

CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA SA

INFORMACION NO FINANCIERA – 2021

INDICE.

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

II.- CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

III.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

IV.- INFORMACION DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO. - PREVENCION 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 Guissona, 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 (2021)

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.

La política ambiental de Corporación Alimentaria Guissona S.A. afecta a todas las actividades productivas desarrolladas en el complejo cárnico “La Closa”, a la producción de piensos, a la recogida de cereal y materias primas, a la fabricación de productos químicos en general, a la comercialización de fitosanitarios y al suministro de carburantes y el lavado de vehículos, actuaciones recogidas dentro del desarrollo del sistema de gestión ambiental de la Empresa conforme a los criterios técnicos de sostenibilidad.

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.

Desde el Comité de medio ambiente se ha impulsado la creación de un decálogo de sostenibilidad ambiental para fomentar los buenos hábitos aplicables a los puestos de trabajo y que va en línea con la política medioambiental de la Empresa.

También se ha creado la web de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) para comunicar las principales acciones medioambientales.

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 6% del consumo eléctrico (kWh/t producción) en la fábrica de Petfood**, mediante acciones como la instalación de una sonda de humedad en el proceso de secado del producto acabado.
- **Reducción del 3,5% del consumo de vapor en la planta de subproductos cat. 3**, al aplicar mejoras en el proceso de cocción de la línea de grasa (línea de aves y mamíferos).
- **Mayor aprovechamiento de los condensados para generación de vapor**, pasando de una ratio de 0,7 m³/tn vapor a 0,55 m³/tn, lo que supone un importante ahorro energético.
- 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.

Mejoras en las instalaciones frigoríficas. Se continúa aplicando medidas para incrementar la capacidad frigorífica y su rendimiento. Sería el caso de la sala de máquinas 4 (SM-4), en la que se ha efectuado una renovación total. También la planta de absorción de amoníaco se ha mejorado sustancialmente su aprovechamiento, mientras se sigue con la implantación del control de los servicios para la pronta implantación de la Inteligencia Artificial en la gestión de las Salas de Máquinas, para optimizar el punto de trabajo de los compresores.

- Anualmente, se realizan **auditorias de aislamiento térmico** y se corrigen los defectos encontrados. A su vez se ha renovado la cubierta del Matadero General que tenía un aislamiento deficiente. Se proyecta la misma actuación en subproductos y en la nave de Elaborados para el próximo año.
- **Ampliación de la instalación de placas fotovoltaicas** para autoconsumo en la incubadora de Verdú, concretamente en la nave de pavos, pasando de 30 kW a 170 kW, y se sigue con la instalación de placas en todas las gasolineras de bonArea y en granjas. En Sena se ha finalizado la implantación de 1 MW.
- Se continúa con la **renovación general de los fluorescentes y pantallas de luz de bajo consumo**. Por ejemplo, se han sustituido las luminarias convencionales por LEDs en el almacén/tienda del Departamento de Ingeniería, en la línea de nacimientos de la incubadora de Verdú y en prácticamente todo el Matadero General, donde sólo queda una pequeña sección para realizar el cambio.
- **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. Se ha procedido durante este año a la reparación de más de 1.500 puntos de fuga en todo el recinto de la Closa. Se está finalizando el control de los compresores de aire, para la optimización de consumos.
- **Reducción del consumo de gasóleo.** Se sigue trabajando en la renovación de la flota de vehículos en los diferentes departamentos, 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. Este año las fábricas de piensos han realizado una gran inversión al comprar numerosos camiones 4 ejes y tractoras tráiler y, además en Bujaraloz, se ha sustituido la carretilla elevadora de gasóleo por una de triple mástil y desplazador automático e individual de las horquillas. En el Departamento de Comercial se ha conseguido reducir un 5,3% el consumo de gasóleo de los vehículos, al renovar algún vehículo, al formar

al personal en conducción eficiente y al incrementar las revisiones periódicas de la flota de camiones a través del programa de mantenimiento GIM, y en la incubadora de Verdú la reducción ha sido del 4,4% al adquirir un camión de mayor capacidad para optimizar el transporte.

✓ **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 1.699.989 m³ durante el 2021; un 2,5% más elevado que en el año 2020. La ratio de consumo de agua por tonelada producida ha aumentado un 10,5%. La mayoría de los departamentos han aumentado sus ratios versus producción. Esto es debido a que muchas de las acciones programadas no han sido implantadas en su totalidad por lo que aún no se puede apreciar la reducción esperada.

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

- **Reducción del 58% del consumo de agua en el taller de camiones** del departamento de Ingeniería, al instalar difusores y/o reductores de caudal en los vestuarios y al sustituir equipos de limpieza por otros más eficientes.
- **Incremento de la revisión y el control de fugas de agua.** Destaca la reducción del consumo de agua de la fábrica de Bujaraloz, concretamente de la tubería de riego, donde se ha conseguido una reducción del 37%.
- **Cambio de las lanzas por pistolas con gatillo regulable en los lavaderos** de las gasolineras para optimizar el consumo de agua.
- Se continúa con la **reutilización del agua depurada** para el riego del campo de Pitch&Putt y para la limpieza de las zonas sucias de la Closa (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.**
- **Se continúa con el 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.

- En la Closa se ha implementado un **nuevo lavadero de camiones**, con 4 Boxes, 2 túneles de lavado y una zona de lavado rápido, en el que se usará agua depurada para las primeras fases de lavado y en la zona de lavado rápido.
- La nueva depuradora de la Closa, con **su sistema de separación de fangos por membranas** que logra un resultado final del agua depurada excelente, permite analizar usos del agua depurada no considerados hasta el momento. El mayor aprovechamiento que podríamos tener sería su uso para los condensadores evaporativos de las salas de máquinas, sin embargo, debemos garantizar que legal y sanitariamente se cumplen todos requisitos exigidos. Está en estudio.

✓ ***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 Petfood y grasas, que sirven como materia prima para Petfood y Piensos.

El valor promedio de valorización de residuos en las fábricas de pienso en el año 2021 ha sido del 64%. La fábrica que ha valorizado más cantidad de residuos es la de Bujaraloz (91%) y la que menos, continúa siendo la de Tresp (36%). El centro de la Closa ha valorizado el 78% de los residuos generados, un 3,6% más elevado que en el año anterior.

Para reducir la generación de los residuos generados e incrementar la valorización de estos, 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 trabaja constantemente en la **reducción del peso de los envases** (diseño, gramaje).
- Se continúa testeando 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, en los Mataderos (General y Aves) han puesto en el mercado envases que contienen como mínimo un 70% de material reciclado, en la sección de “Fruta y Verdura” de Comercial se han sustituido la mayoría de los envases de plástico por cartón y en Elaborados también se ha cambiado el envase de plástico de las pajitas de los bricks por cartón.
- **Sustitución de los envases de PET de la línea hogar por 100% rPET.** De momento ya se han sustituido 20 referencias de un total de 26.
- En las fábricas de pienso también se trabaja para **reducir el uso de envases y utilizar recipientes reciclables y reutilizables**; Por ejemplo, se continúa trabajando 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 Petfood).
- **Reducción de los residuos banales en las fábricas de piensos de Moia (-3%), Reus (-94%) y Bujaraloz (-67%),** al mejorar la segregación y al optimizar los procesos, como sería el caso de la instalación de básculas de dosificación independientes en cada línea de producción para reducir las contaminaciones cruzadas.
- En el Matadero General, concretamente en despiece de cerdos y PLS, se han **eliminado los materiales de un solo uso** (delantales, gorros y capuchas), sustituyéndolos por ropa, contribuyendo así a reducir los residuos plásticos y banales.
- **Reducción de los residuos metálicos** en la fábrica de Bujaraloz, al colocar un despedregador y cintas de extracción en la deshidratadora.
- **Reducción de la cantidad de residuos de productos químicos** en el departamento de Sanidad Animal, al aplicar medidas para evitar la rotura de los envases (prohibición del apilado y protección de instalaciones).
- Se continúa con las 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 continúa trabajando para **reducir la generación de envases contaminados**, impartiendo políticas de reutilización y recuperación de envases, consumiendo productos a granel y sustituyendo los envases pequeño formato por otros de mayor capacidad, como sería el caso de los depósitos fijos de acidificante y metionina en Tremp y de los productos químicos utilizados para el tratamiento de los circuitos de refrigeración.
- **Optimización de procesos y de la formulación para reducir las mermas de pienso no recuperable.** Por ejemplo, en Petfood se ha instalado una sonda de humedad y se han reaprovechado las mermas como materia prima para la planta de subproductos categoría 3, consiguiendo una reducción del 14%. En las fábricas de pienso de Guissona, Lleida, Moià y Tremp, la reducción oscila entorno al 7%, gracias a la instalación de silos para los minerales, la dosificación automática de los microcomponentes, la renovación de la maquinaria en general (mezcladoras, transportes, granuladoras, etc.), la instalación del microdoser y la mejora de las limpiezas (instalación de imanes).
- Está en marcha 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 el contenido intestinal 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 trabajando para **utilizar eficientemente los recursos y reducir el desperdicio alimentario.** Por ello, se continúa actuando para reducir el índice de eficiencia alimentaria, consiguiendo una mejora del 25%. Esto significa que se requieren menos recursos alimentarios para realizar la misma producción animal. También se continúa gestionando 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.

Desde bonÀrea se han realizado numerosas acciones para reducir las emisiones de CO₂ de proceso (combustibles, sin incluir el transporte) **emitiendo un total de 62.024 tn CO₂ en el complejo cárnico 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:

- **Se continúa con la optimización de las rutas** y el aprovechamiento al máximo del espacio de cada camión.
- **Reducción de las emisiones difusas** en las fábricas de pienso, concretamente de Pallargues y Bujaraloz. En Pallargues se han instalado unos silos para los minerales que ha conllevado reducir la manipulación de sacos y la optimización de la producción y, en Bujaraloz, se ha reparado el pavimento.
- **Mejora de la detección de fugas de gases fluorados**, a través de la instalación de sensores del refrigerante en los compresores y de la renovación del sistema de refrigeración del Área, sustituyendo los refrigerantes R427 y R410 por R32 y R13, gases con un potencial de calentamiento global menor y que están por debajo del límite de GWP marcado a partir de 2025.
- **Renovación de la flota de camiones**, comprando camiones Euro 6 y con Adblue. Destaca la fuerte inversión que ha realizado el departamento de Piensos.
- **Instalación de placas fotovoltaicas y ampliación de la capacidad de las existentes**. 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, de una granja de aves 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 0,23 tCO₂eq/tn producida (prácticamente igual a la del año anterior). Las fábricas de pienso presentan una huella entre 0,013 y 0,03 tCO₂eq/tn producida. En todas ellas la huella se ha reducido entre un 1% y un

12%, menos en Pallargues y Moià que se ha incrementado un 2% y 1%, respectivamente. La huella de la tienda bonÀrea es de 0,54 tCO₂eq/tn vendida, la de la granja de cerdos es de 11,25 tCO₂eq/tn producida (un 13% inferior en relación con el año anterior) y la de la granja de aves es de 5,8 tCO₂eq/tn producida.

- **Implantación de biomasa**, en los nuevos proyectos que estamos realizando en Épila hemos considerado el aprovechamiento de toda la cáscara de almendra que se generará en la fábrica de frutos secos.
- Se continúa trabajando con productos de proximidad para reducir la huella de carbono. Actualmente un 30% de los cereales para la alimentación animal proceden directamente de los agricultores.
- bonÀrea, forma parte del **proyecto “Fcevidtruck”** para el diseño del primer camión íntegramente nacional, de 12 tn, eléctrico y de autonomía extendida con Hidrogeno, conjuntamente con empresas como Avia, Ajusa, Cie Automotive o Tecnalía. El objetivo a largo plazo es disponer de una flota de camiones que puedan autoabastecerse de energía renovable generada en nuestros propios complejos. Concretamente en Épila, pretendemos presentar en 2022, un proyecto piloto, para implantación de Fotovoltaica, con generación de Hidrógeno, Almacenamiento y Hidrogena interna, que dará servicio a 4 camiones de reparto. Este proyecto debe ser nuestro aprendizaje para poder disponer en un futuro de una flota de vehículos con cero emisiones e incluso extender a nuestra red de unidades de suministro esta posibilidad.

✓ **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.
- **Sustitución de las garrapas de productos químicos peligrosos por depósitos fijos.** Sería el caso del ácido sulfúrico y del cloro utilizados en los circuitos de refrigeración de la Closa, y del acidificante y la metionina que se utilizan como materias primas en la fábrica de pienso de Tremp (en el resto de fábricas ya están contenidos en recipientes fijos). Con ello se reduce el riesgo de derrame y la generación de residuos especiales.
- **Sustitución de las baterías convencionales (contienen ácido) por baterías de litio.** Se ha empezado por los transpalés del Matadero de Aves. Así se consigue eliminar el riesgo de derrame. También en el departamento de Comercial y en el complejo de Gavà se sustituyen las carretillas por baterías de litio.
- **Reparación del pavimento para reducir el riesgo de contaminación del subsuelo** por infiltraciones en Bujaraloz.
- **Instalación de sistemas de detección de fugas** en los depósitos de las gasolineras.
- Se está trabajando para **reducir el ruido** en la fábrica de pienso de Guissona (cambios en los horarios de carga y descarga, aplicación del protocolo de buenas prácticas, renovación de maquinaria para reducir vibraciones).
- **Renovación total de la línea de nacimientos de la incubadora de Verdú.** Con ello se han reducido las emisiones difusas y el ruido generado por la bomba de vacío o bomba de aspiración de las cáscaras, al insonorizar la sala.
- Se ha conseguido optimizar la fórmula de pienso porcino para **reducir la cantidad de nitrógeno excretado (-24%).**
- 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**, a través de:
 - Programas de reducción de consumos.
 - La optimización de procesos.
 - La renovación de maquinaria.
 - El uso de tecnología avanzada (electroporación, oxidación, entre otras).
 - Formular en origen el máximo número posible de productos de la Línea hogar.

- **Mejorar la calidad del agua residual**, a través de:
 - El mantenimiento y explotación adecuada de las instalaciones de depuración existentes.
 - La segregación de corrientes de la depuradora para obtener un efluente de mejor calidad y poder incrementar la reutilización del agua.

- **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 del complejo cárnico La Closa hasta 8 MW, instalar

placas fotovoltaicas en todos los Centros posibles (fábricas de pienso, tiendas, centros agrarios, centros logísticos, etc.), seguir con la instalación de placas a nivel particular, en granjas y gasolineras y estudiar la instalación de huertos solares para que los particulares y empresas puedan beneficiarse e independizarse energéticamente.

- 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.
- Adquiriendo maquinaria más eficiente.
- Impulsando acciones enfocadas a obtener aprovechamientos energéticos.
- Promoviendo la digitalización de las instalaciones mediante proyectos de inteligencia artificial (I.A.)

➤ **Reducir los niveles de inmisión sonora**, a través de:

- Efectuar mapa acústico de la Closa para detección de focos.
- 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
- La utilización de envases que contengan un % elevado de material reciclado.
- La utilización de envases más sostenibles y competitivos. Por ejemplo, el envase tipo skin.
- 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 todos los productos de la línea hogar.
- La inversión en start-ups que estén trabajando en la búsqueda de soluciones innovadoras de envasado sostenible.
- La generación de bioplásticos a partir de residuos orgánicos (contenido intestinal).

- Programas de incremento de valorización de los residuos, con la obtención de la certificación “Residuo Cero”.
 - La promoción de la economía circular a través del reaprovechamiento de los residuos plásticos de los embalajes como materia prima para las bolsas de la venta online y tiendas bonÀrea.
 - La valorización de los residuos orgánicos, tratados en planta de biogás.
 - El uso eficiente de los recursos, la optimización de los procesos y la eliminación de las contaminaciones cruzadas 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 sustitución de elementos de un solo uso por otros materiales reutilizables (ropa, delantales lavables y hidrorrepelentes, etc.).
 - 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 utilización de combustibles más sostenibles, como sería el caso de la biomasa.
 - 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.
 - Fomentar el uso del coche compartido a través de una plataforma para reducir las emisiones de CO₂.
 - El uso de materias primas de proximidad (km 0) o el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables para reducir la huella de carbono.
- **Reducir la contaminación del suelo** derivadas de nuestras actividades mediante:
- Programas de seguimiento de la calidad del suelo.
 - La Corrección de instalaciones viejas con riesgo de contaminación.

- La sustitución de los envases de pequeña capacidad por depósitos fijos.
- **Promover la educación ambiental y las buenas prácticas** entre nuestros proveedores y empleados, participar en jornadas de sensibilización, entre otros.

III.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

EMPLEO

- **Número de empleados por sexo**

2021

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1377	31,37	3012	68,63	4389

- **Número de empleados por edad**

2021

Edad	Total
Menos de 20 años	47
20 - 29 años	676
30 - 45 años	1875
46 o más años	1791
TOTAL	4389

- **Número de empleados por nacionalidad**

2021

Total Empleados		4389
Total Hombres		3012
Total Mujeres		1377
Total Empleados Extranjeros	2055	46,82%
Total Hombres Extranjeros	1303	43,43%
Total Mujeres Extranjeras	752	54,65%

- **Principales nacionalidades**

RUMANIA	503
UCRANIA	476
SENEGAL	304
MARRUECOS	141
BULGARIA	106
COLOMBIA	80
MALI	68
REPUBLICA DOMINICANA	43
GAMBIA	39
ECUADOR	37
PERU	37
REPUBLICA DE MOLDAVIA	37

- **Número de empleados por clasificación profesional**

2021

valor	Total
TIT.UNIV.SUP	263
TIT.UNIV.MIG	240
OFIC.ADMIN	239
AUX.ADMIN	122
OFICIAL 1-2	2296
OFICIAL 3	761
PEO	468
TOTAL	4389

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

2021

Valor	Total
Indefinido a tiempo completo	3678
Indefinido a tiempo parcial	300
Temporal a tiempo completo	280
Temporal a tiempo parcial	38
Prácticas	60
Formación/Convenio Est.	33
TOTAL	4389

DESPIDOS

- **Número de despidos por sexo**

2021

TIPO DE DESPIDO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DESPIDO DISCIPLINARIO	43	29	72
DESPIDO OBJETIVO	1	0	1

- **Número de despidos por edad**

2021

valor	DESPIDO DISCIPLINARIO	DESPIDO OBJETIVO
Menos de 20 años	0	0
20 - 29 años	25	0
30 - 45 años	31	0
46 o más años	16	1
TOTAL	72	1

REMUNERACIONES

- Remuneraciones por sexo

2021

SALARIO MEDIO	Hombres	Mujeres	TOTAL
	27.419	22.410	25.694

- Remuneraciones por edad

2021

SALARIO MEDIO	
Menos de 20 años	14.230
20 - 29 años	22.375
30 - 45 años	25.972
46 o más años	26.438
TOTAL	25.694

- Remuneraciones por clasificación profesional

2021

SALARIO MEDIO	
TIT.UNIV.SUP	38.649
TIT.UNIV.MEDIO	33.779
OFIC.ADMIN	30.318
AUX.ADMIN	18.449
OFICIAL 1-2	25.863
OFICIAL 3	20.236
PEON	19.753
TOTAL	25.694

- Brecha salarial

2021

SALARIO MEDIO	Hombres	Mujeres	%brecha
TOTAL	27.419	22.410	22%

- Remuneración media Directivos

2021

SALARIO MEDIO	DIRECTIVOS
TOTAL	102.764

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

2021

TRAB CON DISCAPACIDAD	38
-----------------------	----

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

SERVICIOS CONCERTADOS	Facturación anual
CET EL PLA (ENV. FRUTA)	1.014.032,49 €
CET EL PLA (ENV. F.SECOS)	92.078,58 €
ILUNION (LIMPIEZA ROPA)	82.500,09 €
TOTAL MEDIDAS ALTERNATIVAS	1.188.611,16€

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**

2021	TOTAL	BONIFICADO*
% ABSENTISMO	7,71%	6,85%

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

2021

HORAS ABSENTISMO	días lab	HORAS
ACCIDENTE	6.572	52.577
ENF. COMÚN	69.884	559.069
MATERNIDAD PATERNIDAD REM	14.741	117.924
TOTAL	91.196	729.570

- **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 accidentabilidad, 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 ISO 45001: des del año 2012 (antigua OHSAS 18001) 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 ISO 45001 otorgada por la certificadora AENOR.

- **Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

2021

NUMERO AT+EP	INDICE INCIDENCIA	INDICE GRAVEDAD
185	4,25	1,33

- **Enfermedades Profesionales**

2020

EE.PP.	17
--------	----

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**

2021

CONVENIO	NUM TRAB
CARNICAS	3544
PINSOS	803
Comercio	6
Estudiantes/Convenios	36
TOTAL	4389

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): 5 personas incorporadas de 19 que finalizaron el curso (26%). De estas, 18 son hombres (95%) y 1 es mujer (5%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2021 (edición 1): 15 personas incorporadas de 20 que finalizaron el curso (75%). De estas, 18 son hombres (90%) y 2 son mujeres (10%). Todos/as tienen la categoría salarial “ayudante”.

Año 2021 (edición 2): 16 alumnos siguen realizando la formación.

Año 2022 (edición 1): 25 alumnos siguen realizando la formación.

- 3) CP de Operaciones auxiliares de montaje i mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos: La formación es un certificado de nivel I, en convenio con el SOC, para personas que están en el paro. Con esta formación podrán realizar tareas básicas de mantenimiento.

Año 2021 (1ª promoción): 20 alumnos, todos hombres. Todavía están desarrollando la formación.

- 4) CP de Atención Sociosanitaria: Está previsto que esta formación empiece a mediados de abril de 2022. La formación es un certificado de profesionalidad de nivel II, en convenio con el SOC, que servirá para que personas que estén en el paro obtengan una titulación para realizar tareas relacionadas con la asistencia a personas mayores. Tenemos previsto que el curso empiece con 17 personas, todas ellas mujeres.

- **Horas de Formación**

2021

HORAS	HOMBRES	MUJERES
TIT.UNIV.SUP	5.867	5.227
TIT.UNIV.MIG	6.040	2.242
CAP ADMIN	39	0
TÈCNIC NO TIT.	489	0
OFIC.ADMIN	4.208	1.501
AUX.ADMIN	342	1.116
OFICIAL 1-2	16.478	2.756
OFICIAL 3	2.512	1.569
PEO	3.473	629
TOTAL	39.448	15.040

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 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

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 electromecànic*", INS Guissona.
- CFGM "*Gestió administrativa i sistemes microinformàtics i xarxes*", INS Guissona
- CFGM "*Elaboració de productes alimentaris*", INS Guissona.
- CFGS "*Processos de qualitat en la indústria alimentària*", INS Guissona
- CFGS "*Manteniment industrial* " INS A. Costafreda
- CFGS "*Desenvolupament d'aplicacions multiplataforma*", INS A.Costafreda
- Colaboración para la formación práctica en centros de trabajo (13 centros): INS Guissona, IES La Segarra, IES Costafreda, INS Francesc Ribalta de Solsona, Escola Arrels de Solsona, ECA de Vallfogona, INS Mollerussa, Escola del Treball de Lleida, INS Guindàvols de Lleida, INS La Caparrella, IES Milà i Fontanals d'Igualada, INS Lacetànica de Manresa, llerna de Lleida.

Departament d'Universitats y colegios profesionales oficiales:

Convenio de colaboración para la formación en prácticas (12 centros): UDL, UAB, UB, UPC, URV, UVIC, UPF, UNIR, UNIZAR, UOC, UDG, URL

- 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
- Obtención del Certificado de Profesionalidad de nivel 1 para formar jóvenes en el área de mantenimiento.
- Obtención del Certificado de Profesionalidad de nivel 2 para formar a personas en el área sociosanitaria.
- 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.
- 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, Rumania, 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

Subvenciones cursos de formación (2021).

- Se han obtenido 322.481,40€

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, 17 de marzo de 2022