

CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA SA

INFORMACION NO FINANCIERA – 2017-2018

INDICE.

I.- LA SOCIEDAD: Objetivos, modelo de negocio, organización y estructura, evolución futura, riesgos.

II.- CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (2017-2018)

III.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

IV.- INFORMACION DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

VI.- OTRA INFORMACION SOBRE LA EMPRESA

I.- LA SOCIEDAD: Objetivos, modelo de negocio, organización y estructura, evolución futura, riesgos.

CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA SA (en adelante la **SOCIEDAD**), nació en 1.999, fruto de la aportación de las ramas de actividad comerciales e industriales de una serie de empresas vinculadas con la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas y ganaderos, siendo Agropecuaria de Guissona S. Cooperativa Limitada la principal aportante de esas ramas de actividad. El entorno en que se desenvuelve la SOCIEDAD tiene pues un marcado carácter social dentro de un entorno rural, consecuencia de sus orígenes, con una parte importante de su accionariado formado por socios de la citada Cooperativa, y por la ubicación de sus instalaciones en dicho entorno rural.

La SOCIEDAD tiene como **objetivo**, adquirir, transformar y comercializar las producciones agrícolas y ganaderas del entorno en que se desenvuelve. Ofrece asimismo productos y servicios de gran consumo tanto para empresas como consumidores. La SOCIEDAD persigue la continuidad y rentabilidad como mejor garantía para sus accionistas, empleados y productores agrícolas que suministran sus productos.

La SOCIEDAD mantiene una estrecha relación con Agropecuaria de Guissona S.Coop.Ltda, entidad que impulsó y dio origen a la SOCIEDAD, y cuya actividad es la producción avícola y ganadera en las explotaciones de sus socios cooperativistas. Confluyen con dicha cooperativa los intereses y sinergias de sus respectivas actividades, produciendo, transformado y comercializando productos alimentarios.

La SOCIEDAD es matriz de un grupo consolidado en el que las filiales son BONAREA ENERGIA, dedicada principalmente a la adquisición de carburantes, SERVICIOS AGROPECUARIA DE GUISSONA COREDURIA DE

SEGUROS, cuya actividad es la intermediación en seguros, y SERVEIS MEDICS GUISSONA SL, cuya actividad es la prestación de servicios de prevención y medicina para la SOCIEDAD

El Grupo consolidado (la SOCIEDAD y sus filiales) AGROPECUARIA DE GUISSONA S.COOP.LTDA., junto además con la entidad de crédito CAIXAGUISSONA y las FUNDACIONES PRIVADAS Agropecuaria de Guissona y Bonarea, forman un **Grupo horizontal o de interés económico**, en el que, sin subordinación jerárquica ni posición dominante o de control entre ellos confluyen los intereses y sinergias de sus actividades, aglutinando a un **amplio sector productivo y de transformación de productos alimentarios, y de servicios (banca, energía, seguros, asesoría fiscal y contable, asistencia, ocio...)**, consolidado a la largo de muchos años y con una fuerte implantación en su ámbito de actuación, con común denominador en la marca "**bonArea**", y refiriendo al conjunto de empresas como "**bonArea Agrupa**".

El modelo de negocio de la SOCIEDAD es la venta de productos (principalmente alimentación humana) y servicios de la mejor calidad, y en los mejores precios del mercado. Son varias las áreas de negocio en que podemos subdividir las actividades:

- 1.- La distribución alimentaria es la principal área de negocio, y dentro de ella, la venta directa al consumidor mediante la red de tiendas "bonArea". La distribución con destino a mayoristas, industria, canal Horeca y exportación es también una parte importante del negocio.
- 2.- El suministro de productos de alimentación animal y servicios para explotaciones agrícolas y ganaderas.
- 3.- Servicios tanto para la agricultura y ganadería como para la industria, profesionales y particulares: Carburantes, Electricidad, Telefonía, Ingeniería para explotaciones agrarias, asesoría fiscal y contable...

Característica del modelo de negocio de la SOCIEDAD es la oferta de productos y servicios **sin intermediarios**. En la distribución alimentaria, que es la principal actividad de la SOCIEDAD, la integración vertical completa de toda la producción y comercialización es premisa esencial de dicho modelo.

En el negocio de la distribución alimentaria, los productos cárnicos y sus derivados tienen un peso destacado sobre el resto de productos. Al respecto el Centro Alimentario "la Closa" sito en Guissona es el núcleo de producción y transformación fundamental sobre el que se asienta la actividad transformadora y logística.

Respecto a la distribución alimentaria, la venta minorista se realiza, a través de una red de 500 tiendas (tiendas "bonArea" repartidas por Catalunya y Aragón y creciendo en las provincias y zonas limítrofes: Castellón, Valencia, Navarra, La Rioja, Guadalajara, Madrid y Andorra.

La gestión de la distribución mediante las tiendas "bonArea", se realiza mediante colaboradores (franquiciados), con un modelo o know-how contrastado y avalado por más de 25 años de experiencia.

la SOCIEDAD, **se organiza y estructura** en base a una gestión descentralizada, organizándose en Departamentos Sectoriales con una Dirección en cada uno de ellos, dependiente directamente de la Dirección General y del Consejo de Administración a través de su Consejero Delegado y Presidente.

Departamentos Staff, asimismo con una Dirección en cada uno de ellos, actúan sobre los Departamentos Sectoriales por delegación de Dirección General/Consejero Delegado/Presidente.

La **evolución futura** de la SOCIEDAD viene marcada por el proyecto del centro Alimentario de Épila (Zaragoza), sin duda de gran trascendencia para su futuro. En dicho Centro Alimentario se proyecta reproducir, con las innovaciones y actualizaciones lógicas y pertinentes, el Centro Alimentario "la Closa" de Guissona, a fin de ofrecer la distribución de productos alimentarios, básicamente a través de tiendas "bonArea, pero también a través de otros canales (mayoristas, comercio electrónico, etc.), a Zaragoza y su entorno, Navarra, Rioja, País Vasco, Madrid y área metropolitana, Castilla y Levante. Implica el reto de un esfuerzo de un gran número de nuevas aperturas de tiendas en las indicadas zonas, para alcanzar una masa suficiente ya con anterioridad al inicio de las actividades de este nuevo centro alimentario, que se producirá por fases, coordinadas con el centro productivo actual de "la Closa", al mismo tiempo que continuas aperturas de tiendas.

La venta "on line", o comercio electrónico, así como el desarrollo de modalidades o innovaciones propias para este sector o canal de ventas, son asimismo retos que ya se están afrontando y que marcarán también la futura evolución de la SOCIEDAD

Los **principales riesgos** de la SOCIEDAD son los propios intrínsecos de la actividad principal desarrollada:

- 1.- El control vertical total de la producción y comercialización hasta el consumidor, todo ello bajo la denominación bonArea, implica el riesgo sanitario con origen en producción o transformación, que no sería posible dissociar de la comercialización al consumidor y de la marca "bonArea".
- 2.- El riesgo de concentración de instalaciones industriales y logística en el centro alimentario "la Closa", con la repercusión en caso de accidentes o siniestro.

Para mitigar estos riesgos, el SOCIEDAD ha implantado una serie de políticas o acciones.

Política de calidad, inocuidad y medio ambiente

- La Dirección General de la SOCIEDAD se compromete a gestionar la calidad de los procesos mediante la implicación de todos los niveles de la organización. Con esta finalidad, la dirección establece objetivos de calidad, seguridad alimentaria y medio ambiente que revisa periódicamente y cuyos resultados son comunicados interna y externamente.

La **política de calidad, inocuidad y medio ambiente** definida por la Dirección General se basa en:

- **Satisfacer las necesidades de nuestros clientes** mediante el control y la evaluación de reclamaciones y cumplir con las especificaciones acordadas con los mismos.
- La **mejora continuada** en cuanto a calidad, inocuidad e impacto ambiental de nuestros productos en base a nuestros estudios y en cumplimiento de la legislación vigente y de otros requisitos suscritos.
- **Garantizar la inocuidad** de todos nuestros productos siendo ésta una prioridad de nuestra empresa.
- **Protección del consumidor** aportando al mercado productos seguros según el sistema de seguridad alimentaria de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) implantado, revisado y validado por la empresa
- Un sistema implantado de **Food Defense**.
- Mantener nuestra **responsabilidad ética y personal** proporcionando a nuestros trabajadores los recursos necesarios.
- **Compromiso y responsabilidad medioambiental** para proteger el medio ambiente a partir de:
 - reducir daños y degradación del entorno natural (incluida la biodiversidad y los ecosistemas) y prevenir la contaminación ambiental
 - potenciar la separación y correcta gestión de residuos mejorando los sistemas de reutilización y valoración
 - reducir el impacto de emisiones atmosféricas
- Ofrecer un **sistema sostenible de producción** procurando el ahorro y la recuperación de energía, agua y otros materiales optimizando los recursos.
- **Proporcionar los recursos y mejorar los procesos** con inversiones adecuadas y justificadas.
- **Formar y capacitar a nuestros empleados** para que sean gestores en su puesto de trabajo y estén motivados para desarrollar buenas prácticas de calidad, inocuidad y medio ambiente.
- **Establecer unos objetivos**, a través de programas de acción, para garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos, asegurar la satisfacción de nuestros clientes y proteger al medio ambiente.
- Sistemas de verificación y control de sanidad en granjas acordados y coordinados con la proveedora Agropecuaria de Guisona, bajo el principio de total transparencia entre ambas entidades.

Acciones de prevención de incendios en la Closa.-

La SOCIEDAD, en el marco de la prevención de siniestros en sus recintos industriales, considerando además que los riesgos de incendios son detectados como una de las debilidades en la planificación bianual de la empresa, se ha generado un programa de actuación que permite un control mensual de las propuestas realizadas desde el COMITE ANTI INCENDIOS, en el que personal de todos los departamentos implicados aportan sugerencias para evitar cargas de fuego fuera de control, con implantación de sistemas de supervisión, tanto a nivel de rondas de vigilancia, como la vigilancia de focos de activación mediante revisión periódica con cámaras termo gráficas, o un control intensivo de las actuaciones en obras que puedan generar riesgos de activación del fuego.

II.- CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (2017-2018)

La SOCIEDAD, es una empresa alimentaria comprometida con el medio ambiente que lleva desarrollando su actividad empresarial de manera sostenible desde su nacimiento.

Como compromiso con la protección del medio ambiente, la SOCIEDAD ha considerado adecuada la sistematización ambiental de su desempeño a través de la implantación y certificación de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001 en su versión 2015.

La SOCIEDAD desempeña su actividad teniendo en cuenta todo el ciclo de vida de los productos, con el fin de optimizar los recursos naturales, identificar las oportunidades de mejora y conseguir reducir al mínimo el impacto ambiental generado.

Concentra los esfuerzos en la mejora de la gestión ambiental de sus actividades, así como en el incremento del número de productos y servicios respetuosos con el entorno.

La estrategia medioambiental del SOCIEDAD está contemplada en la Planificación Estratégica de la Empresa, que es bianual.

De esta planificación se extraen los diferentes Programas de Acción que son la base de las actuaciones en los próximos ejercicios. Con el fin de evaluar la efectividad de las medidas programadas e implantadas durante estos dos últimos ejercicios, se analizan anualmente los indicadores medioambientales y se plasma su seguimiento en el Acta de Revisión del Sistema.

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Gestión eficiente de la energía

La manera más eficaz de hacer frente a los desafíos ambientales y energéticos es la adecuada y eficiente gestión de los recursos. Por ello, la optimización del

consumo energético es una de las principales líneas de acción de gestión medioambiental.

La dimensión de la SOCIEDAD condiciona el consumo energético, si bien se continua con la búsqueda permanente de medidas de ahorro energético que permitan ser cada día más eficientes.

Este último año se han llevado a cabo una serie de acciones para reducir el consumo energético. El resultado más destacado de estas acciones ha permitido:

- *** Reducción de un 5% del consumo eléctrico (kWh/t producción)** en el complejo cárnico de **La Closa**, mediante actuaciones como la implantación de tecnología led, implantación de motores con variadores de frecuencia, control informatizado del consumo de electricidad.
- *** Reducción del 2,5% del consumo eléctrico (kWh/t producción)** en las fábricas de pienso de **Bujaraloz y Tresp**. El ratio medio de consumo electrico por tonelada de producción de las fábricas de piensos es de 37 kW/tn.
- *** Reducción del 4% del consumo eléctrico (kWh/t producción)** en el Departamento de **Sanidad Animal**. Una de las medidas realizadas ha sido la sustitución de luminarias por otras con tecnología LED.
- *** Reducción del 33% del consumo de propano** en el complejo cárnico de **La Closa**, al modificar el túnel de escaldado de cerdos para mejorar el depilado de las cabezas.
- *** Reducción del 6% del consumo de vapor** mediante acciones como el cambio de purgadores, mejoras en el aislamiento de las tuberías, optimización del consumo en diferentes procesos de cocción, instalación de vacuómetros, unificación de sondas de de Tª y humedad en los secaderos.
- **Mejoras en instalaciones frigoríficas:** se mantienen los ratios de consumo por tonelada producida. Se aplican medidas en el control de salas de compresores, se cambian válvulas en alimentación secaderos, y se mejora la planta de absorción de amoníaco.
- *** Control informatizado del consumo energético.** Se dispone de contadores por secciones de aire comprimido, electricidad y vapor, lo que permite un mayor control.
- *** Mejoras en los aprovechamientos térmicos en cogeneración,** a través de la reforma del circuito hidráulico de 85°C de cogeneración y del circuito de ACS.
- *** Implantación interna del sistema de gestión de la energía según la norma ISO 50.001** en la cogeneración de La Closa, realizando acciones

de mejora y programando nuevos objetivos que son tratados en los Comités de Energía.

- * **Reducción del 9%** del ratio de consumo de gas natural respecto a las toneladas producidas de la **Closa**.
- * **Implantación de fotovoltaica**, con proyecto aprobado de **instalación de placas fotovoltaicas** para autoconsumo en la Closa de 5.000 kW. Se sigue con la implantación de placas en todas las gasolineras del SOCIEDAD.
- * **Controles periodicos**. Realización semestral de termografías en los cuadros eléctricos, inspecciones de fugas de aire comprimido y revisiones de purgadores en la líneas de vapor.

Gestión sostenible del agua

El agua es un recurso escaso en esta zona y puede llegar a ser un problema para la continuidad de los procesos productivos. Así pues, continuamente se están llevando a cabo acciones para mejorar la eficiencia de los procesos y reducir el consumo de agua.

El Centro que consume más agua es el complejo cárnico La Closa, siendo de 1.520.743 m³ durante el 2018, un 6% más elevado que el año 2017. El ratio de consumo de agua por tonelada producida se ha reducido un 6%. Todos los departamentos han mejorado sus ratios de consumo versus producción, a excepción del Matadero de Aves, que ha incrementado un 9%.

Entre las actuaciones que afectan al vector agua, destaca:

- * Se ha construido **una planta potabilizadora** para abastecer la Closa con agua del canal Segarra-Garrigues y evitar así problemas de abastecimiento, sobre todo durante los meses de verano.
- * Se ha construido una **balsa de homogenización de 6.000 m³** que ha permitido mejorar el funcionamiento de la depuradora y, por consiguiente, la calidad del agua residual.
- * Se ha conseguido **una reducción del 7% del consumo** en el Matadero General, al realizar varias acciones, destacando el cambio de las cintas del despiece vacuno, la optimización de las limpiezas y la colocación de contadores en cada actividad para mejorar el control del consumo de agua.

Transición hacia una economía circular y prevención y reducción de residuos

La transición hacia una economía circular es uno de los principales retos medioambientales asumidos por la SOCIEDAD. Para colaborar en el cambio

hacia una economía eficiente en la utilización de recursos, se prioriza el uso de materiales sostenibles, se fomenta un consumo responsable y se gestiona adecuadamente los residuos producidos.

La gestión adecuada de los residuos es una parte fundamental en el desarrollo de una economía sostenible, en la que lo importante no es sólo la reducción de los residuos generados sino su transformación en materia prima para generar nuevos productos.

Un ejemplo de esto, es el procesamiento de los residuos cárnicos que son valorizados en la planta de subproductos categoría 3, generando harinas y grasas, que sirven como materias primas para petfoods.

En 2018 se han llevado a cabo una serie de acciones para reducir la generación de los residuos. Las más destacadas son:

- * Se han realizado auditorias con empresas externas, **para optimizar los procesos y reducir en origen los residuos generados.**

- * Se minimiza el consumo de envases para el traslado de productos, **gracias al uso de cajas plásticas** que permanecen como elemento logístico una media de 10 años, y que posteriormente se reprocesan como materia prima.

- * Se ha presentado a la Administración el **proyecto de la planta de valoración de residuos plásticos**, que permitirá tratar todos los residuos plásticos y valorizarlos energéticamente.

- * Se trabaja constantemente en la **reducción del peso de los envases** (diseño, gramaje).

- * Se testea el uso de **envases fácilmente reciclables o mono materiales**, por ejemplo PET en vez de PP-PE, para validar su comportamiento frente a los productos envasado y conocer la aceptación de los clientes.

- * Se está trabajando para **reducir la generación de envases contaminados**, impartiendo políticas de reutilización y recuperación de envases, consumiendo productos a granel, incluso fabricando "in situ" el jabón utilizado en los lavaderos de vehículos, entre otros.

- * En las gasolineras se está trabajando para **reducir los lodos con hidrocarburos**, utilizando bolsas con bacterias que biodegradan los hidrocarburos.

- * En relación a la valorización de residuos de las fábricas de piensos, **la fábrica que valoriza más cantidad de residuos es la de Moià (81%) y la que menos, la de Tremp (52%).**

- * **Se están valorizando el 72%** de los residuos generados en la Closa (+9%).

* Siguiendo con la línea de reducción de los plásticos, en las tiendas se disponen bolsas reutilizables y bolsas sostenibles, y en las gasolineras se ha eliminado el uso de bolsas para las manos, sustituyéndolas por un gel antiséptico.

Lucha contra el cambio climático

Las actividades realizadas por la SOCIEDAD, así como la producción, transformación y consumo de energía, emiten gases a la atmósfera y generan diversos tipos de residuos. Teniendo en cuenta que las emanaciones mundiales de CO2 van incrementando, para la política de responsabilidad social corporativa de la empresa resulta vital reducir al máximo estas emisiones.

Desde la SOCIEDAD se han realizado numerosas acciones para reducir las emisiones de CO2, consiguiendo una reducción de un 10% por tonelada producida en el centro de La Closa, que se considera el Centro más significativo en lo que se refiere al impacto de sus emisiones.

Algunas de las acciones son las siguientes:

- * Sustitución de combustibles fósiles muy contaminantes, como el fuel, por otros de menor impacto, como sería el caso del gas natural.
- * Optimización de las rutas y aprovechamiento al máximo del espacio de cada camión.
- * Instalación de placas fotovoltaicas. Lo que permite una reducción de la generación eléctrica con combustibles fósiles.

Un reto para el 2019 es el de calcular la huella de carbono de la Organización para conocer las emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico y las directas e indirectas asociadas al transporte, ya que suponen un porcentaje muy elevado respecto al total de las emisiones de nuestras actividades.

Reducción de la contaminación

Se ha realizado un detallado análisis de los riesgos ambientales, destinando recursos para prevenir y reducir la contaminación.

Algunas de las acciones son las siguientes:

- * Se **continúa trabajando para reducir el riesgo de contaminación del suelo** por derrames de aceites y productos químicos en talleres, gasolineras y en zonas donde se manipulen estos productos, destacando acciones como la colocación de más cubetas de retención, la utilización de productos más sostenibles, la revisión continuada del estado de los pavimentos y reforma de

los mismos, el incremento de las limpiezas de las redes de drenaje y la sustitución de depósitos enterrados, que contienen aceite, por aéreos.

* Se ha conseguido **reducir el ruido en las fábricas de piensos de Pallargues y Lleida**, gracias a la mejora del pavimento, a la temporización de todas las aspiraciones y al sustituir el transporte mecánico por el neumático. En Petfoods se ha insonorizado la zona de molinos e instalado silent blocks en las máquinas para evitar vibraciones.

* Se continua aplicando sanciones económicas internas, para corregir y reducir al máximo malas praxis.

* Para reducir posibles contaminaciones continuadas por infiltraciones de producto está previsto limpiar, desgasificar e inertizar los depósitos enterrados que no se estén utilizando y controlar el estado del suelo y agua a través del programa de seguimiento indicado en los Informes Base de suelos. Además se continua realizando las pruebas de estanquidad de los depósitos y tuberías enterrados y se están instalando depósitos nuevos de doble pared para reducir el riesgo de filtraciones.

Certificaciones sostenibles

Se ha considerado estratégico trasladar la sostenibilidad a los productos y servicios. Así pues, algunos Centros de la SOCIEDAD cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001.

Actualmente disponen de dicha certificación todas las fábricas de piensos, el complejo cárnico La Closa, las gasolineras del Àrea y de la Closa y Departamento de Sanidad Animal.

En la red de gasolineras se ha conseguido la certificación de marca de producto por SGS. Lo que ha permitido garantizar la calidad del producto suministrado.

Además, está prevista la adhesión al programa Lean&Green con el objetivo de reducir en las emisiones de GEI derivadas de las actividades logísticas que nos permitirá incrementar la eficiencia, ahorro de consumos y costes y definir una estrategia en logística eficiente.

NUESTRO OBJETIVO

Minimizar nuestro impacto medioambiental, mediante una adecuada gestión de nuestros consumos y de nuestros residuos y emisiones.

NUESTRAS METAS

- **Mejorar la eficiencia en el uso del agua** mediante programas de reducción de consumo.

- **Mejorar la calidad del agua residual** a través de la construcción de una nueva depuradora con tratamientos más eficientes.

- **Mejorar nuestra eficiencia en el uso de la energía:**

- * Focalizando nuestra visión en maximizar el autoconsumo con energías renovables.

- * Impulsando la generación de biogás incrementando la visión de economía circular.

- * Instalando electro lineras en las estaciones de servicio.

- * Aprovechando energéticamente los plásticos mediante una planta de valorización de residuos.

- **Reducir los residuos** en nuestras operaciones, consiguiendo vertido cero mediante:

- * La reducción permanente de los envases de nuestros productos.

- * El seguimiento de los plásticos biodegradables y/o compostables, en colaboración con empresas productoras.

- * La colaboración con start-ups para la generación de bioplásticos.

- * Programas de incremento de valorización de los residuos.

- * La valorización de los residuos orgánicos, tratados en planta de biogás.

- **Mantener una adecuada gestión de las emisiones atmosféricas** a través de:

- * Programas de reducción de CO₂, mediante la adhesión al certificado Lean&Green.

- * El estudio sobre la implantación de nuevos combustibles en el transporte.

- * La renovación de la flota con vehículos Euro 6.

- * La reducción de las emisiones derivadas de las mejoras energéticas.

- **Reducir la contaminación del suelo** derivadas de nuestras actividades mediante:

- * Programas de seguimiento de la calidad del suelo.

- * Corrección de instalaciones viejas con riesgo de contaminación.

- Promover la educación ambiental y las buenas prácticas entre nuestros proveedores y empleados.

III.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

EMPLEO

- **Número de empleados por sexo**

2018

| Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---------|-------|---------|-------|-------|
| 1146 | 30,32 | 2634 | 69,68 | 3780 |

2017

| Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---------|-------|---------|-------|-------|
| 1131 | 31,18 | 2496 | 68,82 | 3627 |

- **Número de empleados por edad**

2018

| Edad | Total |
|------------------|-------|
| Menos de 20 años | 41 |
| 20 - 29 años | 558 |
| 30 - 45 años | 1695 |
| 46 o más años | 1486 |
| TOTAL | 3780 |

2017

| Edad | Total |
|------------------|-------|
| Menos de 20 años | 30 |
| 20 - 29 años | 521 |
| 30 - 45 años | 1656 |
| 46 o más años | 1420 |
| TOTAL | 3627 |

- **Número de empleados por nacionalidad**

2018

| | | |
|-----------------------------|------|--------|
| Total Empleados | 3780 | |
| Total Hombres | 2634 | |
| Total Mujeres | 1146 | |
| Total Empleados Extranjeros | 1645 | 43,52% |
| Total Hombres Extranjeros | 1048 | 39,79% |
| Total Mujeres Extranjeras | 597 | 52,09% |

2017

| | | |
|-----------------------------|------|--------|
| Total Empleats | 3627 | |
| Total Hombres | 2496 | |
| Total Mujeres | 1131 | |
| Total Empleados Extranjeros | 1546 | 42,62% |
| Total Hombres Extranjeros | 973 | 38,98% |
| Total Mujeres Extranjeras | 573 | 50,66% |

- **Principales nacionalidades**

| | |
|------------------------|-----|
| UCRANIA | 452 |
| RUMANIA | 444 |
| SENEGAL | 223 |
| MARRUECOS | 86 |
| BULGARIA | 79 |
| COLOMBIA | 61 |
| MALI | 37 |
| REPUBLICA DE MOLDAVIA | 36 |
| DOMINICANA (REPUBLICA) | 31 |

| | |
|---------|----|
| GAMBIA | 26 |
| PERU | 25 |
| ECUADOR | 24 |

- **Número de empleados por clasificación profesional**

2018

| valor | Total |
|-----------------|-------|
| TIT.UNIV.SUP | 173 |
| TIT.UNIV.MEDIO | 132 |
| JEFE ADM | 6 |
| TÉCNICO NO TIT. | 8 |
| OFIC.ADMIN | 240 |
| AUX.ADMIN | 129 |
| OFICIAL 1-2 | 1878 |
| OFICIAL 3 | 701 |
| PEON | 513 |
| TOTAL | 3780 |

2017

| valor | Total |
|-----------------|-------|
| TIT.UNIV.SUP | 170 |
| TIT.UNIV.MEDIO | 121 |
| JEFE ADM | 6 |
| TÉCNICO NO TIT. | 8 |
| OFIC.ADMIN | 227 |
| AUX.ADMIN | 119 |
| OFICIAL 1-2 | 1885 |
| OFICIAL 3 | 691 |
| PEON | 400 |
| TOTAL | 3627 |

- **Número de empleados por tipología de contratos**

2018

| valor | Total |
|------------------------------|-------|
| Indefinido a tiempo completo | 2990 |
| Indefinido a tiempo parcial | 229 |
| Temporal a tiempo completo | 418 |
| Temporal a tiempo parcial | 40 |
| Prácticas | 64 |
| Formación/Convenio Est. | 39 |
| TOTAL | 3780 |

2017

| valor | Total |
|------------------------------|-------|
| Indefinido a tiempo completo | 2874 |
| Indefinido a tiempo parcial | 240 |
| Temporal a tiempo completo | 390 |
| Temporal a tiempo parcial | 27 |
| Prácticas | 58 |
| Formación/Convenio Est. | 38 |
| TOTAL | 3627 |

DESPIDOS

- **Número de despidos por sexo**

2018

| TIPO DE DESPIDO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|-----------------------|---------|---------|-------|
| DESPIDO DISCIPLINARIO | 47 | 26 | 73 |
| DESPIDO OBJETIVO | 1 | 3 | 4 |

2017

| TIPO DE DESPIDO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|-----------------------|---------|---------|-------|
| DESPIDO DISCIPLINARIO | 54 | 16 | 70 |
| DESPIDO OBJETIVO | 4 | 0 | 4 |

- **Número de despidos por edad**

2018

| valor | DESPIDO DISCIPLINARIO | DESPIDO OBJETIVO |
|-------|-----------------------|------------------|
| | | |

2017

| valor | DESPIDO DISCIPLINARIO | DESPIDO OBJETIVO |
|-------|-----------------------|------------------|
| | | |

| | | | | | |
|------------------|----|---|------------------|----|---|
| Menos de 20 años | 1 | | Menos de 20 años | 3 | |
| 20 - 29 años | 19 | | 20 - 29 años | 16 | |
| 30 - 45 años | 39 | 3 | 30 - 45 años | 39 | 2 |
| 46 o más años | 14 | 1 | 46 o más años | 12 | 2 |
| TOTAL | 73 | 4 | TOTAL | 70 | 4 |

REMUNERACIONES

- Remuneraciones por sexo

2018

| | | | |
|----------------------|---------|---------|--------|
| SALARIO MEDIO | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| | 27.495 | 22.349 | 25.391 |

2017

| | | | |
|----------------------|---------|---------|--------|
| SALARIO MEDIO | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| | 27.266 | 22.070 | 25.120 |

- Remuneraciones por edad

2018

| | |
|----------------------|--------|
| SALARIO MEDIO | |
| Menos de 20 años | 17.269 |
| 20 - 29 años | 21.899 |
| 30 - 45 años | 25.208 |
| 46 o más años | 26.605 |
| TOTAL | 25.391 |

2017

| | |
|----------------------|--------|
| SALARIO MEDIO | |
| Menos de 20 años | 12.306 |
| 20 - 29 años | 21.676 |
| 30 - 45 años | 24.886 |
| 46 o más años | 26.455 |
| TOTAL | 25.120 |

- Remuneraciones por clasificación profesional

2018

| | |
|----------------------|--------|
| SALARIO MEDIO | |
| TIT.UNIV.SUP | 43.483 |
| TIT.UNIV.MEDIO | 34.961 |
| TÉCNICO NO TIT. | 42.676 |
| OFIC.ADMIN | 30.468 |
| AUX.ADMIN | 19.250 |
| OFICIAL 1-2 | 25.359 |
| OFICIAL 3 | 19.731 |
| PEON | 20.089 |
| TOTAL | 25.391 |

2017

| | |
|----------------------|--------|
| SALARIO MEDIO | |
| TIT.UNIV.SUP | 41.606 |
| TIT.UNIV.MEDIO | 34.160 |
| TÉCNICO NO TIT. | 41.311 |
| OFIC.ADMIN | 30.119 |
| AUX.ADMIN | 19.062 |
| OFICIAL 1-2 | 25.052 |
| OFICIAL 3 | 19.741 |
| PEON | 19.563 |
| TOTAL | 25.120 |

- Brecha salarial

2018

| | | | |
|----------------------|---------|---------|---------|
| SALARIO MEDIO | Hombres | Mujeres | %brecha |
| TOTAL | 27495 | 22349 | 18,7% |

2017

| | | | |
|----------------------|---------|---------|---------|
| SALARIO MEDIO | Hombres | Mujeres | %brecha |
| TOTAL | 27266 | 22070 | 19,1% |

- Remuneración media Directivos

2018

2017

| | | | |
|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| SALARIO MEDIO | DIRECTIVOS | SALARIO MEDIO | DIRECTIVOS |
| TOTAL | 102.627 | TOTAL | 101.860 |

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

- **Número de empleados con discapacidad**

| | | | |
|----------------------|-----------|----------------------|-----------|
| 2018 | | 2017 | |
| TRAB CON DISC | 24 | TRAB CON DISC | 24 |

- **Actividades concertadas con Centros Especiales de Empleo**

| SERVICIOS CONCERTADOS | Facturación anual |
|-----------------------------------|--------------------|
| CET EL PLA (ENV. FRUTA) | 1.347.055 € |
| CET EL PLA (ENV. F.SECOS) | 74.807 € |
| ASPID (CALL CENTER) | 20.822 € |
| TOTAL MEDIDAS ALTERNATIVAS | 1.442.684 € |

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- **Número de horas anuales**

| CONVENIO | HORAS ANUALES |
|----------|---------------|
| CARNICAS | 1.770 |
| PINSOS | 1.760 |

- **Turnos y horarios**

| | |
|------------------------|--|
| Personal de producción | Horario intensivo en turnos de mañana, tarde o noche |
| Personal de oficina | Horario partido de 9 a 13 y de 16 a 19, con 1 hora flexible a escoger por el trabajador/a |

- **Flexibilidad horaria**
 - Adaptación de la hora de comer a las necesidades del personal. El personal que trabaja en horario partido tiene dos horas para comer, la empresa permite que estas dos horas se pueden adaptar, es decir, se puede parar de 13:00 a 15:00h o bien de 14:00 a 16:00h. También hay la opción de parar para comer solo en una hora y acabar la jornada una hora antes.
 - Facilidad para realizar excepcionalmente algún día una jornada no convencional per poder atender necesidades personales, por ejemplo, un día concreto empezar dos horas antes para poder acabar también dos horas antes.

- Facilitar el cambio de turno o la posibilidad de cambiarse el turno de trabajo en momentos puntuales por algún motivo personal.
- Reducción de jornada: acogerse a una jornada reducida más allá de lo que establece la legislación vigente, con la correspondiente reducción de salario, por algún motivo personal.
- Trabajo a tiempo parcial: la posibilidad de pedir trabajar media jornada.

- **Número de horas de Absentismo**

| 2018 | TOTAL | BONIFICADO* | 2017 | TOTAL | BONIFICADO* |
|---------------------|-------|-------------|---------------------|-------|-------------|
| % ABSENTISMO | 6,34% | 5,92% | % ABSENTISMO | 6,46% | 6,12% |

* % de Absentismo sin tener en cuenta los días de Maternidad, Paternidad o REM bonificados por sustitución.

| 2018 | | | 2017 | | |
|-------------------------|---------------|----------------|-------------------------|---------------|----------------|
| HORAS ABSENTISMO | días lab | HORAS | HORAS ABSENTISMO | días lab | HORAS |
| ACCIDENTE | 6.920 | 55.360 | ACCIDENTE | 6.032 | 48.256 |
| ENF. COMÚN | 50.046 | 400.368 | ENF. COMÚN | 49.501 | 396.008 |
| MATERNIDAD | 3.278 | 26.224 | MATERNIDAD | 2.301 | 18.408 |
| PATERNIDAD | 2.310 | 18.480 | PATERNIDAD | 1.417 | 11.336 |
| REM | 2.340 | 18.720 | REM | 2.072 | 16.576 |
| TOTAL | 64.894 | 519.152 | TOTAL | 61.323 | 490.584 |

- **Medidas de conciliación familiar**

1) Horario flexible

La empresa permite cierta flexibilidad de entrada y/o salida para atender necesidades personales, debiendo recuperar el tiempo dentro de la misma jornada o durante la semana.

2) Emergencias

La empresa facilita la salida del puesto de trabajo por motivos personales con carácter de emergencia. Será necesario después recuperar el tiempo de ausencia.

3) Vacaciones

- Les personas trabajadoras pueden escoger hacer las vacaciones cuando lo crean oportuno según sus preferencias y necesidades a lo largo del año.
- Cabe la posibilidad de cambiarse el turno de vacaciones entre trabajadores/as.

- Se permite la coincidencia del período de vacaciones en los períodos de vacaciones escolares.
- Se permite que el personal extranjero pueda realizar las vacaciones de forma continua para poder desplazarse a sus países de origen.
- Cabe la posibilidad de hacer coincidir los periodos vacacionales con la pareja si ambos trabajan en la empresa.

4) Permisos retribuidos

- La primera baja del año que suponga un reposo domiciliario será remunerado durante los 3 primeros días.

5) Excedencias

- Mejorando la legislación vigente, se ofrece la posibilidad de disponer de una excedencia de corta duración (inferior a 3 meses) siempre y cuando esté justificada.

6) Lactancia acumulada

- La empresa autoriza a acumular la lactancia siempre y cuando la trabajadora lo considere oportuno.

SALUD Y SEGURIDAD

- Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al amparo de lo dispuesto en el artículo 21 del RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, las empresas pertenecientes a BONAREA AGRUPA acordaron, en 2.001, la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado, el cual lleva a cabo, desde entonces, la actividad preventiva en todas estas empresas adheridas a dicho Servicio de Prevención.

Al respecto por BONAREA AGRUPA se entiende un conjunto de empresas que sin subordinación ni posición dominante (salvo el Grupo Consolidado de Corporación Alimentaria Guissona SA entre ellos), tienen unas sinergias e intereses que comparten y coordinan bajo la denominación de la marca bonArea.

Dichas empresas son:

- CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA SA y su Grupo Consolidado (BONAREA ENERGIA SA, SERVICIOS AGROPECUARIA DE GUISSONA CORREDURIA DE SEGUROS SL Y SERVEIS MEDICS GUISSONA SL).

- AGROPECUARIA DE GUISSONA S, COOP. LTDA.
- CAJA RURAL DE GUISSONA S. COOP. DE CREDITO.
- FUNDACIO PRIVADA AGROPECUARIA DE GUISSO
- FUNDACIO PRIVADA BONAREA

La Política de Prevención, integrada para todas las empresas del Grupo, tiene como objetivo la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar los niveles de la seguridad, salud y bienestar de sus trabajadores.

Para el cumplimiento de la Política Preventiva y derivados de los compromisos adquiridos se establecen una serie de **Objetivos Generales** para la integración efectiva de la prevención:

- Hacer de la Gestión de la Prevención un elemento básico en la cultura del Grupo, integrándola en todos los niveles, actividades y decisiones de la organización.
- Fomentar la cultura preventiva en toda la organización y hacerla extensiva a nuestros socios y proveedores.
- Conseguir la identificación y el compromiso de todos los miembros del Grupo con su Política de Prevención y desarrollar una Gestión de la Prevención participativa que aproveche las capacidades de toda la plantilla.
- Mejorar las condiciones de trabajo y salud de nuestros trabajadores, reduciendo los índices de siniestralidad, y favoreciendo hábitos y actitudes de trabajo seguras.

Con el fin de materializar la integración de la prevención a todos los niveles se disponen de las siguientes herramientas:

- EQUIPO TÉCNICO PROPIO: Técnicos especialistas en Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada forman parte de la plantilla del Grupo y se dedican de forma exclusiva a la implantación, desarrollo y seguimiento del Plan de Prevención.
- EQUIPO DE VIGILANCIA DE LA SALUD PROPIO: Médicos, DUE y especialistas en Medicina del Trabajo forman parte de la plantilla del Grupo y se dedican de forma exclusiva a la implantación, desarrollo y seguimiento de la Vigilancia de la Salud.
- COMITÉ DE PREVENCIÓN: órgano establecido internamente para el seguimiento y control de la incidentabilidad, de las actividades preventivas realizadas y previstas y la implantación/realización de las mismas en cada departamento/sección. Está compuesto por los Directores de los Departamentos, el Gestor de Prevención, el Director del Departamento de Ingeniería y Energía y Técnicos del Servicio de Prevención. Su reunión es trimestral, de la cual resulta un acta con los acuerdos y actividades a llevar a cabo.
- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la organización en materia de prevención de riesgos laborales. Formado por

los delegados de prevención y representantes de la empresa. Su reunión es trimestral, de la cual resulta un acta con los acuerdos y actividades a llevar a cabo.

- **CERTIFICACIÓN OHSAS 18001:** des del año 2012 y revisada anualmente hasta la actualidad, disponemos de la certificación externa y voluntaria de su Sistema de Gestión de la Prevención basado en la norma internacional OHSAS 18001 otorgada por la certificadora AENOR.

- **Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

| 2018 | | | 2017 | | |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------|-------------------|-----------------|
| NUMERO AT+EP | INDICE INCIDENCIA | INDICE GRAVEDAD | NUMERO AT+EP | INDICE INCIDENCIA | INDICE GRAVEDAD |
| 221 | 5,98 | 1,03 | 218 | 6,14 | 0,91 |

- **Enfermedades Profesionales**

| 2018 | | 2017 | |
|--------|--|--------|--|
| EE.PP. | | EE.PP. | |
| 11 | | 18 | |

RELACIONES SOCIALES

- **Diálogo Social**

Debido a la diversidad de centros de trabajo, y de su diferente tamaño, se dispone de diferentes modalidades de representación de los trabajadores/as:

- **Comité de Empresa:** En los centros de mayor tamaño los comités de empresa realizan las funciones de RLT ante la empresa, sin perjuicio de otros sistemas de comunicación y participación. Destacan los comités de empresa de Guissona (25 miembros) y Lleida (5 miembros).
- **Delegados de personal:** En centros con menos de 50 trabajadores la figura del delegado de personal realiza las funciones de RLT, como en Madrid, Les Pallargues, Bujaraloz o Daimiel.
- **Centros sin representación sindical:** En centros de menos de 5 trabajadores o en aquellos donde los trabajadores no han ejercido su opción de disponer de RLT, la comunicación y participación se vehicula a través de reuniones informativas, círculos de calidad, comunicación directa, etc.

- **Convenios Colectivos**

| 2018 | | 2017 | |
|-----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| CONVENIO | NUM. TREB | CONVENIO | NUM. TREB |
| CARNICAS | 3053 | CARNICAS | 2928 |
| PINSOS | 727 | PINSOS | 679 |
| Comercio | 3 | Comercio | 16 |
| Estudiantes/Convenios | 21 | Estudiantes/Convenios | 30 |
| TOTAL | 3804 | TOTAL | 3653 |

FORMACIÓN

- **Políticas de Formación**

La empresa pretende dotar a su plantilla con las capacidades y competencias para adaptarse a su puesto de trabajo y a las exigencias laborales y a su vez, mejorar su rendimiento y su productividad. La idea es facilitar a todos el acceso a la formación. ¿De qué manera?

- 1) Que la formación sea dentro de la jornada laboral siempre que esté directamente relacionada con su puesto.
- 2) La formación siempre se realiza en las instalaciones de la empresa.
- 3) La empresa tiene diseñados planes de formación para diferentes perfiles: directivos, mandos intermedios, personal de mantenimiento, personal técnico (informáticos, ISO,...), personal productivo, etc.

Anualmente se diseña un Plan de Formación para dar respuesta a las necesidades de los diferentes perfiles de la empresa. Este plan incluye formaciones del ámbito de la informática, ofimática, habilidades directivas, gestión, PRL, mantenimiento, producción, calidad, medio ambiente, idiomas, ...

Además la empresa ha desarrollado otras líneas formativas para incorporar determinados perfiles y hacer una acción social.

- 1) Escuela de alimentación: se trata de un certificado de profesionalidad de nivel I, con complementos del nivel II. Actualmente estamos llevando a cabo la 10ª edición. A la escuela acceden jóvenes menores de 25 años que no estudian ni trabajan. A través de este programa, los jóvenes reciben una formación de operario de producción y entran a trabajar en planta.

Año 2017 (edición 1): 13 personas incorporadas de 16 que finalizaron el curso (81,25%). De estas, 12 son hombres (92,3%) y 1 es mujer (7,7%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2017 (edición 2): 18 personas incorporadas de 19 que finalizaron el curso (94,73%). De estas, 16 (88,90%) son hombres y 2 son mujeres (11,10%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2018 (edición 1): 14 personas incorporadas de 16 que finalizaron el curso (87,5%). De estas, 11 (78,5%) son hombres y 3 son mujeres (21,5%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2018 (edición 2): todavía están en periodo de formación, son 16 hombres (76,2%) y 5 mujeres (23,8%).

- 2) Escuela de transportistas: programa para que personas que quieran encontrar trabajo o mejorar el que tienen, obtengan el carné C, CAP y Competencia Profesional para ser chóferes. Actualmente estamos desarrollando la 2ª edición.

Año 2018: Empiezan 14 personas, algunas todavía están en proceso de acabar de sacarse algún título. Actualmente continúan 11 personas de las cuales 3 ya se pueden incorporar a hacer trabajos de transportista porque tienen todos los permisos. Todos son hombres.

- **Horas de Formación**

2018

| HORAS | HOMBRES | MUJERES |
|----------------|---------|---------|
| TIT.UNIV.SUP | 4.514 | 2.936 |
| TIT.UNIV.MIG | 4.179 | 1.138 |
| CAP ADMIN | 88 | - |
| TÈCNIC NO TIT. | 54 | - |
| OFIC.ADMIN | 3.564 | 815 |
| AUX.ADMIN | 505 | 588 |
| OFICIAL 1-2 | 13.691 | 2.465 |
| OFICIAL 3 | 5.002 | 1.860 |
| PEO | 5.988 | 1.655 |
| TOTAL | 37.585 | 11.457 |

2017

| HORAS | HOMBRES | MUJERES |
|----------------|---------|---------|
| TIT.UNIV.SUP | 5.760 | 2.604 |
| TIT.UNIV.MIG | 4.677 | 1.373 |
| CAP ADMIN | 204 | - |
| TÈCNIC NO TIT. | 20 | - |
| OFIC.ADMIN | 4.873 | 819 |
| AUX.ADMIN | 570 | 624 |
| OFICIAL 1-2 | 10.758 | 2.269 |
| OFICIAL 3 | 2.911 | 2.305 |
| PEO | 2.148 | 1.382 |
| TOTAL | 31.921 | 11.376 |

IGUALDAD

La empresa dispone de un Pla de Igualdad que supuso la adopción de una serie de medidas.

- Redacción de la *Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar*. Guía que pretende poner por escrito y recomendar una serie de medidas que faciliten la incorporación de medidas de conciliación en la empresa. Estas medidas tienen que mejorar la calidad de vida y

equilibrar el reparto de cargas entre la plantilla. La guía es una compilación de mejoras a las que ofrece la legislación vigente.

- Redacción de la *Guía de lenguaje no sexista*. Guía a seguir por cualquier persona trabajadora de la empresa que tenga que hacer comunicaciones orales, escritas o visuales, ya sean internas o externas, y abandonar así cualquier uso discriminatorio de tipo sexista.
- Redacción del *Protocolo de selección y promoción interna*. Protocolo con voluntad de definir de forma clara su política de selección de personal y de promoción interna para asegurar que las personas que se contratan cumplen los requisitos y las características necesarias para el puesto de trabajo, asegurando que el procedimiento será igual en todos los procesos e independiente del género de los candidatos y candidatas.
- Redacción e implantación del *Protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral o mobing*.

En relación al Protocolo de actuación ante una situación de acoso se crearon una serie de figuras y comisiones:

- Agente de igualdad: especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Equipo de igualdad: grupo formado por un miembro de cada departamento que actúa como extensión del agente de igualdad. Personas encargadas de poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Comisión de igualdad: grupo que vela porque el Plan de Igualdad se lleve a cabo de manera global y objetiva. La Comisión de igualdad está formada por personal de Dirección, representantes sindicales y el agente de igualdad.
- Comité de seguimiento de igualdad: órgano encargado de llevar a cabo los procesos de investigación y resolución ante una queja o denuncia por acoso y que va a asegurar la confidencialidad.
- Comisión de seguimiento de igualdad: grupo que se reúne anualmente para revisar las denuncias por acoso y elabora un informe para asegurar la eficacia, la funcionalidad y adaptar, si es necesario, el protocolo.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Des de el año 2001, y debido al constante crecimiento de las necesidades de personal de las empresas del grupo, empezó la nueva contratación de trabajadores inmigrados de otros países y se comenzó a desarrollar acciones destacadas para la integración de los recién llegados como son, entre otras, la selección y acogida, facilitar la vivienda, créditos personales, gestoría para tramitar los reagrupamientos familiares, contratación fija, formación y promoción interna, colaboración con la administración local, comarcal y autonómica para fortalecer los servicios sociales, la enseñanza y la convivencia. Y también el apoyo a las asociaciones de inmigrados y creación de fundaciones sociales, centros de salud y de ocio. Con estas acciones se ayuda a cubrir las necesidades básicas de trabajo, vivienda, sanidad, educación para los hijos y ocio y, a la vez, se fortalece la integración y la cohesión social de la población recién llegada.

V.- INFORMACION SOBRE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO.- CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La lucha contra la corrupción y el soborno, se enmarca dentro del plan de prevención de riesgos penales.

Los órganos de administración y la Dirección de la SOCIEDAD están comprometidos en la implantación de un Programa de Cumplimiento, esencialmente **de prevención de riesgos penales** o delitos.

En tal sentido la SOCIEDAD está trabajando en la implantación de:

- Una Política de Cumplimiento, que refleje un marco de principios, funciones y responsabilidades de los miembros de la organización.
- Identificación de actividades y conductas de riesgo.
- Confección de un mapa de riesgos.
- Confección de Código Ético, como conjunto de valores éticos en la cultura de la empresa mas allá de lo estrictamente prohibido. Creación de un Comité de Ética y prevención de riesgos penales
- Confección de políticas de empresa: Políticas de seguridad alimentaria, de cumplimiento fiscal, de delegación de autoridad (apoderamientos), de cumplimiento medioambiental, de seguridad de la información y uso de tecnologías de la información y comunicación, de relación con funcionarios públicos, de actuación en materia de anticorrupción, de actuación en el sector privado y conflictos de interés, de actuación respecto al mercado de consumidores y proveedores, de patrocinio y relación con partidos políticos y colaboración.
- Establecimiento de un canal de denuncias

-Confección de Manual de Riesgos Penales

VI.- INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD

- **Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.**

Niveles de paro registrado:

| Diciembre 2018 | % paro |
|-----------------------|---------------|
| España | 14,6% |
| Catalunya | 10,9% |
| Lleida | 10,42% |
| La Segarra | 6,94% |
| Guissona | 4,58% |

Acciones de formación y desarrollo:

- o Ciclo de conferencias a trabajadores
- o Visitas a medida para docentes y estudiantes per enseñar las instalaciones, procesos y ponencias de técnicos
- o Convenios temporales complementarios a la formación con:

Departament de Treball-Servei d'Ocupació de Catalunya:

- Colaboración para prácticas en empresa, para personas desocupadas adscritas al SOC.
- Colaboración para prácticas en empresa de perfeccionamiento profesional.

Departament d'Educació:

- CFGM "*Manteniment i conducció de línees elèctriques*". IES Guissona.
- CFGM "*Administració i comerç alimentari*" IES Guissona
- CGFS "*Manteniment industrial*" IES Costafreda
- Colaboración para la formación práctica en centros de trabajo (33 centros): IES Francesc Ribalta de Solsona, IES Guissona, IES la Segarra de Cervera, etc.

Departament d'Universitats y colegios profesionales oficiales:

Convenio de colaboración para la formación en prácticas (15 centros): UDL, UB, UAB, etc.

- Escuela de Alimentación para formar Jóvenes Operarios de la Industria Cárnica con la obtención de Certificado de Profesionalidad de nivel 1
- Escuela de transportistas para formar choferes
- Formación ocupacional: New School, Acadèmia Madern, Inlingua, etc.
- Convenios per a recolocació – búsqueda de trabajo: SOC y Consell Comarcal de la Segarra.

Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.

Acciones de impacto social en las fundaciones locales:

- Fundación Privada Agropecuaria de Guissona:
 - Centro de salud: piscina, spa, gimnasio, fisioterapia y hidroterapia
 - Centro médico: RX y ecografía
 - Centro residencial: de día y residentes (3 niveles de dependencia)
 - Tanatorio
- Fundació bonÀrea Sport:
 - Campo de pitch&putt
 - Pistas Pàdel
 - Colaboración con el Club Esportiu bonÀrea: Torneos locales, interclubs, senior, Marató TV3, etc., Escuela femenina de P&P, Escuela infantil y Equipos federados.

Relación con los actores de las comunidades locales y las acciones de asociación o patrocinio.

- Colaboración en fiestas y/o actos populares (marchas, carreras populares...)
- Colaboración con asociaciones (Senegal, Ucrania, Romania, Colombia, etc.)
- Patrocinio y colaboración con entidades deportivas

- Colaboración en la mejora de servicios públicos y privados: guarderías, centros de formación, Centro de Asistencia Primaria, Climatización Iglesia Parroquial, etc.
- Convenio con Caritas Diocesana del Urgell: Voluntarios
- Colaboración con agentes de acogida local y comarcal en sesiones de acogida
- Reuniones de seguimiento para resolución de conflictos

Información fiscal:

Los beneficios del SOCIEDAD han sido obtenidos todos en España.

Los impuestos sobre beneficios pagados son:

2107 = 18.135.647,30

2018 = 20.617.933,95

Subvenciones cursos de formación (2018).

- Se han obtenido 308.216,17 €

Guissona, 21 de marzo de 2019