

# Estado de información no financiera y diversidad

**2022**

**Corporación Alimentaria Guissona, SA**

# 1. ÍNDICE

<b>1. LA CORPORACIÓN</b>	<b>4</b>
1.1. MODELO DE NEGOCIO	4
Estructura societaria	4
1.2. PRODUCTOS Y SERVICIOS	5
1.3. CLIENTES Y MERCADOS	5
1.4. PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS EN EL ENTORNO	6
1.5. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES	7
1.6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	8
1.7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	10
Grupos de interés	11
<b>2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>	<b>12</b>
2.1. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBEINTE	12
Gestión ambiental	12
Procedimientos y certificaciones ambientales	13
Inversiones ambientales	13
2.2. GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA	13
2.3. GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA	16
2.4. TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS	17
2.5. LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	22
2.6. REDUCCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN	24
2.7. BIODIVERSIDAD	26
<b>3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL</b>	<b>27</b>
3.1. EMPLEO	27
Remuneraciones y política retributiva	29
3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	31
3.3. RELACIONES SOCIALES	32
3.4. CONCILIACIÓN FAMILIAR	32
Clima laboral	34
3.5. SALUD Y SEGURIDAD	35
Cuidado y vigilancia de la salud	37
Formación en materia de salud y seguridad	37
Acciones de prevención de incendios en La Closa	38
3.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO	39
3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	39

Protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual	41
Apostando por la diversidad	41
<b>4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>	<b>43</b>
Formación y comunicación con el personal en materia de corrupción y soborno	44
<b>5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<b>45</b>
<b>6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO</b>	<b>47</b>
6.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	47
6.2. NUESTROS PROVEEDORES	48
6.3. CONSUMIDORES Y CLIENTES	49
6.4. INFORMACIÓN FISCAL	50
<b>AXENO I. SOBRE ESTE INFORME</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO II. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD</b>	<b>53</b>

## 1. LA CORPORACIÓN

### 1.1. MODELO DE NEGOCIO

GRI 2-1, 2-2

Corporación Alimentaria Guissona, SA, en adelante la Corporación, se creó en 1999 tras la necesidad de ampliar las ramas de actividad comerciales e industriales de una serie de empresas vinculadas con la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas y ganaderos, de las que Agropecuaria de Guissona, S. Coop. Ltda., es la principal aportante y cuya actividad es la producción avícola y ganadera en las explotaciones de sus socios cooperativistas.

Con todas mantiene una estrecha relación, y todas comparten los intereses y las sinergias de sus respectivas actividades, produciendo, transformando y comercializando productos alimentarios.

El objeto de la Corporación es adquirir, transformar y comercializar las producciones agrícolas y ganaderas del entorno en que se desenvuelve y ofrecer productos y servicios de gran consumo tanto para empresas como para consumidores finales, persiguiendo la continuidad y la rentabilidad como garantía para sus accionistas, empleados y para los productores agrícolas que le suministran.

La principal característica de su modelo de negocio es la oferta de productos y servicios sin intermediarios, lo que lleva a una integración vertical completa de toda la actividad productiva y comercializadora en la distribución alimentaria, principal actividad de la Corporación.

#### Estructura societaria

La Corporación es matriz de un grupo consolidado en el que las filiales son bonÀrea Energía, SLU, dedicada principalmente a la adquisición y distribución de carburantes, y bonÀrea Asegura (Servicios Agropecuaria de Guissona Correduría de Seguros, SL), cuya actividad es la intermediación en seguros.

El grupo consolidado (la Corporación y sus filiales), la Agropecuaria de Guissona, S. Coop. Ltda., junto con la entidad de crédito CaixaGuissona (Caja Rural de Guissona, SCC) y la entidad privada Fundación bonÀrea forman un grupo horizontal o de interés económico, en el que, sin subordinación jerárquica ni posición dominante o de control entre ellas, confluyen los intereses y sinergias de sus actividades. Así, se aglutina un amplio sector productivo y de transformación de productos alimentarios y servicios (banca, energía, seguros, asesoría fiscal y contable, asistencia, ocio...), consolidado a lo largo de muchos años y con una fuerte implantación en su entorno, con el común denominador de la marca bonÀrea. El conjunto de las empresas se conoce como bonÀrea Agrupa.

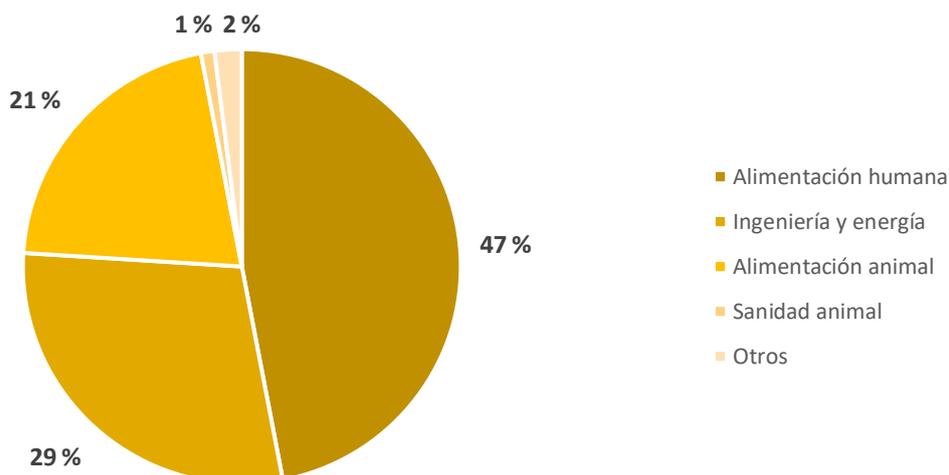
La Corporación se organiza y estructura sobre la base de una gestión descentralizada, que incluye varios departamentos sectoriales con una dirección en cada uno de ellos, dependiente directamente de la Dirección General y del Consejo de Administración por medio de su consejero delegado y su presidente.

## 1.2. PRODUCTOS Y SERVICIOS

GRI 2-6

El modelo de negocio de la Corporación es la venta de productos (principalmente alimentación humana) y servicios de la mejor calidad a los mejores precios del mercado. Para ello, centra su actividad en las siguientes líneas de productos y servicios:

1. La **distribución alimentaria**, la principal área de negocio, que, a su vez, engloba la venta directa al consumidor mediante la red de tiendas bonÀrea. 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 de **servicios para explotaciones agrícolas y ganaderas**.
3. Servicios para la agricultura y ganadería, para la **industria, profesionales y particulares**: carburantes, electricidad, telefonía, ingeniería para explotaciones agrarias, asesoría fiscal y contable.



Nota: Porcentajes sobre la base de la facturación de cada línea en 2022.

## 1.3. CLIENTES Y MERCADOS

GRI 2-1, 2-6

Respecto a la distribución alimentaria, el centro alimentario La Closa, situado en Guissona, es el núcleo de producción fundamental sobre el que se asienta la actividad transformadora y logística.

En cuanto a la venta minorista, esta se materializa a través de una red de 560 tiendas bonÀrea repartidas por Cataluña, Aragón y cuyo número está creciendo en las provincias y zonas limítrofes, como Castellón, Valencia, Navarra, La Rioja, Guadalajara, Madrid y Andorra.

Mayoritariamente, la gestión de dichas tiendas la desarrollan colaboradores, con un modelo contrastado y avalado por más de 25 años de experiencia.

## 1.4. PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS EN EL ENTORNO

El ejercicio 2022 ha sido un año complejo por la elevada inflación, la inseguridad y la incertidumbre en el suministro de materias primas, por la volatilidad de los precios, especialmente en los productos energéticos, y por la caída del consumo de los hogares debido a las dificultades económicas de las familias.

Al margen de la inflación, marcada principalmente por los aumentos en el precio de la electricidad, el gas y los carburantes, otro factor que ha influido en la coyuntura económica del año 2022 ha sido la subida de los tipos de interés, hecho que se agravará en el transcurso del ejercicio 2023 y que generará un impacto negativo sobre el consumo doméstico.

La guerra de Rusia y Ucrania ha propiciado un incremento del 33 % en los precios de las materias primas directamente ligadas a la alimentación animal, lo que ha derivado en un aumento de los gastos de producción y elaboración cárnica que, sumados al crecimiento de los costes energéticos, ha supuesto un encarecimiento de los alimentos a las tiendas bonÀrea del 12 %.

El modelo de integración vertical que caracteriza a la Corporación repercute de forma directa los costes en el precio de venta al público, tanto en la producción de piensos como en las ventas de carburante y en los productos ofrecidos a los agricultores y ganaderos, así como en los alimentos distribuidos en las tiendas y supermercados bonÀrea.

## 1.5. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

### GRI 2-25

Los principales riesgos derivados de la propia actividad de la Corporación son los siguientes:

- El control vertical total del proceso productivo y comercializador hasta el consumidor, todo ello bajo el concepto bonÀrea, implica un riesgo sanitario al producir o transformar que no es posible disociar de la comercialización al consumidor y de la marca bonÀrea.
- El riesgo de la 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 y el impacto que tienen o podrían tener, la Corporación ha implantado una serie de políticas y acciones que se indican a lo largo del informe.

Además, anualmente se realiza un análisis DAFO para identificar las debilidades, puntos fuertes y oportunidades de la organización, así como sus riesgos significativos.

En el último análisis, se han identificado los siguientes riesgos relevantes a los que se enfrenta la Corporación:

- Pérdida y disminución de las ventas, debido a aspectos como los cambios normativos en sus productos, desconocimiento de normativas aplicables en los nuevos países de exportación, la falta de respuesta a las necesidades de nuestros clientes y consumidores en cuanto a envases más sostenibles, por ejemplo, entre otros.
- Rotura de *stock* por falta de personal debido a huelgas o a la situación vivida por la Covid.
- Dificultad para mantener un nivel adecuado de cuidado del medio ambiente, prevención, calidad y seguridad alimentaria debido a la falta de innovación en las infraestructuras.

- Falta de recursos, como combustible, y falta de producción debido a la situación vivida este último año debido a la guerra entre Rusia y Ucrania y las limitaciones que ha supuesto en el transporte.
- Disminución de ventas en las gasolineras debido a las numerosas alternativas que van surgiendo a los combustibles fósiles.
- Pérdida de información, ventas y clientes por fallos informáticos o ataques cibernéticos.
- Parones en las plantas por cortes de suministro debido a la dependencia de nuestra actividad de recursos como la energía o el agua.
- Impacto del cambio climático debido al agotamiento de recursos naturales y al aumento de emisiones.

## 1.6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

GRI 2-23, 2-24, 2-25

Una de las principales políticas que ha desarrollado la Corporación y que impacta positivamente en toda la actividad de la compañía es la [política de calidad, inocuidad y medio ambiente](#). Por medio de esta, la Corporación se compromete a gestionar la calidad de los procesos mediante la implicación de todos los niveles organizativos, estableciendo objetivos de calidad, seguridad alimentaria y medio ambiente, que son revisados de forma periódica y cuyos resultados son comunicados interna y externamente.

Dicha política se basa en los siguientes pilares:

- **Satisfacer las necesidades de nuestros clientes** mediante el control y la evaluación de reclamaciones y el cumplimiento de las especificaciones acordadas con ellos.
- **Mejorar de manera continuada la calidad, inocuidad e impacto ambiental** de nuestros productos sobre la base de nuestros estudios y en el cumplimiento de la normativa y de otros requisitos suscritos.
- Garantizar la **inocuidad de todos nuestros productos**, que es una prioridad de nuestra empresa.
- **Proteger al consumidor**, aportando al mercado productos seguros según el sistema de seguridad alimentaria del análisis de peligros y puntos de control crítico implantado, revisado y validado por la empresa.
- Haber implantado un sistema de **defensa alimentaria**.
- Mantener nuestra **responsabilidad ética y personal** y proporcionar a nuestros trabajadores los recursos necesarios.
- **Cumplir con el compromiso y la responsabilidad medioambiental** para proteger el medio ambiente a partir de las siguientes actuaciones:
  - Reducir los 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 mediante la mejora de los sistemas de reutilización y valoración.
  - Reducir el impacto de las emisiones atmosféricas.
- Ofrecer un **sistema sostenible de producción**, procurando el ahorro y la recuperación de energía, agua y otros materiales para optimizar los recursos.
- Proporcionar los recursos y mejorar los procesos con **inversiones adecuadas y justificadas**.

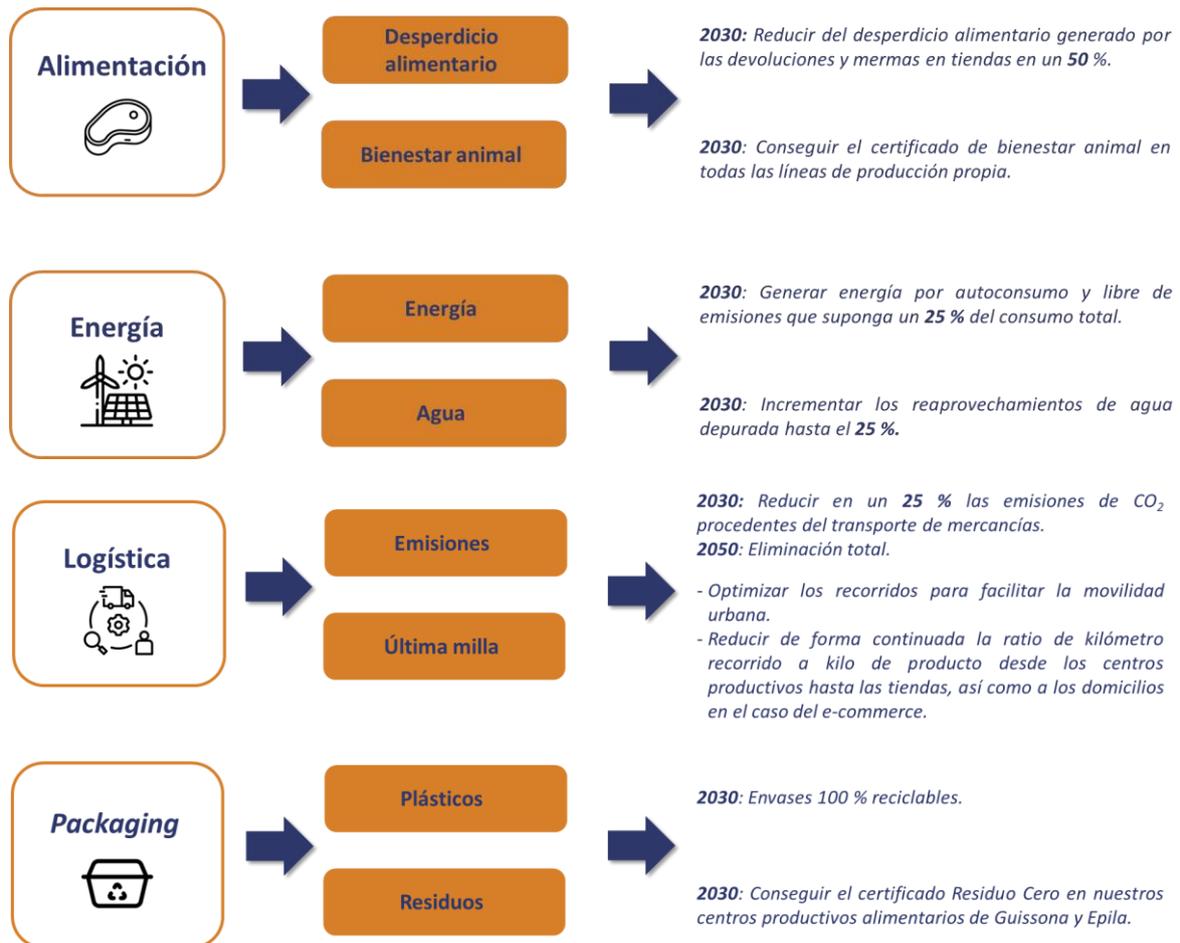
- **Formar y capacitar a nuestros empleados** para que sean gestores en su puesto de trabajo y estén motivados para desarrollar buenas prácticas de calidad, inocuidad y cuidado del medio ambiente.
- Establecer unos **objetivos, por medio de programas de acción**, para garantizar la calidad e inocuidad de nuestros productos, asegurar la satisfacción de nuestros clientes y proteger el medio ambiente.
- **Implantar sistemas de verificación y control de sanidad** en las granjas, acordados y coordinados con la proveedora Agropecuaria de Guissona, bajo el principio de total transparencia entre ambas entidades.

En materia de sostenibilidad, en 2022 se ha trabajado en una nueva estrategia llamada «Desafío bonArea en la sostenibilidad», que recoge un plan de buenas prácticas y que permitirá comunicar el grado de consecución de las acciones llevadas a cabo de acuerdo con dicho plan.

De este modo, se identifican cuatro ejes de actuación totalmente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en 2015 para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos.



En línea con dicho plan, se han establecido una serie de objetivos de cara a los próximos años:



## 1.7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 3-1, 3-2

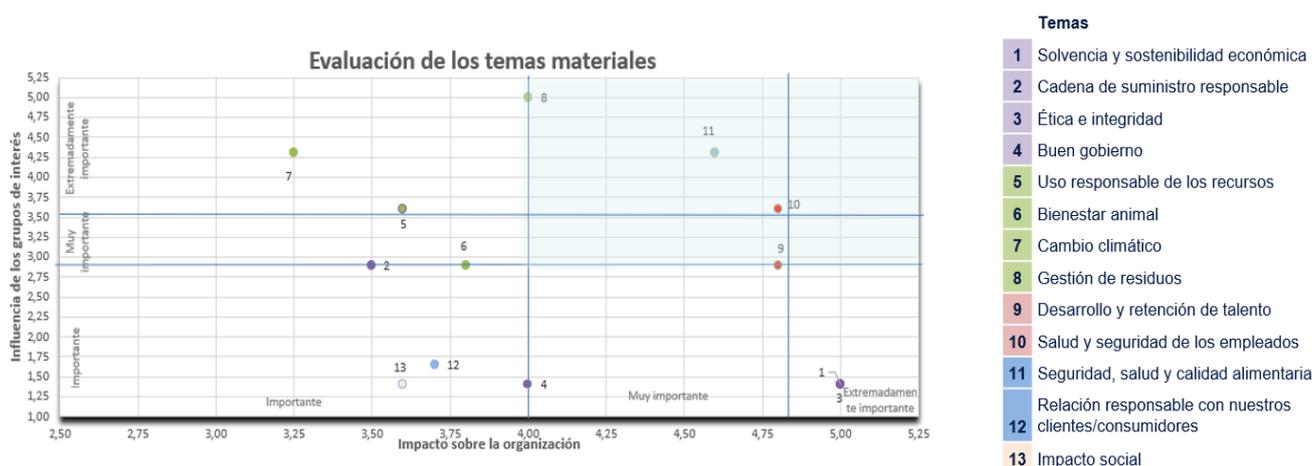
En 2022 la Corporación Alimentaria Guissona, SA, ha actualizado su análisis de materialidad. Este análisis es el punto de partida tanto para establecer una estrategia de sostenibilidad como para elaborar el informe correspondiente, ya que sirve para determinar aquellos temas relevantes y que se consideran importantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización y que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Dicho análisis se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las principales tendencias globales en materia de sostenibilidad y las tendencias sectoriales sobre la base de distintos estándares como GRI, MSCI o SASB, así como en la consulta interna.

Las fases desarrolladas para establecer las tendencias y actualizar los aspectos materiales son las siguientes:

1. **Identificación** de temas potencialmente relevantes, por medio de la revisión de tendencias globales y sectoriales en materia de sostenibilidad tomando como referencia guías, normativas, estudios, publicaciones referentes, en función de su repercusión económica, ambiental y social en las actividades y los productos del mercado. Además, se efectuó un análisis interno de la organización.
2. **Priorización** de dichos temas potencialmente relevantes.
3. **Validación** de los temas seleccionados, mediante la definición de los aspectos más relevantes según el grado de importancia desde la perspectiva interna proporcionada por la organización.

Los resultados del análisis se presentan en la siguiente matriz en función de la relevancia interna y externa, así como de su posible impacto en el negocio.



Los temas que han resultado de relevancia alta tanto para la organización como para su sector han sido:

- Gestión de residuos.
- Desarrollo y retención del talento.
- Salud y seguridad de los empleados.
- Seguridad, salud y calidad alimentaria.

## Grupos de interés

Dicho análisis también nos ha permitido identificar nuestros grupos de interés prioritarios, aquellos en los que nuestra actividad tiene algún tipo de impacto y que son considerados relevantes para el grupo por su implicación directa o indirecta, con el objetivo de establecer canales de diálogo robustos y una relación responsable.

Los grupos de interés identificados son:

- Empleados.
- Proveedores.
- Clientes.
- Colaboradores.
- Consumidores.
- Centros de formación.
- Fundaciones y asociaciones locales.

## 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 201-2

### 2.1. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

La Corporación es una organización comprometida con el medio ambiente que lleva desarrollando su actividad empresarial de manera sostenible desde hace más de 60 años.

Para ello, 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. Además, concentra sus 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.

Todo ello se resume en el objetivo de la Corporación de minimizar el impacto medioambiental, mediante una adecuada gestión de los consumos y de los residuos y emisiones.

#### Gestión ambiental

La Corporación cuenta con una política y una estrategia ambientales que afectan a todas las actividades 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, al suministro de carburantes y al lavado de vehículos. Todas son actuaciones recogidas en el desarrollo del sistema de gestión ambiental de la organización conforme a los criterios técnicos de sostenibilidad, que se centra en las siguientes líneas de acción:

- Gestión eficiente de la energía.
- Gestión sostenible del agua.
- Transición hacia una economía circular y de prevención y reducción de residuos.
- Lucha contra el cambio climático.
- Reducción de la contaminación.
- Certificaciones sostenibles.

Dicha política forma parte de la planificación estratégica de la organización, que se revisa bienalmente. De dicha planificación se extraen los diferentes programas de acción, que son la base de las actuaciones en los siguientes ejercicios.

Con el fin de evaluar la efectividad de las medidas programadas e implantadas, se analizan anualmente los indicadores medioambientales y se plasma su seguimiento en el *Acta de revisión del sistema*.

Además, el Comité de Medio Ambiente ha impulsado la redacción 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 mencionada.

Una de nuestras metas en esta área es promover la educación ambiental, las buenas prácticas y el compromiso con el medio ambiente tanto entre el personal como entre nuestros proveedores. Por ello, de cara a comunicar tanto interna como externamente nuestro compromiso con el medio ambiente, disponemos de las siguientes medidas:

- Un apartado específico en nuestra web para comunicar las principales acciones medioambientales.

- La participación en jornadas de sensibilización (Let's Clean Up Europe, entre otras).

### Procedimientos y certificaciones ambientales

Como muestra del compromiso con la protección del medio ambiente, la Corporación ha sistematizado su desempeño ambiental por medio de la implantación y certificación de un sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001 en su versión de 2015, para instaurar la sostenibilidad en los productos y servicios de algunos de sus centros.

Actualmente disponen de dicha certificación todas las fábricas de pienso, el complejo cárnico La Closa, las gasolineras del Área 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 garantiza la calidad del producto suministrado.

Además, la Corporación cuenta con las siguientes certificaciones ambientales:

- Certificado de Conformidad Directo del Campo de AENOR, que garantiza que todo el ciclo productivo al completo, desde nuestras explotaciones ganaderas hasta la elaboración, expedición y venta directa al consumidor, se desarrolla sin intermediarios.
- Certificado IFS Food, acerca de la legalidad, seguridad y calidad de los productos fabricados.
- Certificado Residuo Cero del sistema de gestión de residuos, orientado a la valorización de estos.

Los recursos dedicados en 2022 a la prevención de riesgos ambientales han sido de 10,6 millones de euros, de los cuales el 99 % ha ido dirigido a renovar y actualizar la maquinaria e instalaciones de los centros de trabajo, con el objetivo de hacerlos más eficientes y sostenibles. El 1 % restante se ha destinado a la inversión realizada en certificaciones de nuestro sistema de gestión.

## 2.2. GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA

GRI 302-1, 302-3

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.

Con este propósito, hemos establecido las siguientes metas en cuanto a mejorar el consumo de energía:

- Focalizar nuestra visión en **maximizar el autoconsumo con energías renovables**. 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 particulares, en granjas y gasolineras y estudiar la instalación de huertos solares para que los particulares y las empresas se beneficien y se independicen respecto al suministro energético.

- Promover la **comercialización de energía eléctrica verde** para que los usuarios más preocupados por el medio ambiente utilicen la electricidad obtenida a partir de recursos naturales.
- Impulsar la generación de **biogás** para incrementar la visión de economía circular.
- Instalar **electrolineras** en las estaciones de servicio.
- Adquirir **maquinaria más eficiente**.
- Impulsar acciones enfocadas a obtener **aprovechamientos energéticos**.
- Promover la **digitalización de las instalaciones** mediante proyectos de inteligencia artificial.
- Promover acciones como la **recirculación del calor interno con aislamientos para evitar pérdidas** (previsión de instalarlo en las fábricas de pienso de Lérida, Mojà y Reus) y el estudio del uso de motores más eficientes IE4.

En línea con la consecución de dichas metas, en 2022 se han llevado a cabo una serie de acciones para reducir el consumo energético; destacamos las siguientes:

- **Reducción del 6,3 % del consumo eléctrico** (kWh/t producida) en el complejo cárnico de La Closa. Se ha logrado automatizando las instalaciones y el control de los procesos con inteligencia artificial, renovando la maquinaria y mejorando el rendimiento de los equipos. También se reducido el consumo gracias a las mejoras en los procesos, como la reducción del número de horas de funcionamiento de las mezcladoras de la planta de subproductos de categoría 3 o la modificación de la frecuencia de los variadores de los motores de ventilación de los secaderos (de 50 Hz inicial a 45 Hz). Todo ello representa una mejora del 2,8 %.
- **Mejoras en las instalaciones frigoríficas**. Se ha optimizado el punto de trabajo de los compresores por medio de la implantación de la inteligencia artificial en la gestión de las salas de máquinas.
- Se continúa con el **control informatizado del consumo energético**, con contadores por secciones de aire comprimido, electricidad y vapor, lo que facilita un mayor control gracias a la inteligencia artificial.
- Mantenimiento del **sistema de gestión de la energía según la norma ISO 50001** en la cogeneración de La Closa, con acciones de mejora.
- **Instalación y ampliación de las instalaciones de placas fotovoltaicas** para autoconsumo a fin de aumentar la capacidad fotovoltaica en instalaciones como el complejo cárnico La Closa (que ha pasado de 4 MW a 5 MW) y la incubadora de Verdú con 120 kW más instalados (350 kW en total). Además, estamos trabajando en la instalación de placas en todas las gasolineras de bonÀrea y en las granjas, con estudios de viabilidad en las tiendas bonÀrea y la instalación de energía fotovoltaica en 25 de ellas. Se han instalado 250 kWh de fotovoltaica en la Fundación-Asistencia y 100 kWh en el complejo de Épila, donde se pretende implantar una gran cantidad de energía renovable, no solo fotovoltaica sino también eólica.
- **Renovación total de los fluorescentes y pantallas de luz de bajo consumo**. Este año ha finalizado la renovación de las luminarias convencionales, sustituidas por led, en el Departamento de Elaborados, en todo el Matadero General (quedaba una parte de la sección de Productos de Libre Servicio (PLS)), en la incubadora de Verdú y en el Departamento de Ingeniería, concretamente en las oficinas y en los talleres de manutención, eléctrico y de coches.
- **Reducción del 2,5 % del consumo eléctrico en el Departamento de Ingeniería**, debido a la renovación de las luminarias y a la optimización del sistema de refrigeración de las

oficinas, donde se ha implantado inteligencia artificial para prever la demanda térmica según las necesidades.

- Se ha estudiado el uso de **gas licuado del petróleo (propano) como alternativa al gas natural** en el caso de problemas en el suministro de este combustible.
- Se continúa con la **renovación de maquinaria e instalaciones**, como la reforma total del lavadero de camiones de La Closa, de la sala 1 del PLS, de la línea de nacimientos de la incubadora de Verdú y de la Sala de Frescos de Elaborados (nuevas lavadoras de cubetas y cuchillos) y la sustitución del túnel de escalde de cerdos, que ha supuesto una reducción en el consumo eléctrico importante.
- **Controles periódicos.** Se continúa con el control del consumo eléctrico para aire comprimido por medio de la detección y reparación de puntos de fugas con un sistema de visión por ultrasonidos y la sustitución de las unidades con menos rendimiento.
- **Reducción del 1,5 % del consumo de gas natural** (Nm<sup>3</sup>/t producida) de La Closa, gracias a la mejora del rendimiento de las placas fotovoltaicas con la implantación de protocolos de limpieza y el aumento del número de placas instaladas.
- **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, en la limitación de la velocidad de las carretillas y en la optimización de las rutas gracias a la implantación de la descarga especial del megacamión en Pienso. Actualmente se dispone de dos megacamiones que trasladan 176 toneladas diarias. Este año destaca el resultado de la fuerte inversión del Departamento de Pienso en la compra de numerosos camiones de 4 ejes y de tractoras tráiler, lo que ha supuesto reducir el consumo de gasóleo hasta el 20% en algunas fábricas.
- Uso de la **osmosis** en las fábricas de pienso para **ahorrar energía en la producción de vapor**, concretamente en las plantas de Guissona, Pallargues y Reus. Se ha conseguido un ahorro de 760 toneladas.

El centro que consume más energía eléctrica es el complejo alimentario La Closa: 96.154.060 kWh/año; un 8,7 % más que en 2021. En valores relativos, el consumo ha sido de 60,71 kWh/t producida, lo que se traduce en un 6,13 % de reducción respecto al año anterior.

Destaca la reducción en el consumo de gas natural, gas natural licuado y gas licuado del petróleo producida en 2022, debido principalmente a la subida de precios de este tipo de combustibles por la situación socioeconómica vivida este año.

CONSUMO ENERGÉTICO POR FUENTE (MWh)	2021	2022	Variación 2021-2022
<b>Renovable</b>	<b>5.017</b>	<b>5.060</b>	<b>+0,9 %</b>
Electricidad (autoconsumo de energía fotovoltaica) *	5.017	5.060	+0,9 %
<b>No renovable</b>	<b>648.425</b>	<b>551.685</b>	<b>-14,9 %</b>
Electricidad	70.173	68.559	-2,3 %
Gas natural	374.727	327.165	-12,7 %
Gas natural licuado (GNL)	64.976	50.072	-22,9 %
Gas licuado del petróleo (GLP)	99.278	60.833	-38,7 %

Gasóleo (producción y vehículos)	39.271	45.056	+14,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>653.442</b>	<b>556.745</b>	<b>-14,8 %</b>
Producción (t/facturación)	1.913.341	1.698.339	-11,2 %
<b>Ratio de intensidad energética**</b>	<b>0,34</b>	<b>0,33</b>	<b>-4,0 %</b>

\* Consumo correspondiente a La Closa.

\*\* Ratio de intensidad energética = consumo total de energía / producción.

## 2.3. GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA

El agua es un recurso escaso en nuestra zona de actividad y puede llegar a ser un problema para la continuidad de los procesos productivos. Por ello, continuamente estamos adoptando medidas para mejorar la eficiencia de los procesos y reducir el consumo de agua.

Con este fin, hemos establecido las siguientes metas en cuanto a mejorar la eficiencia en el consumo y uso del agua:

- Establecer **programas de reducción de consumos**.
- **Optimizar** nuestros procesos.
- **Renovar la maquinaria** y las **instalaciones**.
- Usar **tecnología avanzada** (electroporación, oxidación, entre otras).
- **Mejorar la calidad del agua residual** mediante las siguientes acciones:
  - 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 para incrementar la reutilización del agua.

Con el fin de alcanzar dichas metas, en 2022 se han llevado a cabo una serie de acciones para reducir el consumo de agua; destacamos las siguientes:

- **Incrementar la revisión y el control de fugas de agua.** En concreto, hemos reducido en un 10 % el consumo de agua en la fábrica de Reus.
- **Utilizar una nueva aplicación para optimizar el consumo** de agua en el lavadero de vehículos. La aplicación Wash-Pay permite consumir solo el agua necesaria para el lavado, con un ahorro de 7 litros por lavado.
- Mantener la **reutilización del agua depurada (20 %) 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).
- **Implantar la tecnología de electroporación y oxidación avanzada**, con lo que se ha generado el biocida en línea y se han eliminado las purgas de agua de los condensadores evaporativos y de las torres de refrigeración de las salas de máquinas.
- Finalizar el estudio para **incrementar el aprovechamiento del agua recuperada generada por la EDAR**, por medio de la segregación de efluentes de mayor calidad y su aprovechamiento en las salas de máquinas (ahorro previsto de 200.000 m<sup>3</sup>/año). Sin embargo, se debe garantizar que legal y sanitariamente se cumplen todos requisitos exigidos.
- Seguir adoptando **medidas para reducir el consumo de agua**, como la compra de maquinaria más eficiente (lavadoras de cubetas y cuchillos, nueva maquinaria en el PLS

y Frescos) y la optimización de los procesos (instalación del kit Combibloc Líquidos UHT) y de las limpiezas.

- Proseguir renovando las instalaciones. En La Closa **se ha renovado totalmente el lavadero de camiones**, en el que se usa agua depurada para las primeras fases de lavado.

El centro que más agua consume es el complejo alimentario La Closa: 1.533.969 m<sup>3</sup> durante el 2022; un 9,8 % menos que en 2021. En valores relativos, el consumo ha sido de 0,95 m<sup>3</sup>/t producida (un 5 % inferior al del año anterior). Destaca la reducción en Petfood (-18 %), Comercial (-15 %) y, con menor importancia, del Matadero de Aves, Elaborados y Servicios Generales, con una reducción en todos ellos de un 2 %. En 2022 destaca el aumento del 74 % en el consumo de agua superficial, ya que, debido a la situación de sequía vivida en la zona por la falta de lluvias, se consumió más agua de esta fuente.

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-5

CONSUMO DE AGUA SEGÚN LA FUENTE (m <sup>3</sup> )	2021	2022	Variación 2021-2022
Agua superficial	955.714	1.661.468	73,8 %
Agua producida	703.877	678.846	-3,6 %
Agua de terceros (por ejemplo, gestor municipal)	102.244	84.318	-17,5 %
Agua subterránea	799.057	230.219	-3,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>2.560.892</b>	<b>2.424.632</b>	<b>-5,3 %</b>

## 2.4. TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR Y LA PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS

Uno de los principales retos medioambientales a los que se enfrenta la Corporación es la transición hacia una economía circular y de gestión eficiente de los residuos, por lo que trabajamos día a día en priorizar el uso de materiales sostenibles, en el consumo responsable y en gestionar adecuadamente los residuos generados.

Por ello, no solo tratamos de reducir los residuos generados, sino también de transformarlos en materia prima para generar nuevos productos, como es el caso de la valorización de los residuos cárnicos en la planta de subproductos de categoría 3 mediante la producción de harinas para la fábrica de comida para mascotas 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 2022 ha sido del 63 %. La fábrica que ha valorizado más cantidad de residuos es la de Reus (95 %) y la que menos es Pallargues (47 %). El centro de La Closa ha valorizado el 99 % de los residuos generados, un 27 % más que el año anterior.

Además, hemos establecido las siguientes metas en cuanto a reducir los residuos generados en nuestras operaciones y conseguir un vertido cero:

- **Reducir los envases** de nuestros productos (gramaje, peso, dimensiones).
- Utilizar envases que contengan un **porcentaje elevado de material reciclado**.
- Utilizar **envases más sostenibles y competitivos**. Por ejemplo, el envase tipo *skin*.
- Utilizar **envases monomateriales** para facilitar su reciclaje (por ejemplo, 100 % PET) en productos que tengan un cierto valor añadido.
- Sustituir las proformas de PET por **rPET** (con un 100 % de PET reciclado) en todos los productos de la línea de hogar.
- Invertir en **empresas emergentes que estén trabajando en la búsqueda de soluciones innovadoras** de envasado sostenible.
- Generar **bioplásticos** a partir de residuos orgánicos (contenido intestinal).
- Trabajar en **programas de incremento de valorización de los residuos**, con la obtención de la certificación Residuo Cero.
- Promover la **economía circular con el reaprovechamiento de los residuos plásticos de los embalajes** como materia prima para envases secundarios o terciarios.
- Implantar la **sistemática LEANpio** para mejorar la segregación de los residuos, optimizar la logística e incrementar la valorización de residuos plásticos.
- Crear una nueva **línea de comida para mascotas para mejorar la valorización** de ciertos productos cárnicos que actualmente se destinan a subproductos.
- **Utilizar de manera eficiente los recursos, la optimización de los procesos y la eliminación de las contaminaciones cruzadas** para reducir las mermas y, por consiguiente, el desperdicio alimentario.
- **Eliminar el tique en papel** de las tiendas bonArea por medio de la creación y el uso de una nueva aplicación.
- Usar **sistemas de secado más sostenibles** para reducir la generación de residuos banales.
- **Automatizar las instalaciones**.
- **Digitalizar** la documentación.

Para la consecución de dichas metas, en 2022 se han llevado a cabo una serie de acciones con el fin de reducir la generación de los residuos generados e incrementar la valorización de estos, entre las que destacan las siguientes:

- Continuar 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.
- Trabajar constantemente en la **reducción del peso de los envases (diseño, gramaje)**. En Elaborados, concretamente en la sección de líquidos UHT, se han hecho pruebas para utilizar preformas con menor gramaje y en la sección de fileteados están realizando pruebas para reducir el gramaje de los films de fondo rígido de PET negro de 350  $\mu$  a 325  $\mu$ .
- Seguir 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.
  - Se ha conseguido eliminar totalmente el plástico pórex (sólo quedaría por cambiar los productos de la sala de ventas del Matadero General y se han cambiado los moldes para trabajar con PET).
  - En el Matadero General también se han sustituido los envases de polipropileno por cartón (de tipo *skin*) en algunos productos de cierto valor (solomillo y entrecot).
  - En todos los departamentos se utilizan bandejas con un 70 % de rPET.

- En Comercial, concretamente en la sección de fruta y verdura, se sigue con el cambio de las bandejas de plástico por cartón.
- En el Departamento de Elaborados, se está estudiando la utilización de monomateriales en vez de plásticos complejos. Así, se ha cambiado el envase del caramelo de menta de poliéster a polipropileno y está previsto ir cambiando los del resto de los productos.
- **Sustituir todos los envases de PET de la línea de hogar por 100 % rPET.** Se han cambiado las 26 referencias (quedaban 4 por cambiar).
- **Reducir el uso de envases y utilizar recipientes reciclables y reutilizables** en las fábricas de pienso. Se continúa trabajando con macro- y microdosificaciones automáticas a granel para evitar el uso de envases (se ha conseguido en Pallargues, Lérida y Moià), 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).
- **Reaprovechar los residuos plásticos de los embalajes** como materia prima para otros productos, mediante la recuperación del plástico polietileno generado en Logística como materia prima para fabricar el film de retractilar de los *packs* de agua o los briks de leche, fomentando así la economía circular.
- Continuar con la **reducción de los plásticos** en las tiendas. Se emplean bolsas reutilizables y bolsas sostenibles para los pedidos del comercio electrónico, se usan bolsas con un 80 % de material reciclable y en las gasolineras se ha eliminado el uso de bolsas para las manos, que se han sustituido por gel antiséptico.
- **Proseguir con la eliminación de materiales de un solo uso.**
  - En los mataderos, concretamente en Matadero y Despiece de Aves, se han sustituido las batas, capuchas, manguitos y delantales por ropa y se ha implantado el servicio de lavandería. En el Matadero General también se han sustituido los delantales de plástico por ropa y por hidrorrepelente, además de haber eliminado el uso de los guantes y manguitos de plástico.
  - También se ha reducido el consumo de papel secante. En el Matadero de Aves se ha sustituido por un sistema de secado por aire en las zonas con más tránsito de personal (*sterile access system*) entrada operarios, sala de despiece de pollos y sala de termoselladoras) y en las oficinas se han instalado secamanos eléctricos.
- **Limitar los residuos banales** de las fábricas de pienso de Tremp (54 %), Bujaraloz (51 %), Guissona (37 %), Pallargues (36 %), Lérida (6 %) y Moià (5 %). Esto ha sido posible gracias a la correcta separación de las *big bags* y otros plásticos de los residuos banales y a la renovación del parque de prensas, que ha facilitado la correcta segregación.
- Obtener el **certificado Residuo Cero** en la fábrica de pienso de Reus y en el complejo cárnico La Closa, gracias a la valorización de al menos el 90 % de los residuos generados.
- Usar **envases compostables**, por ejemplo, en las cápsulas de café.
- **Reducir 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 las instalaciones) y al mejorar la gestión informática de las existencias y de las rotaciones con el fin de evitar caducidades.
- Mantener las **acciones para reducir la generación de papel**, entre otras, digitalizar la documentación, minimizar la impresión mediante diferentes aplicaciones, incorporar dispositivos de firma electrónica o enviar las facturas por correo electrónico.
- Continuar trabajando para **reducir la generación de envases contaminados**, para lo cual difundimos políticas de reutilización y recuperación de envases, consumimos

productos a granel y sustituimos los envases de pequeño formato por otros de mayor capacidad.

- **Optimizar los procesos para reducir las mermas de pienso no recuperable.** En Petfood se ha evitado generar residuo de aceite de pescado por oxidación y en las fábricas de pienso se han desarrollado numerosas acciones, como la mejora de las limpiezas de los camiones, el menor consumo de familias de premezclas medicamentosas, la especialización de fábricas por pienso y el alargamiento de las producciones. Además, en Pallargues se ha terminado la instalación del silo de espera a la molturación, lo que la ha reducido en un 16 %, y en Bujaraloz se han instalado básculas de dosificación independientes en cada línea de producción para reducir las contaminaciones cruzadas en un 47 %. La reducción en Guissona ha sido del 32 %, en Reus del 20 % y en Trepmp del 6 %.
- Empezar la **construcción de una planta de biogás** para valorizar los residuos orgánicos de La Closa.
- Esforzarse para **utilizar eficientemente los recursos y reducir el desperdicio alimentario.** En los centros de recogida de cereales se ha conseguido reducir las mermas en un 40 % (144 toneladas), mediante el mantenimiento exhaustivo de las instalaciones, evitando plagas y mejorando el control de la humedad y la preservación de la calidad del producto. En las fábricas de pienso se continúa apostando por el uso de coproductos procedentes de la alimentación humana (industria de aceites, cereales, pan, azúcar, arroz y mataderos para Petfood). Este año se ha conseguido incrementar su consumo en un 7,6 % (407.694 toneladas).

#### GRI 306-2

VOLUMEN DE RESIDUOS GENERADOS, DESAGREGADO POR MÉTODO DE ELIMINACIÓN (t)	2021	2022	Variación 2021-2022
<b>Residuos no peligrosos</b>	25.275	24.091	-4,7 %
Operaciones de recuperación	24.719	23.809	-3,7 %
Otros métodos de eliminación	556	282	-49,3 %
<b>Residuos peligrosos</b>	2.373	2.063	-13,1 %
Operaciones de recuperación	155	113	-27,1 %
Eliminación final desconocida	2.219	1.950	-12,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>27.648</b>	<b>26.154</b>	<b>-5,4 %</b>

#### (301-1)

CONSUMO DE MATERIALES Y MATERIAS PRIMAS (t)	2021	2022	Variación 2021-2022
Materias primas	1.524.268	1.459.333	-4,3 %
Canales de ovino, vacuno y porcino	121.639	95.144	-21,8 %

Caldos y cremas	7.523	6.810	-9,5 %
Canales de aves de corral	59.61	54.354	-8,8 %
Pan	5.189	4.914	-5,3 %
Productos cárnicos varios (cocidos, curados, cocinados y frescos)	39.060	35.693	-8,6 %
Aceites de oliva y girasol	4.050	3.975	-1,8 %
Zumos y néctares	3.360	3.276	-2,5 %
Leche y nata	27.878	28.471	+2,1 %
Agua potable preparada	26.028	28.354	+8,9 %
Vinos	2.221	2.243	+1,0 %
Verdura congelada, fruta y verdura fresca	12.060	11.530	-4,4 %
Subproductos de pan y leche y derivados gestionados como materia prima	1.08	1.162	+6,9 %
Pescado congelado	1.294	1.021	-21,1 %
Cebada	829.658	754.213	-9,1 %
Soja	449.044	414.387	-7,7 %
Maíz	59.268	45.914	-22,5 %
Trigo blanco	56.494	43.633	-22,8 %
Harina y gránulos de alfalfa	54.613	41.677	-23,7 %
Paja y forraje	37.867	30.608	-19,2 %
Otros aceites y grasas (y las fracciones) de otros animales, sin modificaciones químicas	9.148	8.509	-7,0 %
Grasas y aceites vegetales y las fracciones, hidrogenados y similares	7.899	7.198	-8,9 %
Medicamentos que contienen vitaminas, provitaminas o complejos vitamínicos, sin hormonas ni antibióticos	6.552	6.096	-7,0 %
Premezclas utilizadas para la alimentación de animales	4.405	4.069	-7,6 %
Otros forrajes	3.696	3.290	-11,0 %
Sal (excepto sal de mesa) y cloruro de sodio puro, incluso en disolución acuosa o con aditivos antiaglomerantes o fluidificantes	3.035	2.537	-16,4 %
Carbonato de calcio	1.324	1.085	-18,1 %
Hidrogenoortofosfato de calcio (fosfato dicálcico)	1.265	973	-23,1 %

<b>Materiales</b>	<b>8.817</b>	<b>8.752</b>	<b>-0,7 %</b>
<b>Materiales no renovables</b>	<b>6.507</b>	<b>6.553</b>	<b>+0,7 %</b>
Plásticos	5.217	5.243	+0,5 %
Vidrio	1.231	1.250	+1,6 %
Metales	60	60	+0,2 %
<b>Materiales renovables</b>	<b>2.310</b>	<b>2.199</b>	<b>-4,8 %</b>
Papel y cartón	1.298	1.179	-9,2 %
Cartón para bebida o alimentos	995	1.006	+1,2 %
Plásticos compostables	9	7	-17,9 %
Madera	8	6	-27,7 %

## 2.5. LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

### GRI 201-2

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 CO<sub>2</sub> van aumentando, para la política de responsabilidad social corporativa de la empresa resulta vital reducir al máximo estas emisiones.

Para ello, hemos establecido las siguientes metas en cuanto a la gestión de las emisiones:

- Analizar la implantación de **nuevos combustibles** en el transporte, como el hidrógeno en camiones.
- Utilizar **combustibles más sostenibles**, como la biomasa.
- **Renovar la flota** con vehículos Euro 6.
- **Reducir las emisiones** derivadas de las mejoras energéticas.
- Mitigar la **afectación de la capa de ozono**, sustituyendo los refrigerantes por otros de menor potencial de calentamiento global y controlando y reduciendo las fugas de gases fluorados.
- Sustituir **progresivamente los surtidores** de las gasolineras para recuperar los gases de compuestos orgánicos volátiles (COV).
- Minimizar las emisiones difusas.
- Fomentar el **uso del coche compartido** por medio de una plataforma para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>.
- Utilizar **materias primas de proximidad** (kilómetro 0), consumir energía eléctrica procedente de fuentes renovables o transportar las materias primas por ferrocarril para reducir la huella de carbono.
- Obtener **créditos para verificar la no deforestación** de las materias primas procedentes de otros países (Brasil).

En línea con la consecución de dichas metas, en 2022 se han implementado una serie de acciones para reducir las emisiones; destacamos las siguientes:

- **Optimizar las rutas y aprovechar al máximo** del espacio de cada camión.
- **Reducir las emisiones difusas en las fábricas de pienso** reprogramando la aspiración de la descarga en piqueras según el tipo de transporte. Además, en Lérida se ha acabado la instalación de los silos de minerales.
- Seguir con la **mejora en la detección de fugas de gases fluorados** con la instalación de sensores del refrigerante en los compresores de las instalaciones. Este año se han instalado en el canal horeca.
- Perseverar en la **renovación de la flota de camiones**, comprando camiones Euro 6 con el aditivo Adblue. Este año destaca la fuerte inversión del Departamento de Piensos en este concepto.
- Instalar **placas fotovoltaicas** y ampliar la capacidad de las existentes para reducir la generación eléctrica con combustibles fósiles.
- **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 (alcances 2 y 3). El centro de La Closa presenta una huella de carbono de 0,247 tCO<sub>2</sub>eq/t producida (un 4 % mayor que el año anterior, debido a que la producción ha disminuido más que las emisiones). Las fábricas de pienso presentan una huella entre 0,014 y el 0,034 tCO<sub>2</sub>eq/t producida. En todas ellas la huella se ha incrementado entre un 1 % y un 8 %, menos en Lérida y Bujaraloz, donde se ha reducido un 1 %. La huella de la tienda bonÀrea es de 0,54 tCO<sub>2</sub>eq/t vendida, la de la granja de cerdos es de 10,59 tCO<sub>2</sub>eq/t producida (un 6% inferior respecto al año anterior) y la de la granja de aves es de 3,99 tCO<sub>2</sub>eq/t producida (un 30% inferior al del año anterior).
- **Formular de manera íntegra dos productos** de la línea de hogar, que actualmente se adquirirían ya formulados, para reducir la huella de carbono, al dejar de transportar agua, que es el ingrediente principal de estos productos.
- Fomentar el **uso compartido del vehículo** entre los trabajadores por medio de la plataforma O<sub>2</sub> para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>.
- **Implantar el uso de biomasa** en los nuevos proyectos. En Épila hemos considerado el aprovechamiento de toda la cáscara de almendra que se generará en la fábrica de frutos secos.
- Formar parte del **proyecto Fcevidtruck** con bonÀrea para el diseño del primer camión íntegramente nacional, de 12 toneladas, eléctrico y de autonomía extendida con hidrógeno. El proyecto se desarrolla junto con empresas como Avia, Ajusa, Cie Automotive o Tecnalía. El objetivo a largo plazo es disponer de una flota de camiones capaces de autoabastecerse de energía renovable generada en nuestros propios complejos. Concretamente, en Épila está previsto presentar un proyecto piloto para la implantación de energía fotovoltaica, con generación de hidrógeno, almacenamiento e hidrogenación interna, que dará servicio a cuatro camiones de reparto. Este proyecto debe servirnos de aprendizaje para disponer en un futuro de una flota de vehículos con cero emisiones e incluso para extender a nuestra red de unidades de suministro esta posibilidad.
- Fomentar la **proximidad km 0**. En la fabricación de pienso se promueve el consumo de materias primas de proximidad para reducir la huella de carbono; en concreto, se ha actuado para reducir el consumo de soja (toneladas de harina de soja), ya que se trata

de una materia prima que depende por completo de la importación. Las medidas adoptadas en este sentido han sido el uso eficiente de nuevas fuentes proteicas (valina e isoleucina), lo que ha supuesto un ahorro de 379 toneladas; el uso de enzimas proteicos, que ha representado un ahorro de 2.371 toneladas y la reducción de la proteína bruta en piensos estándar de porcino, con un ahorro de 1.235 toneladas. Además, para reducir la huella de carbono este año se ha conseguido transportar la materia prima del puerto de Tarragona hasta la fábrica de Lérida (36% del volumen) con Renfe. Esto ha representado una mejora equivalente a 1.251 camiones. También destacamos el uso de coccidiostatos directos a fábrica, que han supuesto un ahorro de 678 toneladas de producto transportado. Por otro lado, se dispone de 30 puntos de recogida de cereales próximos a los agricultores (radio de 13 kilómetros) y se trabaja con múltiples plantas de producción de piensos a una distancia entre ellas de 80 kilómetros, para que queden cerca de los ganaderos.

Todo lo anterior contribuye a seguir reduciendo las emisiones de CO<sub>2</sub> de proceso (combustibles, sin incluir el transporte). Se han emitido un total de 54.368 tCO<sub>2</sub>eq en el complejo cárnico La Closa, que se considera el centro más significativo en lo que se refiere al impacto de sus emisiones, las cuales han sido verificadas. En valores relativos, serían 0,196 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas por tonelada producida, valor ligeramente inferior al del año anterior.

GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

EMISIONES GEI DE LA CLOSA (tCO <sub>2</sub> eq)*	2021	2022	Variación 2021-2022
<b>Emisiones de GEI (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>62.024</b>	<b>54.368</b>	<b>-12,3%</b>
Producción (t/facturación durante el ejercicio)	311.006	276.947	-11,0%
<b>Ratio de las emisiones de GEI</b>	<b>0,199</b>	<b>0,196</b>	<b>-1,6%</b>

\* Emisiones correspondientes al centro La Closa, principal centro productivo de la Corporación.

A pesar de verificar solo las emisiones correspondientes a La Closa en la actualidad, también llevamos a cabo un control de las emisiones generadas en el resto de las actividades y centros de trabajo.

EMISIONES GEI (tCO <sub>2</sub> eq)	2021	2022	Variación 2021-2022
Alcance 1*	89.036	79.721	-10,5 %
Alcance 2**	18.175	17.757	-2,3 %
Alcance 3***	4.338	n.d.****	-
<b>Emisiones de GEI (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>111.549</b>	<b>97.478</b>	<b>-12,6 %</b>
Producción (t/facturación durante el ejercicio)	1.913.341	1.698.339	-11,2%
<b>Ratio de las emisiones de GEI</b>	<b>0,058</b>	<b>0,057</b>	<b>-1,6 %</b>

\* Combustible, refrigerante, flota comercial, emisiones de proceso.

\*\* Electricidad, calor.

\*\*\* Empaquetado, consumo de agua, residuos de las operaciones.

\*\*\*\* Dato no disponible en la fecha de emisión del informe.

## 2.6. REDUCCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

Dentro de nuestro análisis de riesgos ambientales, uno de los factores analizados es la prevención y reducción de la contaminación atmosférica, con distintas medidas encaminadas a prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente, incluidos el ruido y la contaminación lumínica.

Para ello, hemos establecido las siguientes metas en cuanto a reducir este tipo de emisiones:

- **Instalar catalizadores** para reducir las emisiones de óxidos de nitrógeno y **filtros** para reducir las partículas.
- **Reducir la contaminación del suelo** derivada 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.
- **Reducir los niveles de emisión sonora** mediante la adopción de las siguientes medidas:
  - Elaborar un mapa acústico de La Closa para detectar los focos.
  - Adquirir maquinaria más eficiente.
  - Instalar equipos que reduzcan y controlan el ruido transmitido al ambiente exterior.
  - Aplicar mejoras en los procesos de producción.

En línea con la consecución de dichas metas, en 2022 se han llevado a cabo una serie de acciones; destacamos las siguientes:

- Trabajar para **reducir el riesgo de contaminación del suelo** por derrames de productos químicos, adoptando medidas como evitar trasvases entre recipientes, colocar cubetas de retención, eliminar el consumo de productos químicos peligrosos, controlar el estado del suelo y del agua con programas de seguimiento y estudiar la sustitución o eliminación de los productos químicos peligrosos para el medio ambiente.
- **Sustituir las garrafas de productos químicos peligrosos por envases de mayor capacidad.** Este año se han cambiado los productos químicos utilizados en el lavadero de camiones, que ha sido reformado por completo. En 2023 se ejecutará la inversión aprobada para centralizar la dosificación de los productos químicos de la incubadora de Verdú en depósitos fijos. Con ello se calcula que reduciremos el riesgo de derrame y la generación de residuos especiales.
- **Mitigar el ruido generado en el complejo cárnico La Closa y en algunas fábricas de pienso.** Por el momento, en La Closa hemos instalado silenciadores, eliminado ventanas de las fachadas más próximas a las viviendas, cambiado el horario de funcionamiento de algunos procesos (por ejemplo, la cogeneración) y hemos reducido los niveles acústicos de las carretillas y alarmas de báscula en horario nocturno. Además, hemos desarrollado un estudio completo para determinar cuáles son los puntos más significativos y establecer de nuevo un programa de acciones correctoras. En las fábricas de pienso, concretamente en Guissona, se sigue con los nuevos horarios de los procesos (carga, descarga, envasado, etc.) y el protocolo de buenas prácticas. Al igual que en La Closa, también se ha efectuado un estudio completo y se han programado nuevas acciones de mejora. En las fábricas de Pallargues y Moià tenemos previsto instalar filtros en los molinos.

- **Disminuir el riesgo de contaminación del suelo** en la gasolinera del Área gracias a la instalación de arquetas antiderrames en la zona de los surtidores, la adecuación de las arquetas boca hombre y la reparación del pavimento.
- Aplicar **sanciones económicas internas** para corregir y reducir al máximo las malas praxis.

<b>OTRAS EMISIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS (kg)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2021-2022</b>
Óxidos de nitrógeno (NOx)	69.249	60.946	-12,0 %
Óxidos de azufre (SOx)	517	697	+34,8 %
Contaminantes orgánicos volátiles (NMVOC)	5.621	4.973	-11,5 %
Partículas (PM)	19	19	0,0 %
Metano (CH <sub>4</sub> )	1.552	1.362	-12,2 %
Monóxido de carbono (CO)	11.131	9.794	-12,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>88.089</b>	<b>77.791</b>	<b>-11,7%</b>

## 2.7. BIODIVERSIDAD

### GRI 304-2

Otro de los compromisos en materia ambiental de la Corporación es generar el menor impacto negativo en nuestro entorno; velamos por cuidar y preservar la biodiversidad que rodea nuestra actividad y nuestros centros de trabajo.

Una de las metas establecidas en este ámbito es reducir la contaminación del suelo derivada de nuestras actividades. Por ello, se han establecido diferentes acciones, como las siguientes:

- Programas de seguimiento de la calidad del suelo.
- Corrección de instalaciones viejas con riesgo de contaminación.
- Sustitución de los envases de pequeña capacidad por depósitos fijos.

Con este fin, llevamos a cabo distintas medidas como las mencionadas en el apartado anterior de cara a reducir la contaminación de los suelos.

### 3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25

Entre los compromisos en los que se basa nuestra [política de calidad, inocuidad y medio ambiente](#), se encuentra el de mantener una relación responsable y ética con el personal y brindarle todas las herramientas posibles para fomentar su desarrollo y su sentimiento de pertenencia con el fin de que sean gestores en su puesto de trabajo y estén motivados para desarrollar buenas prácticas en todos estos ámbitos.

Para ello, contamos, además, con otras políticas como la de [prevención laboral](#) o la de [igualdad](#). Todas estas políticas han sido aprobadas por la alta dirección y son comunicadas a todas las personas que forman parte de la Corporación por medio de distintas acciones formativas, además de a los grupos de interés externos por medio de nuestra web.

#### 3.1. EMPLEO

GRI 2-7, 405-1

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (a 31 de diciembre)	2021		2022		Variación 2021-2022
<b>POR SEXO</b>					
Mujeres	1.377	31 %	1.392	31 %	+1,1 %
Hombres	3.012	69 %	3.039	69 %	+0,9 %
<b>POR EDAD</b>					
Menos de 20 años	47	1 %	53	1%	+12,8%
De 20 a 29 años	676	15 %	694	16%	+2,7%
De 30 a 45 años	1.875	43 %	1.900	43%	+1,3%
De 46 o más años	1.791	41 %	1.784	40%	-0,4%
<b>POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>					
Titulación universitaria superior	263	6 %	275	6 %	+4,6 %
Titulación universitaria media	240	5 %	260	6 %	+8,3 %
Oficial administrativo	239	5 %	245	6 %	+2,5 %
Auxiliar administrativo	122	3 %	136	3 %	+11,5 %
Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	2.296	52 %	2.357	53 %	+2,7 %
Oficial de 3. <sup>a</sup>	761	17 %	780	18 %	+2,5 %
Peón	468	11 %	378	9 %	-19,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.389</b>	<b>-</b>	<b>4.431</b>	<b>-</b>	<b>+1,0 %</b>

En 2022 destaca la disminución del personal con categoría Peón en un 19%, esto se debe a una mejora que se ha añadido en el convenio colectivo relativa a que el personal que trabaje con cuchillo de forma habitual no debe ser Peón sino que comenzaría directamente en oficial 3.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR NACIONALIDAD (a 31 de diciembre)	2021		2022		Variación 2021-2022
España	2.334	53 %	2.291	52 %	-1,8 %
Ucrania	476	11 %	510	12 %	+7,1 %
Rumanía	503	11 %	494	11 %	-1,8 %
Senegal	304	7 %	310	7 %	+2,0 %
Marruecos	141	3 %	154	3 %	+9,2 %
Bulgaria	106	2 %	102	2 %	-3,8 %
Colombia	80	2 %	79	2 %	-1,3 %
Mali	68	2 %	76	2 %	+11,8 %
República Dominicana	43	1 %	41	1 %	-4,7 %
Ecuador	37	1 %	41	1 %	+10,8 %
Gambia	39	1 %	37	1 %	-5,1 %
Perú	37	1 %	35	1 %	-5,4 %
Otras nacionalidades*	221	5 %	261	6 %	+18,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.389</b>	<b>-</b>	<b>4.431</b>	<b>-</b>	<b>+1,0 %</b>

\* África del Sur, Andorra, Angola, Argelia, Argentina, Bangladesh, Bélgica, Bielorrusia (Belarus), Bolivia, Brasil, Chile, China, Dominica, Congo, Costa de Marfil, Cuba, Egipto, Estados Unidos, Federación de Rusia, Filipinas, Francia, Georgia, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Bissau, Guinea Ecuatorial, Honduras, India, Italia, Lituania, Mauritania, Nicaragua, Níger, Nigeria, Pakistán, Paraguay, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Centroafricana, República Checa, República de Moldavia, República Federal de Alemania, Sudán, Turquía, Uruguay, Venezuela, Yugoslavia.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA, DESAGREGADA POR SEXO (a 31 de diciembre)	2021		2022		Variación 2021-2022
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>3.994</b>	<b>91 %</b>	<b>4.258</b>	<b>96 %</b>	<b>+6,6 %</b>
Hombres	2.748	69 %	2.938	69 %	+6,9 %
Mujeres	1.246	31 %	1.320	31 %	+5,9 %
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>395</b>	<b>9 %</b>	<b>173</b>	<b>4 %</b>	<b>-56,2 %</b>
Hombres	264	67 %	101	58 %	-61,7 %
Mujeres	131	33 %	72	42 %	-45,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.389</b>	<b>-</b>	<b>4.431</b>	<b>-</b>	<b>+1,0 %</b>
<b>JORNADA COMPLETA</b>	<b>4.039</b>	<b>92 %</b>	<b>4.045</b>	<b>91 %</b>	<b>+0,1 %</b>
Hombres	2.929	73 %	2.944	73 %	+0,5 %
Mujeres	1.110	27 %	1.101	27 %	-0,8 %
<b>JORNADA PARCIAL</b>	<b>350</b>	<b>8 %</b>	<b>386</b>	<b>9 %</b>	<b>+10,3 %</b>
Hombres	83	24 %	95	25 %	+14,5 %
Mujeres	267	76 %	291	75 %	+9,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.389</b>	<b>-</b>	<b>4.431</b>	<b>-</b>	<b>+1,0 %</b>

Destaca la disminución en los contratos temporales en un 56% tras la reforma laboral de principios de 2022 que eliminó y redujo substancialmente las causas para justificar este tipo de contratos.

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2021		2022		Variación 2021-2022
<b>POR SEXO</b>					
Mujeres	29	40 %	28	31 %	-3,4 %
Hombres	44	60 %	63	69 %	+43,2 %
<b>POR EDAD</b>					
Menos de 20 años	0	0 %	2	2 %	-
De 20 a 29 años	25	34 %	23	25 %	-8,0 %
De 30 a 45 años	31	42 %	46	51 %	+48,4 %
De 46 o más años	17	23 %	20	22 %	+17,6 %
<b>POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>					
Titulación universitaria superior	n. d.	-	4	4 %	-
Titulación universitaria media	n. d.	-	1	1 %	-
Oficial administrativo	n. d.	-	1	1 %	-
Auxiliar administrativo	n. d.	-	2	2 %	-
Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	n. d.	-	28	31 %	-
Oficial de 3. <sup>a</sup>	n. d.	-	20	22 %	-
Peón	n. d.	-	35	38 %	-
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>-</b>	<b>91</b>	<b>-</b>	<b>24,7 %</b>

n. d.: información no disponible para 2021.

Las grandes variaciones producidas en el caso de los Hombres y el rango de edad 30-45 años se debe en primer lugar a que se trata de las categorías con mayor número de personal y que en los años anteriores apenas se produjeron despidos debido a la situación por Covid.

#### GRI 401-1

NUEVAS CONTRATACIONES POR SEXO	2021		2022		Variación 2021-2022
Mujeres	314	36 %	351	37 %	+11,8 %
Hombres	564	64 %	606	63 %	+7,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>878</b>	<b>-</b>	<b>957</b>	<b>-</b>	<b>+9,0 %</b>

ROTACIÓN DE PERSONAL POR SEXO*	2021		2022		Variación 2021-2022
Mujeres	334	38 %	362	37 %	8,4 %
Hombres	543	62 %	615	63 %	13,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>877</b>	<b>-</b>	<b>977</b>	<b>-</b>	<b>11,4 %</b>

\*Se incluyen todas las bajas definitivas, incluido la finalización de contratos entre otras.

## Remuneraciones y política retributiva

#### GRI 2-20

El sistema retributivo de la empresa se basa en la clasificación por niveles jerárquicos. Estos niveles son los que tienen más peso en la asignación del sueldo y están pensados tanto para el personal de gestión como para el de producción. Cabe hablar de 5 niveles jerárquicos: dirección, jefes de sección, encargados o técnicos de nivel 1, encargados o técnicos de nivel 2, encargados o técnicos de nivel 3 y personal de producción o servicios.

Actualmente la Corporación no dispone de una valoración de puestos de trabajo, pero ha comenzado a elaborarla.

En la Corporación se aplican cuatro convenios diferentes: Cárnicas, Piensos, Detallistas y Tiendas de Barcelona y Guadalajara. No obstante, el convenio de Detallistas y Tiendas solo afecta a 13 personas, por lo que no es representativo. En cuanto a los convenios de Piensos y Cárnicas, encontramos conceptos en común (plus por nocturnidad, horas y pagas extras) y conceptos específicos de cada uno de ellos (como las horas extras en festivos en el caso de Piensos). Aparte de los complementos que aparecen en los convenios, bonÀrea aplica una serie de conceptos voluntarios como incentivos, prima especial o plus por domingos y festivos o por disponibilidad, entre otros conceptos.

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (euros)	2021	2022	Variación 2021-2022
<b>POR SEXO</b>			
Mujeres	22.410	23.793	6,2 %
Hombres	27.419	29.099	6,1 %
<b>POR EDAD</b>			
Menos de 20 años	14.230	n. d.	-
De 20 a 29 años	22.375	n. d.	-
De 30 a 45 años	25.972	n. d.	-
De 46 o más años	26.438	n. d.	-
<b>POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>			
Titulación universitaria superior	38.649	42.715	10,5 %
Titulación universitaria media	33.779	37.391	10,7 %
Oficial administrativo	30.318	32.839	8,3 %
Auxiliar administrativo	18.449	17.267	-6,4 %
Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	25.863	27.918	7,9 %
Oficial de 3. <sup>a</sup>	20.236	22.038	8,9 %
Peón	19.753	20.709	4,8 %

n. d.: información no disponible para 2022.

BRECHA SALARIAL*	2021	2022	Variación 2021-2022
Brecha salarial	22 %	22%	

\* Diferencia entre salario medio de mujeres respecto al de hombres.

#### GRI 202-1

RATIO DEL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR SEXO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO LOCAL (en euros)	2021	2022	Variación 2021-2022
<b>Salario de categoría inicial estándar (España)</b>			
Mujeres	17.863	18.346	+2,7%
Hombres	17.863	18.346	+2,7%
<b>Salario mínimo local (SMI España)</b>			
Mujeres	13.510	14.000	+3,6%
Hombres	13.510	14.000	+3,6%

Ratio			
Mujeres	1,32	1,31	-0,9%
Hombres	1,32	1,31	-0,9%

REMUNERACIONES MEDIAS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN POR SEXO (euros)	2021	2022	Variación 2021-2022
Mujeres	115.694	189.471	+63,8 %
Hombres	94.851	114.175	+20,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>95.757</b>	<b>117.175</b>	<b>+22,4%</b>

El incremento producido en las remuneraciones medias de los miembros del Comité de Dirección en 2022 se debe a los mejores resultados de los incentivos salariales.

### 3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las horas de trabajo se establecen según la actividad y el convenio aplicable.

HORAS ANUALES	2021	2022
Cárnicas	1.770	1.760
Piensos	1.760	1.760

En las actividades de producción, se establece un horario intensivo en turnos de mañana, tarde o noche. En el caso de nuestro personal de oficina, cuentan con horario partido de 9 a 13 h y de 16 a 19 h, con una hora flexible a elección de la persona.

Asimismo, intentamos que nuestro personal disponga de flexibilidad horaria para fomentar la conciliación entre el trabajo y su vida personal. Entre las acciones implantadas hasta ahora, destacan las siguientes:

- Adaptación de la hora de comer a las necesidades del personal. El personal que trabaja en horario partido tiene dos horas para comer, que puede adaptar: se puede parar de 13 a 15 h o bien de 14 a 16 h. También existe la opción de parar solo una hora y terminar la jornada una hora antes.
- Facilidad para hacer excepcionalmente algún día una jornada no convencional para atender necesidades personales; por ejemplo, empezar un día concreto dos horas antes para acabar también dos horas antes.
- Cambio de turno posible en momentos puntuales por motivos personales.
- Posibilidad de reducción de jornada y acogerse a una jornada reducida más allá de lo que establece la legislación vigente, con la correspondiente reducción de salario, por motivos personales.
- Opción de trabajo a tiempo parcial, solicitando trabajar media jornada.

ABSENTISMO *	2021	2022	Variación 2021-2022

Horas de absentismo	729.570**	717.377	-14,6 %
---------------------	-----------	---------	---------

\* Se incluye absentismo por accidente, enfermedad, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y ausencias no justificadas.

\*\*Se ha actualizado el dato reportado para 2021 frente al dato reportado en el Estado de información no financiera 2021 por un error de cálculo y alcance.

### 3.3. RELACIONES SOCIALES

GRI 2-29, 2-30, 402-1, 403-1, 403-4

Debido a la diversidad de centros de trabajo y a su diferente tamaño, se dispone de diferentes modalidades de representación del personal:

- **Comité de Empresa:** en los centros de mayor tamaño los comités de empresa desempeñan las funciones de representación legal de los trabajadores ante la empresa, sin perjuicio de otros sistemas de comunicación y participación. Destacan los comités de empresa de Guissona (25 miembros) y Lérida (5 miembros).
- **Delegados de personal:** en centros con menos de 50 trabajadores la figura del delegado de personal es la que desempeña dichas funciones de representación, como en Madrid, 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 representación legal, la comunicación y participación se vehicula por medio de reuniones informativas, círculos de calidad, comunicación directa, etc.

Además, contamos con un procedimiento específico para la comunicación, consulta y participación de los trabajadores del grupo.

El 100 % del personal está cubierto por convenio colectivo y el 90 %<sup>1</sup> lo está por comités de salud y seguridad.

PERSONAL CUBIERTO POR CONVENIO COLECTIVO	2021	2022	Variación 2021-2022
Cárnicas	3.544	3.565	+0,6%
Piensos	803	805	+0,2%
Comercio	36	23	-36,1%
Estudiantes y convenios	36	38	+5,6%
<b>TOTAL</b>	<b>4.389</b>	<b>4.431</b>	<b>+1,0%</b>

El plazo de aviso mínimo que se suele dar a los trabajadores y sus representantes antes de la aplicación de cambios operaciones significativos que puedan afectarles de modo considerable es de 15 días.

### 3.4. CONCILIACIÓN FAMILIAR

Para la Corporación, la conciliación es un principio de compromiso de una igualdad real y efectiva. La Corporación es consciente de que, mejorando la calidad de vida de las personas en su puesto de

<sup>1</sup> No todos los centros de trabajo más pequeños han optado por tener representación sindical, por lo que tampoco tienen Comité de seguridad y salud.

trabajo, mejora y optimiza la productividad de la empresa y se incrementa el compromiso de la plantilla, la satisfacción laboral, la mejora de la imagen, etc.

Actualmente, se están llevando a cabo una serie de mejoras en materia de flexibilidad laboral y de los servicios que la empresa ofrece al personal y a sus familias en materia de conciliación. Algunas de estas medidas van dirigidas a incrementar la autonomía del puesto de trabajo y otras a interrumpir temporalmente el trabajo por circunstancias personales o familiares. Encontramos diferentes modalidades:

- **Adaptación o reorganización de los horarios:** para distribuir el tiempo de trabajo pactado entre la empresa y el personal, con independencia del tipo de contrato. Hay diferentes formas de hacerlo:
  - Adaptar la hora de comer a las necesidades personales. El personal que trabaja en turno partido tiene dos horas para comer; la empresa permite adaptar la forma de cogerlas; es decir, se puede parar de 13 a 15 h o de 14 a 16 h. También existe la opción de parar para comer solo una hora y terminar una hora antes.
  - Hacer algún día, de forma excepcional, una jornada no convencional para atender necesidades personales. Por ejemplo, empezar dos horas antes para terminar también dos horas antes.
  - Cambiar el turno o cambiarse de turno de trabajo en momentos puntuales por motivos personales.
  - Reducir la jornada. Acogerse a una jornada reducida, aparte de lo que establece la legislación vigente, con la correspondiente reducción de sueldo, por motivos personales.
  - Trabajo a tiempo parcial: la posibilidad de pedir media jornada.
- **Flexibilidad horaria:** de entrada o salida para atender necesidades personales; el tiempo debe recuperarse dentro de la misma jornada de trabajo o durante la semana.
- **Emergencias:** salida del puesto de trabajo por motivos personales con carácter de emergencia. Será necesario recuperar el tiempo de ausencia.
- **Vacaciones:**
  - El personal escogerá las vacaciones en función de sus preferencias y necesidades a lo largo de todo el año.
  - Existe la posibilidad de cambiar el turno de vacaciones con los compañeros.
  - Es posible hacer coincidir el período de vacaciones con las vacaciones escolares.
  - El personal extranjero puede disfrutar sus vacaciones de forma continua para trasladarse a su país de origen.
  - Existe la posibilidad de hacer coincidir las vacaciones con la pareja si ambos trabajan en la empresa.
- **Excedencias:** mejorando la legislación vigente, se ofrece la posibilidad de coger una excedencia de corta duración, siempre y cuando esté bien justificada.
- **Instalaciones deportivas:**
  - Fundación Privada bonÀrea: se trata de un campo de *pitch&putt* de 18 agujeros, campo de prácticas, *putting green* y dos pistas de pádel. Las instalaciones albergan una zona de juegos infantiles, un restaurante autoservicio, vestuarios, duchas, etc.

- Fundación Privada Agropecuaria de Guissona: las instalaciones están equipadas con una piscina climatizada, *spa*, baño turco, cabinas de tratamiento, salas de rehabilitación y espacios para la gimnasia. Además, se ofrecen actividades dirigidas como, gimnasia preparto y posparto, psicomotricidad, *fitness* acuático, etc. Los precios de las actividades son muy asequibles y no son de uso exclusivo para personal de la plantilla, sino que son extensivos a toda la familia.
- **Servicios de comedor:** dentro de la empresa hay servicio de bufet para desayunar, comer y cenar a un precio módico. Cualquier persona de la plantilla puede hacer uso de estos servicios. Asimismo, se puede comer en las instalaciones de la Fundación Privada Agropecuaria de Guissona y acceder a las salas de descanso, al bufet bonArea, al restaurante Cal Piteu o al restaurante autoservicio del campo de *pitch&putt*.
- **Teletrabajo:** la empresa dio la posibilidad de teletrabajar desde el momento que estalló la pandemia. La dirección de la empresa decidió elaborar un protocolo de prevención del riesgo por contagio por coronavirus en el que se recogían una serie de medidas de conciliación excepcionales. Se dio la posibilidad de coger un permiso sin sueldo o una reducción de jornada no retribuida para hacer frente a las nuevas necesidades familiares. Estas medidas se ofrecieron a todo el personal de la plantilla (personal de gestión y personal de producción). Varias mujeres optaron por algunas. Una vez finalizado este período, la empresa continúa ofreciendo al personal de gestión un día y medio de teletrabajo a la semana.

Actualmente la Corporación no dispone de una política específica de desconexión digital aparte de todas las medidas indicadas.

### Permiso parental

GRI 401-3

PERMISO PARENTAL (a 31 de diciembre)	2022
PERSONAL QUE HA TENIDO DERECHO A PERMISO PARENTAL	245
Mujeres	56
Hombres	189
PERSONAL QUE SE HA ACOGIDO AL PERMISO PARENTAL	245
Mujeres	56
Hombres	189
DE LAS ANTERIORES, PERSONAS QUE HAN VUELTO A OCUPAR SU PUESTO DE TRABAJO TRAS EL PERMISO PARENTAL	245
Mujeres	56
Hombres	189
DE LAS ANTERIORES, PERSONAS QUE TRAS REGRESAR A SU PUESTO DE TRABAJO DESPUÉS DEL PERMISO PARENTAL CONTINÚAN EN LA ORGANIZACIÓN DESPUÉS DE 12 MESES	245
Mujeres	56
Hombres	189
TASA DE REGRESO AL TRABAJO*	100%

Mujeres	100%
Hombres	100%
TASA DE RETENCIÓN**	100%
Mujeres	100%
Hombres	100%

\* Tasa de regreso al trabajo = Cantidad total de empleados que regresaron al trabajo después del permiso parental / Cantidad total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental \* 100.

\*\* Tasa de retención = Cantidad total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental / Cantidad total de empleados que regresaron del permiso parental en el (los) periodo(s) anterior(es) objeto de informes \* 100.

### 3.5. SALUD Y SEGURIDAD

GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8

La Corporación cuenta con una [política de prevención](#) aplicable a todas las sociedades del grupo y cuyo objetivo es 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.

Asimismo, cuenta con un sistema de gestión de la prevención implantado y basado en la mejora continua recogido en el Plan de Prevención.

Sobre la base de dicha política y de los compromisos derivados, se establecen los siguientes 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 los 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 los trabajadores, reducir los índices de siniestralidad y favorecer hábitos y actitudes de trabajo seguros.

Además, para materializar la integración de la prevención a todos los niveles, la Corporación cuenta con las siguientes herramientas:

- Equipo técnico propio: formado por técnicos especialistas en seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, que se dedican de forma exclusiva a la implantación, desarrollo y seguimiento del Plan de Prevención.
- Equipo de Vigilancia de la Salud propio: formado por médicos, enfermeros y especialistas en medicina del trabajo, que 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 ejecutadas y previstas y de su implantación en cada departamento o sección. Está compuesto por los directores de los departamentos, el gestor de prevención, el director del Departamento de Ingeniería y Energía y por los técnicos del Servicio de Prevención. Se reúne trimestralmente, con un acta con los acuerdos y actividades que se han de llevar a cabo.

- Comité de Salud y Seguridad: órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos laborales. Está formado por los delegados de prevención y representantes de la empresa, que se reúnen trimestralmente y elaboran un acta con los acuerdos y actividades que se han de llevar a cabo.

Periódicamente la Corporación realiza evaluaciones de riesgos, estudios de accidentabilidad, formación específica en el puesto de trabajo y una planificación preventiva en la que se hacen propuestas de medidas correctoras.

Como medidas específicas de salud laboral y prevención en las mujeres, cabe hablar de la manipulación de cargas y del estudio del riesgo de embarazo. Como área de mejora, se deberían tener en cuenta las diferencias de género en la formación e información de los riesgos laborales. Actualmente, no se aplican otras medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Además, y en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al amparo de lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, las empresas pertenecientes a bonÀrea Agrupa acordaron, en 2001, 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. Dicho servicio atiende al 100 % de los trabajadores.

Al respecto, por bonÀrea Agrupa se entiende un conjunto de empresas<sup>2</sup> que, sin subordinación ni posición dominante (salvo el grupo consolidado de Corporación Alimentaria Guissona, SA) entre ellas, tienen unas sinergias e intereses que comparten y coordinan bajo la denominación de la marca bonÀrea.

Todo ello nos llevó a certificarnos de forma externa y voluntaria bajo la norma internacional ISO 45001 sobre Gestión de la salud y la seguridad en el año 2012 (antigua OHSAS 18001), certificación que ha sido revisada anualmente hasta la actualidad. Contamos con los siguientes procedimientos certificados:

POP-CAG-01	Introducción, contexto, partes interesadas y alcance del plan de prevención
POP-CAG-02	Política de prevención de riesgos laborales
POP-CAG-03	Organización de la prevención e integración de la actividad preventiva
POP-CAG-04	Roles, responsabilidades y autoridades en materia de prevención de riesgos laborales
POP-CAG-05	Identificación, difusión y evaluación del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y otros requisitos aplicables
POP-CAG-07	Identificación de peligros y evaluación de riesgos y oportunidades
POP-CAG-08	Planificación y gestión de la actividad preventiva
POP-CAG-09	Comunicación, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales
POP-CAG-11	Control de los equipos de trabajo, máquinas e instalaciones industriales
POP-CAG-12	Adquisición, manipulación y almacenamiento de productos químicos y sustancias peligrosas
POP-CAG-13	Gestión y uso de equipos de protección individual

---

<sup>2</sup> Corporación Alimentaria Guissona, SA, y su grupo consolidado (bonÀrea Energía, SA, y Servicios Agropecuaria de Guissona Correduría de Seguros, SL), Agropecuaria de Guissona, S. Coop. Ltda., Caja Rural de Guissona, S. Coop. de Crédito, Fundación Privada Agropecuaria de Guissona y Fundación Privada bonÀrea.

- POP-CAG-14 Control periódico de las condiciones de trabajo
- POP-CAG-15 Protección y adaptación laboral de los trabajadores de especial significación
- POP-CAG-16 Coordinación y vigilancia de actividades empresariales
- POC-CAG-16 Plan de formación y capacitación del personal en calidad, seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, certificación SAE y Covid.
- POP-CAG-17 Cuidado y vigilancia de la salud de los trabajadores
- POP-CAG-18 Preparación y respuesta ante emergencias
- POP-CAG-19 Medición y seguimiento del desempeño en seguridad y salud en el trabajo
- POP-CAG-20 Gestión de incidentes
- POP-CAG-21 Auditorías de seguridad y salud en el trabajo
- POP-CAG-22 Revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por la dirección
- POP-CAG-23 Gestión de compras y contratación de servicios

GRI 403-9, 403-10

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL	2021	2022	Variación 2021-2022
Número total	185	175	-5,4 %
Tasa de incidencia*	4,25 %	3,98 %	-6,4 %

\* Tasa de incidencia = N.º de accidentes x horas trabajadas.

### Cuidado y vigilancia de la salud

GRI 403-3, 403-6

En línea con la actual legislación en materia de prevención de riesgos laborales y la obligación de la Corporación de prevenir los riesgos con respecto a la salud y seguridad de los trabajadores, también somos conscientes de la importancia de vigilar y cuidar dicha salud cuando los trabajadores no estén expuestos a riesgos no evitables.

Para ello, contamos con un procedimiento y equipo propio, encargados de garantizar el control y el cuidado y vigilancia de la salud del personal mediante acciones, como los reconocimientos médicos voluntarios, la prestación de auxilio por el servicio médico que atiende a los trabajadores que enfermen o sufran algún accidente durante su jornada laboral, el control y prevención fisiológica o la realización de exámenes psicotécnicos y la protección de la salud mental.

### Formación en materia de salud y seguridad

GRI 403-5

Otro de nuestros compromisos en materia de salud y seguridad es asegurarnos de que cada persona que trabaja en la Corporación recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como durante su vida laboral, o cuando se produzcan cambios en las funciones, tecnologías usadas o en los equipos.

Dichas acciones formativas se centran en cada puesto de trabajo y función, adaptándose así a los riesgos existentes o que puedan surgir.

Dentro de la primera semana de relación laboral con la empresa, todos los trabajadores están obligados a asistir al curso de Formación de Acogida en la Empresa, que recoge formación general y específica en prevención de riesgos laborales.

Anualmente, todos los departamentos disponen de programas de formación específicos para cada sección, que atienden a las particularidades de cada uno de los lugares de trabajo.

### Acciones de prevención de incendios en La Closa

La Corporación, 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 su planificación bianual, ha generado un programa de actuación para un control mensual de las propuestas realizadas del Comité Antiincendios.

Dicho comité está formado por personal de todos los departamentos implicados y en él se aportan sugerencias para evitar cargas de fuego fuera de control, se implantan sistemas de supervisión, tanto de rondas de vigilancia como de vigilancia de los focos de activación mediante revisión periódica con cámaras termográficas. También se ha propuesto un control intensivo en obras que puedan generar riesgos de activación del fuego.

## 3.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO

### GRI 404-2

Uno de nuestros compromisos con la plantilla es darle la posibilidad de formarse y desarrollarse, ofreciéndole las capacidades y competencias necesarias para su adaptación al puesto de trabajo y a las exigencias laborales, para, a su vez, mejorar su rendimiento y productividad.

Para ello, seguimos las siguientes pautas:

1. Los cursos son impartidos dentro de la jornada laboral siempre que esté directamente relacionada con su puesto.
2. Los cursos siempre se desarrollarán en las instalaciones de la empresa.
3. Los planes de formación están adaptados a diferentes perfiles: directivos, mandos intermedios, personal de mantenimiento, personal técnico (informáticos, ISO), personal productivo, etc.

Anualmente, se diseña un Plan de Formación adaptado a las necesidades que surgen durante ese período en los distintos perfiles de la Corporación. Este incluye formaciones de distintos ámbitos como informática, habilidades directivas, prevención de riesgos laborales, mantenimiento, medio ambiente o idiomas, entre otros.

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2021		2022		Variación 2021-2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Titulación universitaria superior	5.227	5.867	5.605	7.808	+7,2 %	+33,1 %
Titulación universitaria media	2.242	6.040	2.281	8.155	+1,7 %	+35,0 %
Jefe administrativo	0	39	0	73	-	+87,2 %
Técnico sin titulación	0	489	0	73	-	-85,1 %
Oficial administrativo	1.501	4.208	2.780	5.149	+85,2 %	+22,4 %
Auxiliar administrativo	1.116	342	2.360	847	+111,5 %	+147,7 %
Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	2.756	16.478	3.647	16.791	+32,3 %	+1,9 %

Oficial de 3. <sup>a</sup>	1.569	2.512	1.240	4.001	-21,0 %	+59,3 %
Peón	629	3.473	730	2.188	+16,1 %	-37,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>15.040</b>	<b>39.448</b>	<b>18.643</b>	<b>45.085</b>	<b>+24,0%</b>	<b>+14,3%</b>

### 3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En nuestro compromiso con la igualdad y diversidad, contamos con una [política de igualdad](#) con la cual la Corporación se compromete a gestionar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por motivo de sexo.

Dicha política se basa en los siguientes compromisos:

- El cumplimiento de la legislación según la cual todas las empresas, con independencia de que estén obligadas o no a elaborar un plan de igualdad, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- El incremento del compromiso de los trabajadores con la empresa, gracias a unas condiciones de trabajo que sean respetuosas con las necesidades y responsabilidades de todas las personas.
- La mejora continua de la calidad, en la que las personas tienen un papel fundamental por medio de sus tareas diarias desarrollando, manteniendo y mejorando los procesos. La mejora de la productividad, que se consigue cuando una persona trabaja a gusto en un ambiente no discriminatorio, con la posibilidad de compaginar su vida personal y laboral.
- La mejora de la imagen de la empresa en el mercado, con cuyo comportamiento y capacidad para generar valor hará que estas percepciones sean más o menos positivas.

Asimismo, disponemos de un Plan de Igualdad con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Gestionar la organización de forma igualitaria.
- Hacer participar al personal e implicarlo.
- Hacer un uso no discriminatorio en el lenguaje, la comunicación corporativa y la publicidad.
- Potenciar una participación igualitaria en los puestos de trabajo.
- Impulsar la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Implantar medidas para conciliar la vida personal y laboral.
- Actuar en temas de prevención de la salud y riesgos laborales.
- Implantar la igualdad retributiva.
- Obtener unas condiciones laborales igualitarias.
- Gestionar la movilidad para un acceso igualitario al puesto de trabajo.

Este plan se está modificando y actualizando actualmente para adaptarlo a las novedades legislativas.

Dicha modificación ha conllevado que se implanten las siguientes acciones:

- Redactar la *Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar*, con la que se ponen por escrito y se recomiendan una serie de acciones para incorporar medidas de conciliación en la empresa con el objetivo de mejorar la calidad de vida y equilibrar el reparto de cargas entre la plantilla. Se trata de una compilación de mejoras respecto a las que ofrece la legislación vigente.
- Elaborar la *Guía de lenguaje no sexista* que debe seguir cualquier persona que trabaje en la empresa y tenga que hacer comunicaciones orales, escritas o visuales, ya sean internas o externas, con el fin de evitar cualquier uso discriminatorio de tipo sexista.

- Confeccionar el protocolo de selección y promoción interna, a fin de definir de forma clara la política de selección de personal y de promoción interna y asegurar que las personas que se contratan cumplen los requisitos y las características necesarias para el puesto de trabajo. Se trata de garantizar que el procedimiento será igual en todos los procesos, independientemente del sexo de las personas candidatas.

Para ello, se crearon también 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. Son 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 por que el Plan de Igualdad se lleve a cabo de manera global y objetiva y que está formado por personal de dirección, representantes sindicales y el Agente de Igualdad.
- Comité de Seguimiento de Igualdad: órgano encargado de efectuar los procesos de investigación y resolución ante una queja o denuncia por acoso y que debe 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 y la funcionalidad y adaptar, si es necesario, el protocolo.

### **Protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual**

La Corporación dispone de un protocolo para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Se ha definido un canal, todo el procedimiento necesario en caso de detectar alguna situación, las sanciones aplicables y las personas responsables de atender a las que formulen una queja o una denuncia en el ámbito del acoso sexual o por razón de sexo.

Este protocolo se ha creado para alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, por consiguiente, libres de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, este protocolo supone manifestar el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de Corporación Alimentaria de Guissona, a todas las personas empleadas de la empresa y a cualquier persona que, aun estando bajo la dependencia de un tercero (subcontratas y empresas de trabajo temporal), lleve a cabo actividades o preste servicios en ella. Este protocolo posibilita que todas las intervenciones frente al acoso se realicen de manera coordinada y eficaz. El protocolo se diferencia del concepto de procedimiento, en tanto que este último consiste en las medidas, reglas o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

### **Apuesta por la diversidad**

En nuestro compromiso por una organización diversa, colaboramos también con distintos centros especiales de empleo. En 2022, ha aumentado considerablemente la facturación a Ilunion ya que se ha ampliado el servicio de limpieza de ropa a muchos/as más trabajadores/as.

<b>FACTURACIÓN ANUAL A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (euros)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2021-2022</b>
CET El Pla (envasado de fruta)	1.014.032	1.099.952	+8,5 %
CET El Pla (envasado de frutos secos)	92.079	60.242	-34,6 %
Ilunion (limpieza de ropa)	82.500	154.885	+87,7 %
<b>TOTAL DE MEDIDAS ALTERNATIVAS</b>	<b>1.188.611</b>	<b>1.315.080</b>	<b>+10,6%</b>

CET: centro especial de trabajo.

Además, 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 comenzamos a desarrollar acciones específicas para la integración de los recién llegados, como facilitarles el acceso a vivienda, créditos personales, trámites administrativos, formación o distintos servicios sociales, entre otras acciones. Con ello les ayudamos a cubrir sus necesidades básicas de trabajo, vivienda, sanidad y educación y fomentamos tanto su integración como la cohesión social.

Actualmente, no contamos con una política específica de accesibilidad universal, aparte de las iniciativas mencionadas.

#### GRI 405-1

<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Variación 2021-2022</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>+7,9%</b>

## 4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2

La Corporación está plenamente comprometida con la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, aspectos en proceso de actualización en los últimos años. En este sentido, se adquiere el compromiso de vincularnos exclusivamente con aquellos terceros que compartan nuestros mismos estándares de intolerancia a la corrupción. Por ello, antes de contratar cualquier servicio debe hacerse una investigación *due diligence* del proveedor.

En línea con dicho compromiso, contamos con un Plan de Prevención de riesgos penales que engloba distintos aspectos, como la lucha contra la corrupción y el soborno.

Asimismo, disponemos de un Programa de Cumplimiento que cuenta con el compromiso de la Administración y Dirección de la Corporación, centrado especialmente en la prevención de riesgos penales y delitos.

Todo ello ha dado lugar a que en 2022 se hayan aprobado las siguientes políticas de anticorrupción y soborno:

- **Código Ético:** conjunto de valores éticos de la cultura de la Corporación que van más allá de lo estrictamente prohibido. Basado en la definición de la misión, visión, valores y principios de la Corporación, constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desarrollo profesional del personal, de acuerdo con la legislación vigente y la normativa interna establecida. Las pautas de conducta contenidas en este código son de obligado cumplimiento y afectan a todas las empresas del grupo.
- **Código de conductas contrarias al ordenamiento penal:** recopilación de las conductas que el Código Penal imputa a las personas físicas y a las jurídicas.
- **Política de cumplimiento normativo:** compromiso de todas las empresas y fundaciones que forman parte del grupo para transmitir a los empleados, directivos y órganos de administración un firme mensaje de rechazo y tolerancia cero con cualquier conducta que suponga un acto ilícito o contravenga las políticas, valores o principios de la Corporación, así como el fuerte compromiso con el buen gobierno corporativo, en conformidad con nuestros valores y principios, recogidos en el Código Ético.

Del mismo modo, se creó el **Comité de Ética y Prevención Penal** de bonÀrea Agrupa, que establece las directrices básicas de su actuación y que son aplicables a todas las empresas que forman parte de la Corporación.

En relación con el seguimiento de la efectividad de las acciones llevadas a cabo, en 2022 se ha trabajado en la confección de las políticas correspondientes. Un objetivo para 2023 es dar a conocer estas políticas a toda la plantilla de la Corporación, implantando las medidas básicas como primer paso.

Durante 2022 se confeccionó el *Modelo de prevención y control de delitos*, que describe los elementos clave, tanto humanos como organizativos y documentales, que la empresa aplica para evitar que se produzcan infracciones de la ley; se aprobaron, a la par, los siguientes documentos:

- Política anticorrupción, en la que se establecen los principios que tienen que guiar la actuación de la plantilla de las diferentes empresas de la Corporación, con independencia de su cargo, y de los terceros con los que se relacionen, con el fin de prevenir, detectar, denunciar y poner fin a cualquier actuación que, según la normativa aplicable, pueda ser considerada corrupta o delictiva.
- Protocolo de toma de decisiones.
- Política de conservación de documentos.
- Protocolo de plazos de conservación de documentos.

En cuanto a la valoración de los impactos reales y potenciales, la Corporación prevé afrontarla en 2023, una vez haya madurado la cultura acerca del cumplimiento normativo.

### **Formación y comunicación con el personal en materia de corrupción y soborno**

La Corporación está trabajando para la plena difusión de sus compromisos en este ámbito. En el ejercicio 2022 no se han comunicado ni publicado las normas internas ni las políticas, al ser de reciente aprobación, si bien se prevé hacerlo en 2023. Está contemplado habilitar un espacio específico en el apartado de responsabilidad social corporativa, donde publicar el Código Ético y las normas más relevantes. Para la plantilla se habilitará una plataforma O<sub>2</sub>, canal de comunicación interno de Recursos Humanos, a la que se podrá acceder a cualquier hora y cualquier día.

Igualmente, la Corporación está trabajando sobre los mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes, a pesar de que toda la plantilla es conocedora de la existencia de un Departamento Jurídico interno al que pueden plantear sus dudas. En 2023 se prevé la creación de un canal de denuncias interno, regulado por la aprobación de su correspondiente política, que será gestionado por un responsable designado por la organización.

Respecto a la comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción, a pesar de que en 2022 no se han desarrollado, en 2023 se emprenderán acciones formativas y comunicativas para toda la plantilla, incluida la alta dirección.

Una de estas medidas será un plan de formación en cumplimiento normativo, cuyo objetivo será formar y concienciar a los diferentes colectivos en esta materia y que estará dirigido a toda la plantilla, con independencia de su cargo o puesto de trabajo.

## 5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 406-1

La Corporación tiene un firme compromiso con el total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas, rechaza cualquier forma de explotación infantil, el trabajo forzoso u obligado, la esclavitud moderna y el tráfico de personas.

Así lo recoge el Código Ético y son premisas de obligado cumplimiento para las entidades del grupo y para los proveedores, colaboradores y cualquier otro socio comercial.

La política sobre los derechos humanos se hace extensiva a toda la plantilla, a la que se insta, no solo al debido cumplimiento, sino a informar y actuar en caso de detectar alguna práctica contraria a los derechos humanos en su entorno laboral. Para ello está disponible un canal de denuncias.

En 2022 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración de los derechos humanos, ni en el ámbito interno ni en el externo o de carácter penal.

## 6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 2-29, 203-2

### 6.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Con respecto a la relación de la Corporación con su entorno y con la sociedad, seguimos trabajando comprometidos con el desarrollo local mediante acciones formativas y certificaciones profesionales con las que tratamos de fomentar la inclusión y el empleo. En 2022, hemos desarrollado las siguientes líneas formativas en este ámbito:

- Escuela de transportistas: programa para personas que quieren encontrar trabajo o mejorar el actual con el carnet tipo C, el CAP y el de competencia profesional.
- Escuela de alimentación: curso para ser operario de producción y entrar a trabajar en la planta, que está destinado a jóvenes menores de 25 años que no estudian ni trabajan. En 2022, se han incorporado 19 personas de los 25 alumnos que finalizaron el curso (76%).
- Certificado Profesional de Operaciones Auxiliares de Montaje y Mantenimiento de Equipos Eléctricos y Electrónicos: programa con el que se obtiene un certificado de nivel I del convenio con el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC), para personas que están en el paro y con el que se las capacita para tareas básicas de mantenimiento. En 2022, terminó la primera promoción, con 12 personas formadas, 4 eran empleadas de la Corporación.
- Certificado Profesional de Atención Sociosanitaria: certificado de profesionalidad de nivel II, en convenio con el SOC, para que las personas que estén en el paro obtengan una titulación para tareas relacionadas con la asistencia a personas mayores. En 2022 acabó la primera promoción, con 15 participantes, todas ellas mujeres, de las cuales 10 están trabajando actualmente.

Además, seguimos colaborando con distintas fundaciones con las siguientes donaciones:

GRI 201-1

APORTACIONES A FUNDACIONES Y ASOCIACIONES SOCIALES (euros)	2021	2022	Variación 2021-2022
Fundación Convento Santa Clara	125.700	111.840	-11,0 %
Fundación Banco de Alimentos de Barcelona	86.443	21.264	-75,4 %
Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza	51.731	38.829	-24,9 %
Fund. privada Banco de Alimentos de las Comarcas de Gerona	26.484	22.680	-14,4 %
Cruz Roja Española	11.876	300	-97,5 %
Instituto de Guissona	10.000	0	-
Fundación para el Desarrollo de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón	0	10.000	-
Fund. privada Banco de Alimentos de las Comarcas de Tarragona	0	4.785	-
Ayuntamiento de Reus	0	4.331	-
Unió Esportiva Guissona	0	4.000	-

Fundación privada de Empresarios-FEMCAT	3.500	3.500	0,0%
Fundación privada Abadía de Montserrat 2025	1.500	0	-
Unión de la Comunidad Senegalesa de Segarra y Urgell	500	500	0,0%
Asociación Eslava Oriental de la Segarra	500	500	0,0%
Asociación Cultural Colla Gegantera Guissona	0	500	-
Asociación Española Contra el Cáncer	300	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>317.734</b>	<b>222.029</b>	<b>-30,1%</b>

## 6.2. NUESTROS PROVEEDORES

Respecto a nuestros proveedores, mantenemos con ellos una relación responsable y sostenible. Contamos, además, con un procedimiento para la gestión de compras en el que definimos la metodología y las responsabilidades de la Corporación, con el fin de que dichas compras se lleven a cabo de forma segura y controlada y de garantizar que todas las materias primas, productos semiterminados, materiales de envasado y servicios con impacto en la seguridad alimentaria y en la calidad del producto cumplen los requisitos legislativos correspondientes.

En línea con dicho procedimiento, contamos con un Comité de Compras, encargado de autorizar los procesos de compra sobre la base de las condiciones presentadas por los responsables de compras, así como con un procedimiento específico para la gestión de no conformidades y de las acciones correctoras y correctivas.

En cuanto a la calidad, llevamos a cabo una evaluación continuada de nuestros proveedores a partir de los resultados obtenidos en las sucesivas recepciones de productos o servicios. Dicha evaluación incluye tanto los aspectos cualitativos inherentes a los productos suministrados como otros aspectos que cabe englobar bajo el concepto de logísticos o comerciales.

Todas las entregas de bienes o servicios quedarán evaluadas por defecto con un 100% de cumplimiento. En caso de que se detecte algún demérito en la entrega o en el servicio, el administrativo de la sección modificará la evaluación del proveedor para esa entrega o servicio en concreto, aplicándole el porcentaje de demérito que proceda.

100 % de cumplimiento	Evaluación satisfactoria
75 % de cumplimiento	Demérito leve
50 % de cumplimiento	Demérito grave
<50 % de cumplimiento	Demérito muy grave

Para cada demérito grave, se podrá enviar una carta de aviso o un correo electrónico al proveedor. Los proveedores que reciban tres cartas de aviso durante un mismo año perderán la homologación y no se les comprará ni contratarán servicios hasta que no vuelvan a demostrar que están capacitados para suministrar en las condiciones establecidas, siempre y cuando haya un proveedor alternativo y el coste de oportunidad sea menor.

Algunos de los aspectos que se tienen en cuenta a la hora de evaluar el grado de cumplimiento son los siguientes:

- Puntualidad en los plazos de entrega.
- Diferencias de cantidad respecto a la hoja de pedido en las entregas de productos.
- Errores en los albaranes y facturas.
- Errores en productos o servicios suministrados.
- Incumplimiento de los parámetros de las especificaciones o estándares acordados con el proveedor.
- Acciones que provoquen un impacto ambiental significativo (esparcimiento del producto que se pueda recoger sin contaminar el medio, residuos mal segregados, conato de incendio, accidente leve, etc.).

En la actualidad, se está trabajando en elaborar los criterios ambientales y sociales para la selección y evaluación de proveedores.

En nuestro compromiso con el desarrollo de una cadena de suministro sostenible, seguimos apostando por la relación con proveedores de proximidad, intentando siempre mantener tratos con colaboradores de nuestro entorno.

#### GRI 204-1

PROVEEDORES LOCALES*	2021	2022	Variación 2021-2022
Proveedores locales (n.º)	4.001	3.962	-1,0 %
Gasto en proveedores locales (%)	40 %	39 %	-2,5 %

\* Se consideran como locales todos los proveedores ubicados en la provincia de Lérida.

### 6.3. CONSUMIDORES Y CLIENTES

Uno de los compromisos englobados en nuestra de política de calidad, inocuidad y medio ambiente es satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores, y para ello nos centramos en las siguientes líneas de acción:

- Control y evaluación de reclamaciones.
- Mejora continua en cuanto a calidad, inocuidad e impacto ambiental de nuestros productos.
- Protección del consumidor, aportando al mercado productos seguros según el sistema de seguridad alimentaria del análisis de peligros y puntos de control crítico implantado, revisado y validado por la empresa.
- Sistema implantado de defensa alimentaria.

Todo ello nos ha llevado a conseguir las siguientes certificaciones:

- ✓ Certificado ISO 22000 del Sistema de Gestión de la Seguridad Alimentaria.
- ✓ Certificado ISO 9001 del Sistema de Gestión de Calidad.

## 6.4. INFORMACIÓN FISCAL

GRI 201-4, 207-4

Los beneficios obtenidos en España han sido de 69.364.854 euros y los impuestos pagados han ascendido a 18.547.704 euros.

Asimismo, en 2022 se han obtenido subvenciones públicas por una cuantía de 1.377.064 euros. Estas se corresponden a formación, a la bonificación establecida para carburantes y a la recibida del Departamento de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.

	2021*	2022	Variación 2021- 2022
Beneficios por país (euros)	65.468.863	69.364.854	+6,0 %
Impuestos sobre beneficios pagados (euros)	17.591.226	18.547.704	+5,4 %
Subvenciones públicas recibidas (euros)	760.539	1.377.064	+81,1 %

\* Los datos de 2021 no se corresponden con los datos reportados en el informe anterior ya que, debido a un error, se reportaron los datos correspondientes a 2020.

## ANEXO I. SOBRE ESTE INFORME

GRI 2-2, 2-3, 2-4

En el presente informe se recoge la información no financiera del grupo bonÀrea Agrupa, cuya sociedad matriz es Corporación Alimentaria Guissona, SA, correspondiente al ejercicio 2022, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Con este documento la organización da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que establece la Ley de Información no Financiera y Diversidad y se alinea con el indicador GRI 1 Fundamentos 2021:

- ✓ Criterio de **comparabilidad**. Expuesto en GRI 1 Fundamentos 2021 como *comparabilidad*: «La organización debe seleccionar, compilar y presentar información sistemáticamente para facilitar tanto el análisis de los cambios que se produzcan en los impactos de la organización con el tiempo como el análisis de estos impactos con respecto a los de otras organizaciones» y *puntualidad*: «La organización debe presentar información con una programación periódica y la pondrá a disposición del público a tiempo para que sus usuarios tomen decisiones».
- ✓ Criterio de **fiabilidad**. Expuesto en GRI 1 Fundamentos 2021 como *precisión*: «La organización debe presentar información que sea correcta y esté lo suficientemente detallada como para permitir realizar una evaluación de los impactos de la organización»; *exhaustividad*: «La organización debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización durante el período objeto del informe» y *verificabilidad*: «La organización debe recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad».
- ✓ Criterio de **relevancia**. Expuesto en GRI 1 Fundamentos 2021 como *equilibrio*: «La organización debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos de la organización» y *claridad*: «La organización debe presentar la información de una forma que resulte accesible y comprensible».
- ✓ Criterio de **materialidad**. Expuesto en GRI 1 Fundamentos 2021 como *contexto de sostenibilidad*: «La organización debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio de desarrollo sostenible».

A lo largo del informe se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad.

El alcance geográfico de los datos reportados es España. Los datos financieros incluyen a todo el grupo bonÀrea Agrupa, que está formado por la sociedad matriz Corporación Alimentaria Guissona, SA, y sus filiales bonÀrea Energía y bonÀrea Asegura, cuya actividad es la intermediación en seguros. A su vez, el grupo consolidado (la Corporación y sus filiales), la Agropecuaria de Guissona, S. Coop. Ltda., la entidad de crédito CaixaGuissona (Caja Rural de Guissona, SCC) y la entidad privada Fundación bonÀrea forman un grupo horizontal.

Los datos relativos a cuestiones medioambientales son aplicables a los principales centros de trabajo de la Corporación, las fábricas de pienso y al centro productivo de La Closa. En el caso de que algunos datos no recojan este alcance, se indica en una nota aclaratoria.

Los datos relativos al personal son aplicables a todas las personas que forman parte de la Corporación y sus filiales.

Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de reporte de información, que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

## ANEXO II. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
<b>Información general</b>			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	1.1. MODELO DE NEGOCIO 1.2 PRODUCTOS Y SERVICIOS	GRI 2-1. Detalles organizacionales
			GRI 2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
			GRI 2-6 a. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
	No GRI: contexto operacional (económico y sectorial)		
Presencia geográfica	1.3. CLIENTES Y MERCADOS	GRI 2-1 d. Detalles organizacionales	
Objetivos y estrategias de la organización	1.5. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES 1.6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	GRI 2-23. Compromisos y políticas	
		GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.4. PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS EN EL ENTORNO	GRI 2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	
		No GRI: principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	ANEXO I. SOBRE ESTE INFORME ANEXO II. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018	GRI 1, sección 3: elaboración de informes conforme a los estándares GRI.
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	La información contenida en el presente estado de información no financiera forma parte del informe de gestión.	-
	Principio de materialidad	1.7. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	GRI 3-1. Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2. Lista de temas materiales
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) GRI 2-23. Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o	2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 e. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
	internacionales de referencia utilizados		
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) GRI 2-25. Procesos para remediar impactos negativos
			GRI 201-2. Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Procedimientos y certificaciones ambientales	No GRI: evaluación o certificación ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Inversiones ambientales	No GRI: inversiones ambientales
	Aplicación del principio de precaución	2.1. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	GRI 2-23. Compromisos y políticas
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Inversiones ambientales	No GRI: inversiones ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	2.6. REDUCCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con la contaminación) GRI 2-25. Procesos para remediar impactos negativos
			No GRI: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones
			No GRI: medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica
			No GRI: medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	2.4. TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS	GRI 306-2. Residuos por tipo y método de eliminación No GRI: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No GRI: acciones para combatir el desperdicio de alimentos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	2.3. GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA	GRI 303-1. Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-2. Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua GRI 303-3. Extracción de agua
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2.4. TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA	GRI 303-5. Consumo de agua GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
		CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS	No GRI: medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso
	Consumo, directo e indirecto, de energía	2.2. GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización GRI 302-3. Intensidad energética GRI 302-4. Reducción del consumo energético
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	2.2. GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA	GRI 302-4. Reducción del consumo energético No GRI: medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética
	Uso de energías renovables	2.2. GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	2.5. LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	GRI 201-2. Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
			GRI 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)
			GRI 305-2. Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
GRI 305-4. Intensidad de las emisiones de GEI			
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	2.5. LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	GRI 201-2. Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático No GRI: medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	2.5. LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	305-5. Reducción de las emisiones
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	2.7. BIODIVERSIDAD	GRI 304-2. Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones laborales y sociales) GRI 2-23. Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	3. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones laborales y sociales) GRI 2-25. Procesos para remediar impactos negativos
Empleo	3.1. EMPLEO	GRI 2-7 a. Empleados (más desglose por edad) GRI 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	3.1. EMPLEO	GRI 2-7 b. Empleados
	3.1. EMPLEO	No GRI: promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional
	3.1. EMPLEO	GRI 401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal No GRI: número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional
	3.1. EMPLEO. Remuneraciones y política retributiva	No GRI: remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor GRI 202-1. Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
	3.1. EMPLEO. Remuneraciones y política retributiva	No GRI: brecha salarial
	3.1. EMPLEO. Remuneraciones y política retributiva	GRI 2-19. Políticas de remuneración No GRI: remuneración media de los consejeros y directivos
	3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	No GRI: políticas de desconexión laboral
	3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	GRI 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	No GRI: organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo	3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	No GRI: horas de absentismo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3.4. CONCILIACIÓN FAMILIAR	No GRI: medidas de conciliación GRI 401-3. Permiso parental
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.3. RELACIONES SOCIALES 3.5. SALUD Y SEGURIDAD	GRI 403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
			GRI 403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
			GRI 403-3. Servicios de salud en el trabajo
			GRI 403-4. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
			GRI 403-5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
			GRI 403-6. Fomento de la salud de los trabajadores
Relaciones sociales	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	3.5. SALUD Y SEGURIDAD	GRI 403-7. Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados GRI 403-8. Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregadas por sexo	3.5. SALUD Y SEGURIDAD	GRI 403-9. Lesiones por accidente laboral
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregadas por sexo	3.5. SALUD Y SEGURIDAD	GRI 403-10. Dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	3.3. RELACIONES SOCIALES	GRI 2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)
			GRI 402-1. Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.3. RELACIONES SOCIALES	GRI 403-1. Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad GRI 2-30. Convenios de negociación colectiva
Relaciones sociales	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3.3. RELACIONES SOCIALES 3.5. SALUD Y SEGURIDAD	GRI 403-1. Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos
			GRI 403-4. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
			GRI 403-8. Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	3.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO	GRI 404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	3.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO	No GRI: horas totales de formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	GRI 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados
			No GRI: accesibilidad universal de las personas con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	No GRI: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	No GRI: planes de igualdad
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	No GRI: integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD 5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	No GRI: política contra todo tipo de discriminación
GRI 406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos) GRI 2-23 b. Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos) GRI 2-25. Procesos para remediar impactos negativos
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	No GRI: aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	5. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con la corrupción y el soborno) GRI 2-23. Compromisos y políticas GRI 205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos) GRI 2-25. Procesos para remediar impactos negativos GRI 205-1 b. Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-1. Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	GRI 201-1. Valor económico directo generado y distribuido

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
<b>Información sobre la sociedad</b>		
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO  GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con la sociedad) GRI 2-23. Compromisos y políticas
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO  GRI 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO  GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (con relación a la sociedad) GRI 2-25. Procesos para remediar impactos negativos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	6.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE  GRI 201-1. Valor económico directo generado y distribuido GRI 203-2. Impactos económicos indirectos significativos
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	6.2. NUESTROS PROVEEDORES  GRI 204-1. Proporción de gasto en proveedores locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	6.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE  GRI 203-2. Impactos económicos indirectos significativos
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO  GRI 2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés
	Acciones de patrocinio y asociación	6.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE  No GRI: acciones de patrocinio y asociación
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.2. NUESTROS PROVEEDORES  No GRI: inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.2. NUESTROS PROVEEDORES  No GRI: consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	6.2. NUESTROS PROVEEDORES  No GRI: sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados

Información solicitada por la ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia u omisión	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	6.3. CONSUMIDORES Y CLIENTES	No GRI: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	6.3. CONSUMIDORES Y CLIENTES	No GRI: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	6.4. INFORMACIÓN FISCAL	GRI 207-4 b.vi. Presentación de informes país por país
	Impuestos sobre beneficios pagados	6.4. INFORMACIÓN FISCAL	GRI 207-4 b.viii. Presentación de informes país por país
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	6.4. INFORMACIÓN FISCAL	GRI 201-4. Asistencia financiera recibida del Gobierno