotovoltaica y toneladas de CO₂ evitadas.

Año	MWh generados	Factor de emisión de CO ₂ (t CO ₂ /MWh)*	Estimación t CO ₂ evitadas
2017	122,920	0,284	34,91
2018	129,052	0,246	31,75
2019	131,003	0,186	24,36
* Factores de emisión de CO ₂ del sistema eléctrico español, según Red Eléctrica de España.			

Además de esta generación de electricidad con la planta solar fotovoltaica de Cádiz, se podría estimar que el uso de energías renovables en global por parte del Grupo fue, en 2019, de aproximadamente un 37,5 %, según los datos que proporciona REE (Red Eléctrica de España). Este porcentaje corresponde a la generación eléctrica renovable a nivel nacional del sistema eléctrico español durante el año 2019.

Finalmente, cabe destacar que se está estudiando la posibilidad de instalar plantas fotovoltaicas para autoconsumo, en aquellas plantas del Grupo en las que existe la suficiente superficie para ello. Durante el 2020 se prevé la realización de estudios de viabilidad para analizar dicha posibilidad.

4.5. Cambio climático

4.5.1. Gases de efecto invernadero

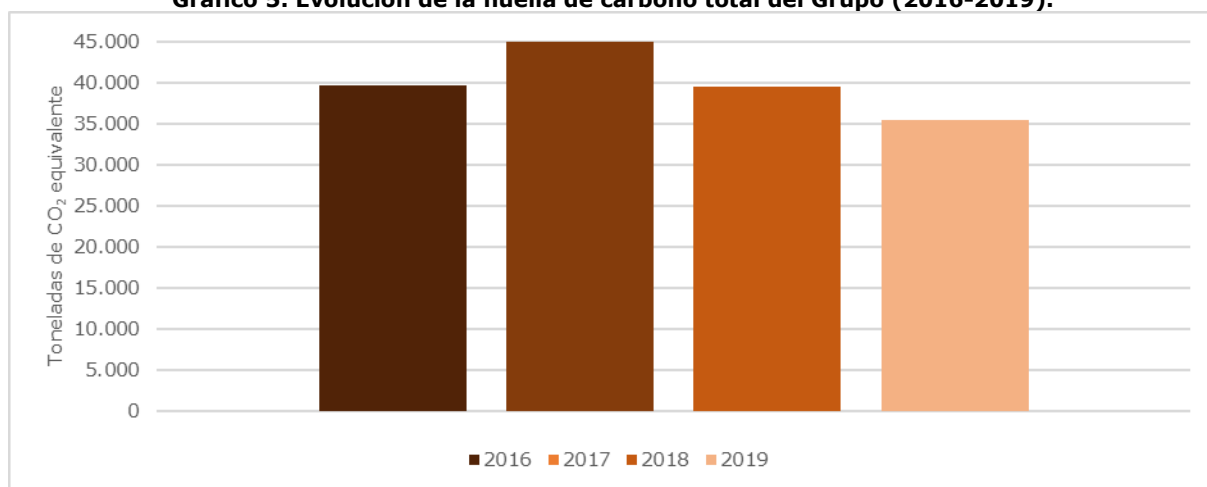
Tal y como se ha mencionado en el apartado 4.2, las inversiones realizadas para procurar reducir en la medida de lo posible los consumos energéticos y mejorar la eficacia de los procesos productivos, repercuten al mismo tiempo, directa o indirectamente, en la reducción de emisiones de contaminantes a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

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

Tabla 42. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo.

Tipo de emisión y procedencia	Toneladas de CO ₂ equivalente			
	2016	2017	2018	2019
Emisiones directas (Alcance 1)				
Calderas de gas procesos productivos	8.142	8.826	7.459	8.549
Gasoil de automoción	3.611	3.357	3.626	4.004
Subtotal emisiones directas	11.753	12.183	11.085	12.553
Emisiones indirectas (Alcance 2)				
Generación electricidad consumida por el Grupo	27.911	32.813	28.450	22.857
Total emisiones directas e indirectas	39.665	44.996	39.534	35.410
Notas: - Se recalculan los datos de emisiones presentados en la tabla 42 del EINF 2018, adoptando de ahora en adelante los criterios publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica en la Guía para el Cálculo de la Huella de Carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización. - Factores de emisión para el gas natural y el gasoil de automoción según el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono (Abril 2020, versión 13) del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España. - Factores de emisión de CO ₂ del sistema eléctrico español, según Red Eléctrica de España.				

Según los datos de la tabla anterior, se puede observar que, tras el aumento en toneladas CO₂ equivalente entre los años 2016 y 2017, la huella de carbono total del Grupo ha ido disminuyendo progresivamente año tras año, hasta situarse por debajo de los niveles de emisión del 2016 (ver gráfico 5 en la página siguiente).

Gráfico 5. Evolución de la huella de carbono total del Grupo (2016-2019).


A continuación, se indican las emisiones de otros gases que contribuyen indirectamente al efecto invernadero, como son el monóxido de carbono (CO), los Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM), los óxidos de nitrógeno (NOx/NO₂) y los óxidos de azufre (SOx/SO₂), todos ellos debidos a la combustión de gas en las calderas. Por último, también se indican las emisiones de partículas de polvo en suspensión (PST), ya que son un parámetro significativo debido al tipo de actividad desarrollada por el Grupo.

Tabla 43. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo.

Tipo de emisión y procedencia	Cantidades anuales en kg			
	2016	2017	2018	2019
Calderas de gas procesos productivos				
Óxidos de nitrógeno (NOx/NO ₂)	9.190,75	9.871,65	8.341,26	9.586,29
Monóxido de carbono (CO)	1.278,04	1.879,52	1.662,31	1.710,91
Óxidos de azufre (SOx/SO ₂)	56,70	99,60	88,10	43,00
Compuestos orgánicos volátiles distintos del metano (COVNM)	602,56	668,47	554,55	659,65
Partículas totales en suspensión (PST)				
	21.716,23	20.808,69	20.824,63	21.814,20

Nota: Se actualizan los datos informados en el EINF 2018, incluyendo los datos de las plantas de Zaragoza, Puerto Real y Bellpuig que, aunque no tienen la obligación de presentar las declaraciones de emisiones, el Grupo dispone de ellos a través de los controles realizados en los focos de emisión.

En global para este tipo de emisiones, no se detectan variaciones importantes a lo largo del período 2016-2019. Teniendo en cuenta el aumento de producción en los últimos dos años, se puede observar cierta correlación en la tendencia a estabilizar las emisiones con las medidas llevadas a cabo para mejorar la eficiencia de los procesos.

4.5.2. Medidas para adaptarse al cambio climático

En el capítulo de **metas de reducción establecidas voluntariamente** para reducir las emisiones de *GEI*, así como otros contaminantes, de los objetivos que el Grupo se marcó para 2018-2019, se pueden destacar los siguientes avances:

- Reducción emisiones sonoras: En la planta de Harinera Vilafranquina en Arévalo, se ha llevado a cabo durante el 2019 el cerramiento de las calles de carga a granel de harina y salvado, de modo que los camiones cargan siempre con las puertas cerradas, reduciendo así el impacto de las emisiones acústicas.
- Reducción emisiones polvo en suspensión: Durante el año 2019 se ha iniciado la implantación de mejoras de la descarga de vagones en la planta de Harinera Vilafranquina de Arévalo, de modo que se puedan disminuir las emisiones de polvo en suspensión durante el proceso de descarga de vagones. Se prevé que la instalación de dichas mejoras se prolongue hasta este 2020.
- Caben destacar también las medidas implementadas con el fin de realizar un consumo energético más eficiente (ver apartado 4.2).

Los **objetivos que el Grupo se propone de cara al período 2019-2020**, son los siguientes:

- Reducción emisiones sonoras: Implementar aquellas acciones que se determine que se pueden llevarse a cabo, a partir de las propuestas derivadas del estudio acústico realizado en Harinera Vilafranquina Arévalo.
- Mejorar la eficiencia energética:
 - Realizar nuevas auditorías energéticas y estudiar qué medidas son viables y se pueden ejecutar razonablemente.
 - Monitorizar el consumo energético a través de la implementación de un sistema de medición de la energía y la producción en la planta de Harinera Vilafranquina en Santa Margarida i Els Monjos.

- Optimizar los procesos de mezcla de harinas en la planta de Harinera Vilafranquina en Santa Margarida i Els Monjos, instalando un nuevo proceso que duplique la capacidad operativa del silo de harinas.
- Automatizar los alimentadores de molinos en Guría, para optimizar el funcionamiento de los mismos y conseguir un aprovechamiento mayor de la longitud trabajante, disminuir riesgos y eliminar el aceite hidráulico y sus residuos.

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

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

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

- Consumo eléctrico: Se ha valorado la compra de derechos de energía verde y cambio a distribuidoras energéticas con certificado de procedencia de energías renovables. Por el momento, el Grupo prioriza otro tipo de acciones. No obstante, hay que destacar la progresiva optimización de los consumos de los diferentes centros de trabajo del Grupo, aunque la incorporación de nuevas mejoras en los procesos, ya sea por motivos de calidad o nuevos productos, puede provocar aumentos del consumo energético, en cuanto a valores absolutos, todo y que en términos relativos (ratios por producción) el objetivo es conseguir una eficiencia cada vez mayor.

- Consumo de gasoil para automoción: La flota de vehículos (camiones para la distribución de los productos del Grupo) funciona actualmente con gasoil, por lo que se está llevando a cabo un estudio para sustituir y adaptar los vehículos a gas natural, combustible menos contaminante en relación al gasoil. Aunque a día de hoy no se considera viable la inversión que supondría esta medida, debido principalmente a la falta de puntos de repostaje en las rutas actuales y el período de amortización, se espera que en próximos años este hecho pueda cambiar.
- Consumo de gas natural de las calderas de producción: Existe un proyecto de instalación de una caldera de biomasa que, aun siendo rentable, el Grupo no lo considera prioritario actualmente, debido a la cantidad de proyectos de mejora que se están llevando a cabo en las plantas (algunos de los cuales se han descrito anteriormente).

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

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

4.6. Biodiversidad

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

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

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

5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

En cuanto a cuestiones de igualdad y discriminación, como ya se ha mencionado en el apartado 3.8., el Grupo ha desarrollado durante el 2019 un nuevo "Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación".

Con el objetivo de prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación, dicho protocolo considera dos aspectos fundamentales; la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

Algunas de las medidas de prevención que se han establecido en este protocolo consisten en:

- La difusión a toda la plantilla de dicho protocolo y del diagnóstico inicial de la situación de mujeres y hombres.
- Fomentar la comunicación de la resolución de conflictos y la promoción de un entorno de respeto inculcando los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso.
- Informar y formar a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas inadmisibles. En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes.
- Eliminación del lenguaje y actitudes sexistas y de imágenes que tengan una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Activación inmediata del protocolo acordado, cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo.

Además, tal y como se ha apuntado al inicio de este *EINF*, el Grupo ha ido incorporando en algunos contratos de compra de trigo cláusulas relacionadas con una política de responsabilidad social y una gestión ética del comercio que integre la ejecución de las acciones necesarias con el fin de que todas sus actividades tengan repercusiones positivas para la sociedad, el entorno y la seguridad alimentaria y siempre dentro del respeto de los derechos humanos y sociales.

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

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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

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

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

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

Por otra parte, el Grupo colabora y participa anualmente de manera activa con el Banco de Alimentos (ver tabla 44). También colabora puntualmente con asociaciones o entidades sociales a nivel local, aunque dichas aportaciones no son significativas a nivel cuantitativo, por lo que no se considera un aspecto material para este *EINF*. Un ejemplo de este tipo de colaboraciones es la aportación del Grupo a la Asociación Nacional del Síndrome IDIC 15, que se destina a investigación de esta enfermedad minoritaria.

Tabla 44. Donaciones al Banco de Alimentos.

Año	Alimento	Cantidad (kg)
2017	Harina/Pasta	15.224
2018	Harina/Pasta	15.568
2019	Harina	8.624

7. COMPROMISO SOCIAL Y COMPRAS RESPONSABLES

7.1. Desarrollo sostenible e impacto local

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

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

Tabla 45. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2018).

Clasificación de empresas por centro de trabajo	Residentes misma población	Residentes misma provincia *	Residentes fuera provincia	% personal centro trabajo
2000 HOLDING FARINERA VILAFRANQUINA, S.L.	100 %	100%	0,00 %	0,18 %
GURÍA, S.A.	7,94 %	98,41 %	1,59 %	11,19 %
HARINERA DEL PISUERGA, S.A.	12,90 %	100 %	0,00 %	5,51 %
HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	50,48 %	92,70 %	7,30 %	55,95 %
H.V. ARÉVALO	66,96 %	88,70 %	11,30 %	20,43 %
H.V. CÁDIZ	57,14 %	98,90 %	1,10 %	16,16 %
H.V. SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	18,31 %	91,55 %	8,45 %	12,61 %
H.V. VILAFRANCA DEL PENEDES	44,74 %	92,11 %	7,89 %	6,75 %
LA PREFERIDA, S.A.	91,67 %	100 %	0,00 %	2,13 %
OROMAS, S.A.	51,77 %	97,16 %	2,84 %	25,04 %
OROMAS ARÉVALO	25,00 %	50,00 %	50,00 %	0,72 %
OROMAS CÁDIZ	33,33 %	100 %	0,00 %	0,53 %
OROMAS PUERTO REAL	31,08 %	97,30 %	2,70 %	13,14 %
OROMAS SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS	66,67 %	100 %	0,00 %	0,53 %
OROMAS VILAFRANCA DEL PENEDES	36,36 %	100 %	0,00 %	1,95 %
OROMAS ZARAGOZA	91,30 %	100 %	0,00 %	8,17 %
TOTAL	44,94 %	95,03 %	4,97 %	100 %

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

Como se puede observar en la tabla anterior, donde se clasifica al personal en función de su población o provincia de residencia con respecto al centro de trabajo (datos 2018), aproximadamente el 45% del personal total de la plantilla del Grupo reside en la misma población del centro de trabajo correspondiente, mientras que el 95% del personal es residente en la misma provincia.

En relación al ejercicio 2019, en la siguiente tabla se puede constatar como los valores se mantienen alrededor de los mismos porcentajes.

Tabla 46. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2019).

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

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

Así pues, durante el ejercicio 2019, el 50% del total de los proveedores del Grupo estaban ubicados en la misma comunidad autónoma y un 24% en la misma provincia (en relación a cada centro de trabajo), mientras que casi en su totalidad (93%) fueron proveedores nacionales. Los datos del ejercicio anterior (2018) muestran una distribución muy similar y en la misma línea, con un 50% de proveedores ubicados en la misma comunidad autónoma y un 32% en la misma provincia, mientras que hasta el 94% de los proveedores fueron de origen nacional.

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

7.2. Gestión responsable de la cadena de suministro

No existen cláusulas específicas de responsabilidad social y ambiental en los contratos o compras que realiza el Grupo, por lo que se realiza una evaluación permanente de los proveedores con la finalidad de hacer un seguimiento de su desempeño y su mejora continua.

No obstante, las compras se ajustan a un modelo sostenible, en lo referente a medio ambiente, los derechos humanos, las prácticas de comercio leales, 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.

Las relaciones con clientes y proveedores se basan en negociaciones transparentes y en el cumplimiento de los acuerdos pactados previamente.

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

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

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

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

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

7.3. Gestión de la relación con los consumidores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las principales reclamaciones de clientes debidas a problemas relacionados con calidad y/o cantidad-peso acumuladas por parte de las empresas y centros de producción de harineras del Grupo, durante los años 2017, 2018 y 2019, han sido las siguientes:

Tabla 47. 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		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Funcionalidad del producto	209	187	180	0,24%	0,21%	0,20%
Especificaciones diferentes a las solicitadas	175	168	102	0,20%	0,19%	0,11%
Diferencias de peso	32	101	25	0,04%	0,11%	0,03%
Deficiencias en el producto	108	92	71	0,13%	0,10%	0,08%

En el global de reclamaciones, se observa una ligera tendencia a la baja en el histórico de los últimos años. En el 2019, en conjunto, se registraron valores inferiores a los del 2018, siguiendo con la tendencia positiva de disminución en cuanto a las principales reclamaciones de clientes.

8. INFORMACIÓN FISCAL

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

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

En el capítulo de subvenciones públicas recibidas, mientras que en años anteriores se habían subvencionado parte de las inversiones realizadas orientadas al ahorro energético, durante el año 2019 no se ha concedido ni cobrado ninguna subvención de este tipo, ni de otra índole.

9. COMPROMISOS PRESENTES Y FUTUROS DEL GRUPO

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

La mejora continua en el conjunto de actividades y procesos productivos del Grupo forma parte de nuestra estrategia. Para este ejercicio 2019, el Consejo de Administración pone en valor y remarca la importancia de las inversiones realizadas en aras de modernizar las instalaciones y adaptarlas al progreso tecnológico, además de perseguir el objetivo de un mayor rendimiento y eficiencia energética. Asimismo, parte de estas modificaciones han permitido iniciar la producción de harinas integrales (de grano entero) con certificado de autenticidad del Grupo; un producto cada vez más demandado en el mercado. Finalmente, aunque no por ello menos importante, destacamos las incorporaciones de personas especialistas en recursos humanos y riesgos laborales, junto con la actualización del "Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación" y el firme propósito de avanzar a partir de 2020 de los nuevos planes de igualdad, reforzando la implicación del Grupo con todas las personas que forman parte de él, siendo éstas uno de los activos más importantes.

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

En Vilafranca del Penedés, a 30 de julio de 2020

El Consejo de Administración

2002 SIL·LABÉ, S.L.

representada por
Joan Montserrat Vall

SOLA-VILANOVA, S.L.

representada por
José María Solà Vall

MASIA BORRAS, S.L.

representada por
Javier Alfonso Manzano Pérez

ANEXO 1: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 30 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Contenido	Páginas	Criterio de Reporting
Modelo de negocio		
- Descripción del modelo de negocio	5-8	GRI 102-1 GRI 102-2
- Entorno, mercados en los que opera y presencia geográfica	6	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
- Objetivos y estrategias	5-8	GRI 102-14
- Políticas, riesgos y principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	8-10	GRI 102-15
Marco de Reporting utilizado	3	GRI 102-54
Análisis de materialidad	4	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones sociales y relativas al personal		
- Empleo		
▪ Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	12	GRI 102-8
▪ Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	14-15	GRI 102-8
▪ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	16	GRI 401-1
▪ Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	17-21	GRI 405-2
▪ Brecha salarial	17	GRI 405-2
▪ Remuneración media de consejeros y directivos	17-18	GRI 102-38
▪ Implantación de políticas de desconexión laboral	13	GRI 401-2 GRI 401-3
▪ Porcentaje de empleados con discapacidad	27	GRI 405-1
- Organización del trabajo		
▪ Organización del tiempo de trabajo	13	GRI 401-2 GRI 401-3
▪ Absentismo	22	GRI 403-2
▪ Medidas para facilitar la conciliación	13	GRI 401-2 GRI 401-3
- Seguridad y Salud		
▪ Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	21-25	GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4
▪ Indicadores de siniestralidad	23-24	GRI 403-2
▪ Enfermedades profesionales	24	GRI 403-2
- Relaciones sociales		
▪ Organización del diálogo social	25-26	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4
▪ Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	12	GRI 102-41
▪ Balance de los convenios	19-21, 26	GRI 403-4
- Formación		
▪ Políticas implementadas en el campo de la formación	26-27	GRI 404-2
▪ Indicadores de formación	27	GRI 404-1
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27	GRI 405-1
- Igualdad y no discriminación	28-29	GRI 405-1 GRI 405-2

Contenido	Páginas	Criterio de Reporting
Cuestiones medioambientales		
- Gestión ambiental	30-31	GRI 102-11 GRI 307-1
- Medidas para prevenir la contaminación	32-37	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5 GRI 305-7
- Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	38-43	GRI 306-2
▪ Consumo de materias primas	43	GRI 301-1
▪ Consumo directo e indirecto de energía	45-46	GRI 302-1
▪ Consumo de agua	44-45	GRI 303-5
▪ Medidas para mejorar la eficiencia energética	32-37	GRI 302-4 GRI 302-5
▪ Uso de energías renovables	47	GRI 302-1
- Cambio climático		
▪ Emisiones de gases de efecto invernadero	48-49	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-7
▪ Medidas para adaptarse al cambio climático	50-52	GRI 201-2
▪ Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	50-52	GRI 305-5
- Biodiversidad		
▪ Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	53	GRI 304-3
▪ Impactos causados por la actividad	53	GRI 304-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	54-55	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	54-55	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	55	GRI 102-17
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	11, 25, 29, 54	GRI 102-16 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	56	GRI 102-16
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	56	GRI 102-16
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	56	GRI 201-1 GRI 413-1
Compromiso social		
- Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible	57-58	GRI 102-43 GRI 413-1 GRI 413-2
- Gestión responsable de la cadena de suministro	59-60	GRI 308-1 GRI 414-1
- Gestión de la relación con los consumidores	60-62	GRI 416-1 GRI 417-1
Información fiscal y transparencia	63	GRI 201-1 GRI 201-4

ANEXO 2: Índice de tablas y gráficos

Índice de tablas

Tabla 1. Empresas y centros de producción del Grupo.	6
Tabla 2. Distribución de la plantilla total al final del ejercicio, por sexos.	12
Tabla 3. Distribución de la plantilla total al final del ejercicio, por edad.	12
Tabla 4. Medidas de conciliación familiar y laboral, por sexo.	13
Tabla 5. Distribución de las modalidades de contrato de trabajo del personal al final del ejercicio.	14
Tabla 6. Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, por sexo.	14
Tabla 7. Promedio anual de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, por sexo.	14
Tabla 8. Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, por edad.	15
Tabla 9. Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, por clasificación profesional.	15
Tabla 10. Promedio anual contratos tiempo completo y tiempo parcial, por clasificación profesional.	15
Tabla 11. % anual de contratos temporales que se transforman en contrato indefinido.	15
Tabla 12. Creación anual de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido*.	15
Tabla 13. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	16
Tabla 14. Ceses voluntarios del personal indefinido, por sexo.	16
Tabla 15. Rotación anual* del personal indefinido (plantilla media anual).	16
Tabla 16. Remuneración media del personal desagregada por sexo, al final del ejercicio.	17
Tabla 17. Remuneración media del personal desagregada por categorías y sexo, al final del ejercicio.	18
Tabla 18. Remuneración media del personal por categorías profesionales, al final del ejercicio.	18
Tabla 19. Remuneración media del personal desagregada por edad, al final del ejercicio.	18
Tabla 20. % de puestos de trabajo cualificados y no cualificados del personal con una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo por categorías profesionales, al final del ejercicio*.	18
Tabla 21. Remuneración media del personal al final del ejercicio desagregada por categorías profesionales, y comparada con la remuneración media mínima de convenio.	19
Tabla 22. % de personal que tienen incentivos, por categorías, al final del ejercicio*.	19
Tabla 23. Descripción de conceptos salariales y extrasalariales que se abonan en el Grupo.	19
Tabla 24. N.º horas de absentismo por persona empleada*.	22
Tabla 25. Índice de Frecuencia.	23
Tabla 26. Índice de gravedad.	23
Tabla 27. Índice de incidencia.	24
Tabla 28. Bajas laborales por motivo.	24
Tabla 29. Número de bajas por accidente y duración media de las bajas.	24
Tabla 30. Cantidad total de horas de formación por persona y categoría profesional.	27
Tabla 31. N.º total del personal con discapacidad, al final del ejercicio.	27
Tabla 32. Distribución de la plantilla total al final del ejercicio, por nacionalidad.	29
Tabla 33. Inversiones del Grupo para prevenir la contaminación y reducir el consumo energético.	37
Tabla 34. Subproducto destinado a consumo animal.	38
Tabla 35. Residuos no peligrosos generados por el Grupo.	41
Tabla 36. Residuos peligrosos generados por el Grupo.	42
Tabla 37. Cantidades de cereales comprados como materia prima.	43
Tabla 38. Envases puestos en el mercado en producto final vendido.	43
Tabla 39. Evolución de los consumos de agua del Grupo.	44
Tabla 40. Evolución de los consumos energéticos del Grupo.	46
Tabla 41. Electricidad generada en la planta solar fotovoltaica y toneladas de CO ₂ evitadas.	47
Tabla 42. Cálculo de la huella de carbono (alcance 1 y 2) de la actividad del Grupo.	48
Tabla 43. Emisiones de otros contaminantes derivadas de la actividad del Grupo.	49
Tabla 44. Donaciones al Banco de Alimentos.	56
Tabla 45. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2018).	57
Tabla 46. % personal según población y provincia de residencia, y centro de trabajo (2019).	58
Tabla 47. Número de reclamaciones de clientes por problemas de calidad y/o cantidad-peso.	62

Índice de gráficos

Gráfico 1. Matriz de materialidad.	4
Gráfico 2. Distribución de los productos vendidos envasados y no envasados.	39
Gráfico 3. Residuos no peligrosos generados por el Grupo durante el período 2016-2019.	40
Gráfico 4. Evolución de los residuos peligrosos generados por el Grupo (2016-2019).	41
Gráfico 5. Evolución de la huella de carbono total del Grupo (2016-2019).	49