

CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA SA

INFORMACION NO FINANCIERA – 2020

INDICE.

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

II.- CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (2018-2019)

III.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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

V.- 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, y SERVICIOS AGROPECUARIA DE GUISSONA CORREDURIA DE SEGUROS, cuya actividad es la intermediación en seguros.

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 los 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, 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 la Dirección General/Consejero Delegado/Presidente.

La **evolución futura** de la SOCIEDAD viene marcada por el proyecto del centro Alimentario de Epila (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 (2020)

CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, S.A., es una empresa comprometida con el medio ambiente que lleva desarrollando su actividad empresarial de manera sostenible desde hace más de 60 años.

Como compromiso con la protección del medio ambiente, CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, S.A., en adelante bonÀrea, 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.

bonÀrea 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 de bonÀrea está contemplada en la Planificación Estratégica de la Empresa que es bienal.

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 este último año, se analizan anualmente los indicadores medioambientales y se plasma su seguimiento en el Acta de Revisión del Sistema.

LA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE

Se lleva a cabo a través de...

- ✓ Gestión eficiente de la energía
- ✓ Gestión sostenible del agua
- ✓ Transición hacia una economía circular y prevención y reducción de residuos

- ✓ Lucha contra el cambio climático
- ✓ Reducción de la contaminación
- ✓ Certificaciones sostenibles

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 bonÀrea, condiciona el consumo energético, si bien se continúa 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, destacando las siguientes:

- **Reducción del 3,4% del consumo eléctrico (kWh/t producción)** en el complejo cárnico **La Closa**, mediante actuaciones como la implantación de tecnología LED en las luminarias exteriores y en los Departamentos de Matadero General y Comercial; el control informatizado del consumo de electricidad; la automatización de las instalaciones; la mejora del rendimiento de los equipos (por ejemplo; digestores de la planta de subproductos), y la instalación de cortinas de aire en algunas secciones del departamento de Elaborados.
- **Reducción del consumo eléctrico (kWh/t producción)** en las fábricas de pienso de **Bujaraloz (29%), Tremp (7%) y Moià (4%)**, aplicando algunas medidas como la renovación de luminarias por LEDS, la compra de motores más eficientes, acciones para evitar pérdidas (recuperaciones de calor y aislamientos), entre otras.
- **Mejoras en las instalaciones frigoríficas.** Se aplican medidas para incrementar la capacidad frigorífica y su rendimiento de algunas instalaciones; por ejemplo en Absorción 2.
- Se continúa con el **control informatizado del consumo energético.** Se dispone de contadores por secciones de aire comprimido, electricidad y vapor; lo que permite un mayor control.
- Mantenimiento 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 1%** del ratio de consumo de gas natural respecto a las toneladas producidas en la **Closa**.
- **Instalación de placas fotovoltaicas** para autoconsumo en la incubadora de Verdú (100 kW) y se sigue con la instalación de placas en todas las gasolineras de bonArea y en granjas.
- **Controles periódicos.** Se continúa con el control del consumo eléctrico para aire comprimido a través de la detección de fugas con un sistema de visión por ultrasonidos y la sustitución de las unidades con menos rendimiento.
- **Reducción del consumo de gasóleo.** Se sigue trabajando en la renovación de la flota de vehículos en los diferentes departamentos (adquisición de camiones Euro 6 y con Adblue), en la compra de carretillas elevadoras eléctricas y en la optimización de las rutas a través de la implantación de la descarga especial del megatruck en piensos.

✓ **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 alimentario La Closa, siendo de 1.483.749 m³ durante el 2020; un 1,6% más elevado que en el año 2019. El ratio de consumo de agua por tonelada producida ha disminuido un 3,6%. La mayoría de los departamentos han mantenido sus ratios versus producción, a excepción de la fábrica de Petfoods (-30%), el Matadero de General Frigorífico (-16%) y el Departamento de Comercial (-5%), que han disminuido su consumo significativamente.

Entre las actuaciones que afectan al vector agua, destaca lo siguiente:

- **Construcción de una nueva depuradora de 4.500 m³** que ha permitido mejorar la calidad del agua residual.
- Instalación de un **nuevo sistema de ultrafiltración del agua** en la línea de agua embotellada que permite incrementar la capacidad de desinfección y de producción, optimizar las limpiezas y alargar la vida útil de las membranas de la ósmosis.
- **Reutilización del agua depurada para la limpieza de las zonas sucias** (cuadras, lavadero de camiones, muelles de carga y descarga de los

mataderos de aves).

- Se continúa realizando acciones para reducir el consumo de agua, como la **compra de maquinaria más eficiente** (lavadoras de cubetas, emulsionadoras, nuevas centrales de limpieza, entre otros) y la **optimización de los procesos y limpiezas**.
- **Instalación de un nuevo lavadero de camiones y carros** en la incubadora de Verdú que ha permitido la reducción del consumo de agua, energía y productos químicos de limpieza.
- **Mejora del tratamiento del agua de las calderas y optimización de las plantas de ósmosis** en las fábricas de pienso, que a su vez permiten ahorrar energía en la producción de vapor.

✓ ***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 bonÀrea. 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, produciendo harinas para la fábrica de Petfoods y grasas, que sirven como materia prima para Petfoods y Pienso.

El valor promedio de valorización de residuos en las fábricas de pienso en el año 2020 ha sido del 69%. La fábrica que ha valorizado más cantidad de residuos es la de Pallargues (94%) y la que menos, continúa siendo la de Tresp (40%). El centro de la Closa ha valorizado el 75% de los residuos generados, un +2,7% más que en el año anterior.

Para reducir la generación de los residuos generados e incrementar la valorización de los mismos, se han llevado a cabo una serie de acciones. Las más destacadas son las siguientes:

- Se continúa con la minimización del 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 ampliación de la planta de valorización de residuos plásticos**, que permitirá su transformación en biocombustible, y se ha testeado el proceso con los plásticos de bonÀrea.
- Se trabaja constantemente en la **reducción del peso de los envases** (diseño, gramaje). Por ejemplo, en la sección de Líquidos se redujo el gramaje del film de retractilar de los minibricks, pasando de 50 µ a 35 µ sin variar la calidad del retractilado, y en Frescos se ha reducido el micraje del fondo de las líneas de rígido, pasando de 350 µ a 325 µ.
- Se **optimizan los procesos para reducir las mermas de envases**. Por ejemplo, en la sección de líquidos se ha instalado un sistema de refrigeración evaporativo para reducir la merma en el soplado de botella de aceite y agua, pasando de una merma del 4,1% al 2,1%.
- Se testea el uso de **envases más sostenibles, fácilmente reciclables y monomateriales**, para validar su comportamiento en los productos envasados y conocer la aceptación de los clientes. Por ejemplo, envases de papel en vez de poliéster-aluminio-polietileno, PET-PE en vez de PP-PE y bandejas cartón en vez de plástico en la sección de fruta y verdura.
- **Uso de envases 100% compostables** en todas las máquinas de café y uso de **botellas reciclables y fuentes de agua** en diferentes Centros.
- En los Mataderos se está trabajando para **eliminar los materiales de un solo uso** (batas, gorros, etc.), sustituyéndolos por materiales más sostenibles, como la ropa.
- Se han llevado a cabo acciones para **reducir la generación de papel**; por ejemplo, la digitalización de la documentación, la minimización de la impresión a través de la utilización de diferentes aplicaciones, la incorporación de dispositivos de firma electrónica, el envío de las facturas por correo electrónico, entre otras.
- Se **fomenta la economía circular** al incorporar el residuo plástico, generado en las fábricas de pienso, como materia prima para la fabricación de bolsas de basura.
- En las fábricas de pienso también se trabaja para **reducir el uso de envases y utilizar recipientes reciclables y reutilizables**; Por ejemplo, se trabaja con macro/ microdosificaciones automáticas a granel para evitar el uso de envases, se utilizan recipientes reciclables en vez de big bags, palés de madera específicos del grupo reutilizable (con una

duración de hasta 10 años) y un porcentaje muy elevado de envases 100% reciclables (sacos de papel Kraft en Petfoods).

- Se está trabajando para **reducir la generación de envases contaminados**, impartiendo políticas de reutilización y recuperación de envases, consumiendo productos a granel y sustituyendo los envases pequeños por otros de mayor capacidad.
- En las gasolineras se está trabajando para **reducir los lodos con hidrocarburos**, utilizando bolsas con bacterias que biodegradan los hidrocarburos.
- Se está trabajando para **reducir la cantidad de pienso no recuperable** en las fábricas de pienso, a través de la optimización de la formulación de los piensos y la especialización de piensos por fábrica.
- Se está trabando con la **herramienta “Lean Management” para reducir las mermas** en el envasado de postres (concretamente flanes), pasando de una merma del 3 % al 1,5%.
- Está en proyecto la **construcción de una planta de biogás** que permitirá valorizar los residuos orgánicos de la Closa.
- Se ha firmado un acuerdo de colaboración con la empresa Venvirotech para **transformar los lodos de la depuradora en bioplásticos**.
- Se sigue con la línea de **reducción de los plásticos**: en las tiendas se disponen bolsas reutilizables y bolsas sostenibles para los pedidos de E-commerce, se usan bolsas con un 80% de material reciclable y en las gasolineras se ha eliminado el uso de bolsas para las manos, sustituyéndolas por un gel antiséptico.
- En las fábricas de pienso se está trabajado para **utilizar eficientemente los recursos y reducir el desperdicio alimentario**. Por ello, se ha actuado para reducir el índice de eficiencia alimentaria, consiguiendo una mejora del 1,37%. Esto significa que se requieren menos recursos alimentarios para realizar la misma producción animal. También se han gestionado eficazmente los centros de recogida de cereales, reduciendo las mermas; se continúa trabajando con nuevas fuentes proteicas (proteína de insectos, algas, etc.), y se ha apostado por el uso de coproductos procedentes de la alimentación humana (industria de aceites, cereales, pan, azúcar, arroz y mataderos para el Petfood).

✓ ***Lucha contra el cambio climático***

Las actividades realizadas por bonÀrea, 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.

Des de bonÀrea se han realizado numerosas acciones para reducir las emisiones de CO₂ de proceso (combustibles, sin incluir el transporte) **consiguiendo una reducción de un 1% 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:

- **Optimización de las rutas** y aprovechamiento al máximo del espacio de cada camión.
- **Reducción de las emisiones difusas** en la fábrica de pienso de Lleida, al instalar un acondicionador y al mejorar la limpieza general.
- **Reducción del nivel de partículas** de la deshidratadora de Bujaraloz, al mejorar el coeficiente de decantación por vía húmeda y el rendimiento del ciclón.
- **Mejora de la detección de fugas de gases fluorados**, a través de la instalación de sensores en los compresores.
- **Renovación de la flota de camiones**, comprando camiones Euro 6 y con Adblue.
- **Recuperación de los gases COVs** de la gasolina a través de la renovación de los surtidores en la Closa.
- **Instalación de placas fotovoltaicas**. Lo que permite una reducción de la generación eléctrica con combustibles fósiles.
- Se ha procedido a **calcular la huella de carbono** del complejo cárnico La Closa, de siete fábricas de pienso, de una granja de cerdos y de una tienda bonÀrea. El inventario de emisiones incluye las emisiones directas (alcance 1) y las indirectas (alcance 2 y 3). El Centro de la Closa presenta una huella de carbono de 0,232 tCO₂eq/tn producida (un 3,1% más elevado que el año anterior). Las fábricas de pienso presentan una huella entre 0,014 y 0,044 tCO₂eq/tn producida. En todas ellas la huella se ha reducido entre un 5% y un 16%; menos en Bujaraloz que se ha incrementado un 7%. La huella de la tienda bonÀrea es de 0,0006 tCO₂eq/tn vendida y la de la granja de cerdos es de 78,81 tCO₂eq/tn producción.

- Se continúa trabajando con **productos de proximidad** para reducir la huella de carbono. Actualmente un 27% de los cereales para la alimentación animal proceden directamente de los agricultores.

✓ **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 productos químicos, realizando acciones como evitar trasvases entre recipientes, colocar cubetas de retención, mejorar el sistema de descarga de materias primas líquidas, controlar el estado del suelo y agua a través de programas de seguimiento y estudiar la sustitución de los productos químicos peligrosos para el medio ambiente.
- Se ha trabajado para **reducir el ruido** en la fábrica de pienso de Guissona (sustitución de molinos y compresores) y en la de Lleida (instalación de silenciadores en las aspiraciones de la descarga).
- Se ha conseguido optimizar la fórmula de pienso porcino para **reducir la cantidad de nitrógeno excretado (-22%)**.
- Se continúa aplicando sanciones económicas internas, para **corregir y reducir al máximo malas praxis**.

✓ **Certificaciones sostenibles**

Se ha considerado estratégico trasladar la sostenibilidad a los productos y servicios. Así pues, algunos Centros del Grupo Guissona 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, los depósitos de cereales de Cabanabona y Vilanova de Bellpuig, la incubadora de Verdú y el 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.

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 consumos, aprovechamientos del agua depurada, optimización de procesos y renovación de maquinaria.
- **Mejorar la calidad del agua residual** a través del mantenimiento y explotación adecuada de las instalaciones de depuración existentes.
- **Mejorar nuestra eficiencia en el uso de la energía:**
 - Focalizando nuestra visión en maximizar el autoconsumo con energías renovables. Por ejemplo, está previsto ampliar la instalación fotovoltaica de la Incubadora de Verdú y seguir con la instalación de placas a nivel particular, en granjas y gasolineras.
 - Promoviendo la comercialización de energía eléctrica verde que permitirá a los usuarios más preocupados por el medio ambiente hacer uso de la electricidad obtenida a partir de recursos naturales.
 - Impulsando la generación de biogás incrementando la visión de economía circular.
 - Instalando electrolineras en las estaciones de servicio.
 - Aprovechando energéticamente los plásticos mediante una planta de valorización material de residuos.
 - Adquiriendo maquinaria más eficiente.
 - Impulsando acciones enfocadas a obtener aprovechamientos energéticos.
- **Reducir los niveles de inmisión sonora**, a través de:
 - La adquisición de maquinaria más eficiente.
 - La instalación de equipos que reduzcan y controlan el ruido transmitido al ambiente exterior.
 - La aplicación de mejoras en los procesos de producción.
- **Reducir los residuos** en nuestras operaciones, consiguiendo vertido cero mediante:
 - La reducción constante de los envases de nuestros productos; gramaje, peso, dimensiones y utilización de envases tipo skin como elemento de competitividad y sostenibilidad.

- La inversión en start-ups que estén trabajando en la búsqueda de soluciones innovadoras de envasado sostenible.
 - La utilización de envases monomateriales para facilitar su reciclaje (por ejemplo 100% PET) en productos que tengan un cierto valor añadido.
 - La sustitución de las proformas de PET por rPET (con un 100% de PET reciclado) en la línea de productos del hogar.
 - La generación de bioplásticos a partir de residuos orgánicos (lodos depuradora).
 - Programas de incremento de valorización de los residuos.
 - La valorización de los residuos orgánicos, tratados en planta de biogás.
 - El uso eficiente de los recursos y la optimización de los procesos para reducir las mermas y, por consiguiente, el desperdicio alimentario.
 - El uso de sistemas de secado más sostenibles que permitan reducir la generación de residuos banales.
 - La automatización de las instalaciones.
 - La digitalización de la documentación.
- Mantener una **adecuada gestión de las emisiones atmosféricas** a través de:
- El estudio sobre la implantación de nuevos combustibles en el transporte, por ejemplo el hidrógeno en camiones.
 - La renovación de la flota con vehículos Euro 6.
 - La reducción de las emisiones derivadas de las mejoras energéticas.
 - La reducción de la afectación de la capa de ozono, sustituyendo los refrigerantes por otros de menor potencial de calentamiento global (PCG) y controlando y reduciendo las fugas de gases fluorados.
 - La renovación progresiva de los surtidores de las gasolineras para recuperar los gases COVs.
 - La reducción de las emisiones difusas.
 - El uso de materias primas de proximidad (km 0) para reducir la huella de carbono.
- **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**

2020

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1371	31,54	2976	68,46	4347

- **Número de empleados por edad**

2020

Edad	Total
Menos de 20 años	48
20 - 29 años	689
30 - 45 años	1901
46 o más años	1709
TOTAL	4347

- **Número de empleados por nacionalidad**

2020

Total Empleados		4340
Total Hombres		2972
Total Mujeres		1368
Total Empleados Extranjeros	2021	46,57%
Total Hombres Extranjeros	1290	43,41%
Total Mujeres Extranjeras	731	53,44%

- **Principales nacionalidades**

RUMANIA	502
UCRANIA	477
SENEGAL	309
MARRUECOS	133
BULGARIA	116
COLOMBIA	71
MALI	64
DOMINICANA (REPUBLICA)	42
GAMBIA	40
ECUADOR	34
PERU	34
REPUBLICA DE MOLDAVIA	33

- **Número de empleados por clasificación profesional**

2020

valor	Total
TIT.UNIV.SUP	253
TIT.UNIV.MEDIO	187
JEFE ADM	5
TÉCNICO NO TIT.	7
OFIC.ADMIN	255
AUX.ADMIN	112
OFICIAL 1-2	2205
OFICIAL 3	777
PEON	564
TOTAL	4347

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

2020

Valor	Total
Indefinido a tiempo completo	3503
Indefinido a tiempo parcial	275
Temporal a tiempo completo	451
Temporal a tiempo parcial	41
Prácticas	44
Formación/Convenio Est.	33
TOTAL	4347

DESPIDOS

- **Número de despidos por sexo**

2020

TIPO DE DESPIDO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESPIDO DISCIPLINARIO	45	16	61
DESPIDO OBJETIVO	0	1	1

- **Número de despidos por edad**

2020

valor	DESPIDO DISCIPLINARIO	DESPIDO OBJETIVO
Menos de 20 años	2	0
20 - 29 años	23	0
30 - 45 años	26	1
46 o más años	10	0
TOTAL	61	1

REMUNERACIONES

- Remuneraciones por sexo

2020

SALARIO MEDIO	Hombres	Mujeres	TOTAL
	26.402	21.602	24.852

- Remuneraciones por edad

2020

SALARIO MEDIO	
Menos de 20 años	14.237
20 - 29 años	19.836
30 - 45 años	25.272
46 o más años	27.014
TOTAL	24.852

- Remuneraciones por clasificación profesional

2020

SALARIO MEDIO	
TIT.UNIV.SUP	40.701
TIT.UNIV.MEDIO	34.576
TÉCNICO NO TIT.	47.278
OFIC.ADMIN	28.858
AUX.ADMIN	14.465
OFICIAL 1-2	26.353
OFICIAL 3	20.264
PEON	19.327
TOTAL	24.852

- Brecha salarial

2020

SALARIO MEDIO	Hombres	Mujeres	%brecha
TOTAL	26.402	21.602	22,2%

- Remuneración media Directivos

2020

SALARIO MEDIO	DIRECTIVOS
TOTAL	122.210

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

- **Número de empleados con discapacidad**

2020

TRAB CON DISCAPACIDAD	34
------------------------------	-----------

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

SERVICIOS CONCERTADOS	Facturación anual
CET EL PLA (ENV. FRUTA)	1.034.040 €
CET EL PLA (ENV. F.SECOS)	81.330,20 €
ILUNION (LIMPIEZA ROPA)	13.187,75 €
TOTAL MEDIDAS ALTERNATIVAS	1.128.557,95 €

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**

2020	TOTAL	BONIFICADO*
% ABSENTISMO	8,50%	8,00%

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

2020		
HORAS ABSENTISMO	días lab	HORAS
ACCIDENTE	5.280	42.240
ENF. COMÚN	76.080	608.640
MATERNIDAD PATERNIDAD REM	10.958	87.664
TOTAL	92.318	738.544

- **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 remunerada 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.

- **Clima laboral**

- En diciembre de 2019 se realizó un estudio de Clima Laboral, para conocer el grado de satisfacción de los empleados y los diferentes puntos fuertes y débiles que la organización debe potenciar o mejorar. A lo largo de 2020 se han difundido y explicado los resultados de dicho estudio y se han realizado los planes de acciones oportunos.

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 bonÀrea.

Dichas empresas son:

- CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA SA y su Grupo Consolidado (BONAREA ENERGIA SA, Y SERVICIOS AGROPECUARIA DE GUISSONA CORREDURIA DE SEGUROS 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 estas 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**

2020

NUMERO AT+EP	INDICE INCIDENCIA	INDICE GRAVEDAD
202	4,91	0,72

- **Enfermedades Profesionales**

2020

EE.PP.	7
--------	---

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

2020

CONVENIO	NUM TRAB
CARNICAS	3573
PINSOS	754
Comercio	4
Estudiantes/Convenios	16
TOTAL	4347

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 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 acaba de finalizar la 3ª edición.

Año 2018: Empiezan 14 personas, 8 personas lo han aprobado todo, el resto se han dado de baja. Todos son hombres.

Año 2019: Empiezan 15 personas, pero 8 se dan de baja. Del resto, 5 lo han aprobado todo y 2 están en proceso de sacarse algún título. Todos son hombres.

Año 2020: Empiezan 8 personas, pero 2 se dan de baja. 5 son hombres y 1 es una mujer. Todavía pendientes de obtener algún título. Para esta promoción es requisito indispensable tener como mínimo formación de Bachillerato o un CF de grado medio.

- 2) Escuela de alimentación: se trata de un certificado de profesionalidad de nivel I, con complementos del nivel II. Actualmente estamos llevando a cabo la 13ª 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 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): 11 personas incorporadas de 21 que finalizaron el curso (52%). De estas, 7 (63%) son hombres y 4 son mujeres (37%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2019 (edición 1): 15 personas incorporadas de 20 que finalizaron el curso (75%). De estas, 11 (73%) son hombres y 4 son mujeres (27%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2019 (edición 2): 13 personas incorporadas de 20 que finalizaron el curso (65%). De estas, 11 son hombres (85%) y 2 son mujeres (15%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2020 (edición 1): 16 personas incorporadas de 20 que finalizaron el curso (80%). De estas, 13 son hombres (82%) y 3 son mujeres (18%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2020 (edición 2): Todavía están en período de formación, 11 son hombres (100%).

Año 2021 (edición 1): Todavía están en período de formación, 17 son hombres (89%) y 2 son mujeres (11%).

- Horas de Formación

2020

HORAS	HOMBRES	MUJERES
TIT.UNIV.SUP	3.820	4.677
TIT.UNIV.MIG	2.734	1.535
CAP ADMIN	28	12
TÈCNIC NO TIT.	33	0
OFIC.ADMIN	3.703	1.292
AUX.ADMIN	339	905
OFICIAL 1-2	7.538	2.485
OFICIAL 3	2.032	1.026
PEO	2.967	1.324
TOTAL	23.194	13.256

IGUALDAD

La empresa dispone de un Pla de Igualdad, que actualmente se está modificando, 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.
- 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 con el 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

Desde 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.

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

La lucha contra la corrupción y el soborno se enmarca en el 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 más 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

V.- INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD

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

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 línies elèctriques*". IES Guissona.
- CFGM "*Administració i informàtica*" IES Guissona
- CFGS "*Indústria alimentària*" IES Guissona
- CGFS "*Manteniment industrial*" IES Costafreda
- Colaboración para la formación práctica en centros de trabajo (13 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 (8 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 recolocación – 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.
- La Llabor de Guissona:
- La Llabor de Guissona es un proyecto educativo centrado en las competencias y habilidades digitales del siglo XXI basado en la metodología LEGO Education que mejora plenamente las disciplinas emergentes y futuras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas entre los 1.000 alumnos escolarizados en Guissona a lo largo de las etapas educativas de P3 a 3º de ESO. En este espacio se desarrollan otras acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías con el fin de atraer y mantener el talento.

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 de la SOCIEDAD han sido obtenidos todos en España.

Los impuestos sobre beneficios pagados son:

2020 = 22.562.830,31 €

Subvenciones cursos de formación (2020).

- Se han obtenido 179.269,09 €

Guissona, 22 de abril de 2021