

Grupo Alhóndiga La Unión, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
Consolidado de Grupo Alhóndiga La
Unión, S.A. y Sociedades Dependientes

8 de febrero de 2021

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los accionistas de GRUPO ALHÓNDIGA LA UNIÓN, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2020, de Alhóndiga La Unión S.A. y las sociedades dependientes (en adelante el Grupo Alhóndiga La Unión), que ha sido elaborado como informe separado del informe de gestión consolidado.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF de Grupo Alhóndiga La Unión, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Grupo Alhóndiga La Unión. Dicho EINF ha sido preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI seleccionados), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018” del EINF.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Grupo Alhóndiga La Unión que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Grupo Alhóndiga La Unión para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio económico iniciado el 1 de septiembre de 2019 y finalizado el 31 de agosto de 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo Alhóndiga La Unión y descrito en el apartado 5, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio económico iniciado el 1 de septiembre de 2019 y finalizado el 31 de agosto de 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019-2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio económico iniciado el 1 de septiembre de 2019 y finalizado el 31 de agosto de 2020, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Alhóndiga La Unión y Sociedades Dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de agosto de 2020, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018” del citado EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.


José Antonio Farfán Manzanares

8 de febrero de 2021

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

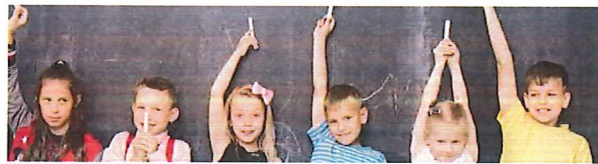
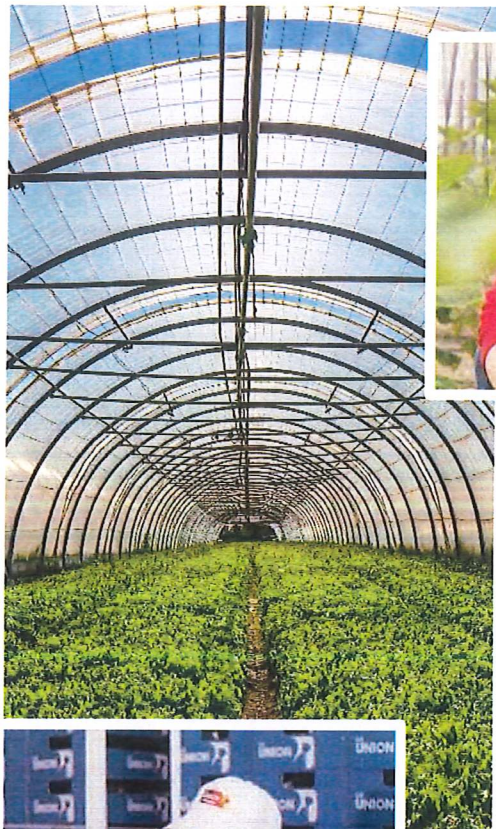
DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/01925

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas



2019-2020

Estado de Información no Financiera



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. Acerca de este informe.....	1
2. Acerca de Grupo Alhóndiga La Unión	2
3. Nuestro modelo de negocio.....	4
4. Nuestro modelo de Gobierno Corporativo	6
5. Gestión para el desarrollo sostenible.....	8
6. Relación con el cliente.....	10
7. Relación con nuestro equipo.....	12
8. Relación con nuestros proveedores.....	17
9. Relación con la Sociedad	18
10. Derechos Humanos.....	21
11. Relación con el Medioambiente.....	22
Anexo Indicadores.....	26
Anexo Contenido del Estado de Información no Financiera. Indicadores GRI.....	31

1. Acerca de este informe

Con la publicación de nuestro Estado de Información no Financiera, desde La Unión queremos reafirmar nuestro compromiso con la transparencia dando respuesta a las necesidades de información de nuestros grupos de interés, incluyendo aspectos sobre nuestro desempeño a nivel financiero durante la campaña 2019/2020, así como los impactos de carácter económico, ambiental y social.

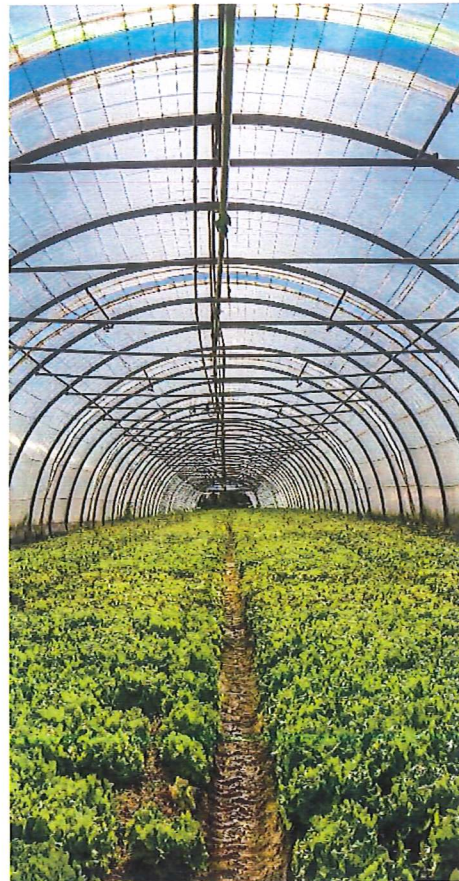
El presente Estado de Información no Financiera se ha elaborado de acuerdo con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, identificándose los contenidos que dan respuesta a los citados requisitos legales en la tabla Estado de Información no Financiera 2019/2020.

Para la elaboración del presente informe se han utilizado los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

En el Informe se incluye información consolidada de Alhondiga La Unión S.A. y las sociedades dependientes Mercados del Poniente S.A., Taramay Frutas S.L., Taramay Corporación S.L. y Alunt La Unión Nice Almería, S.L. (en adelante La Unión), en relación a nuestra evolución, resultados, e impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones ambientales, sociales, y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas adoptadas en el ámbito laboral y de seguridad alimentaria para mitigar el impacto del COVID 19. En el caso en el que alguno de los datos incluidos en el informe presente un alcance diferente al indicado en el párrafo anterior, su alcance específico se incluye en el capítulo correspondiente o en la tabla de contenidos del Estado de Información no Financiera. Asimismo, se incluyen datos cuantitativos de años anteriores que han sufrido recálculos a efectos de mejorar la calidad del dato y su comparabilidad, lo cual se indica expresamente en el apartado correspondiente del informe.

Grupo Alhondiga La Unión S.A. y Sociedades Dependientes elabora el Estado de información no financiera como informe separado del Informe de Gestión que acompaña las Cuentas Anuales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2020.

La información que contiene el Estado de Información no Financiera del Grupo Alhondiga La Unión ha sido verificada por Deloitte, S.L. en cumplimiento de la obligación de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.





2. Acerca de Grupo Alhondiga La Unión

La Unión se constituyó en El Ejido (Almería) el 31 de agosto de 1993 y ha pasado de ser una empresa familiar dedicada a la comercialización de frutas y hortalizas con marcada vocación exportadora a convertirse en un referente en el sector que opera.



Un factor clave para el crecimiento de La Unión en los últimos años ha sido la expansión y diversificación territorial. La Unión distribuye sus productos y marcas en toda Europa y gestiona de forma directa, desde su sede central en El Ejido (España), instalaciones de acopio de producto en puntos distribuidos por la geografía de Almería, Granada y Murcia.

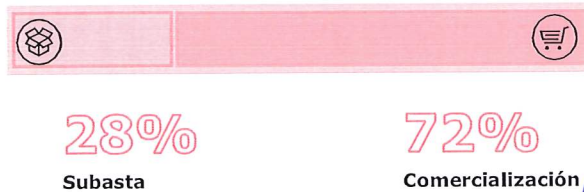
Subasta

La subasta de fruta y hortalizas procedente de explotaciones agrícolas de agricultores se distribuye por distintos centros, naves industriales, dotados de muelles de carga, a través de los cuales se hace la recepción del género, se pesa y se almacena temporalmente en áreas abiertas hasta su subasta.

Comercialización

Contamos con centros dotados de instalaciones especializadas para el desarrollo de labores de manipulación y envasado de productos en fresco (principalmente pepino, calabacín, berenjena, tomate, judía, melón, sandía, etc).

Ventas por negocio (% cifra ventas)



(*) No incluye 5 becarios incluidos en la plantilla incluida en Cuentas Anuales

La campaña 2019/2020 en cifras

307 MME
facturación

403.186
toneladas
comercializadas



3.870
agricultores
fidelizados



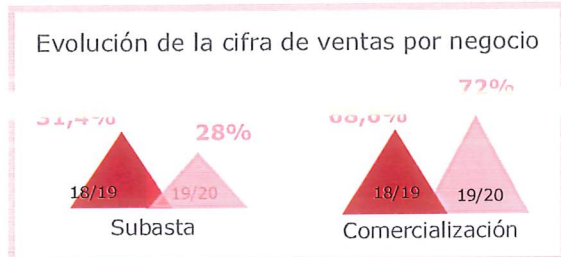
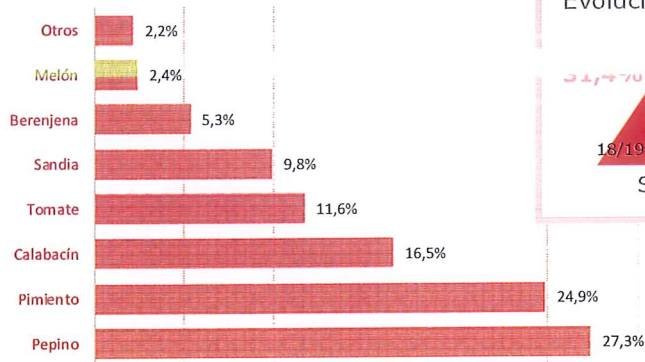
29
centros en
Almería, Granada
y Murcia



1.291
empleados de
media (*)

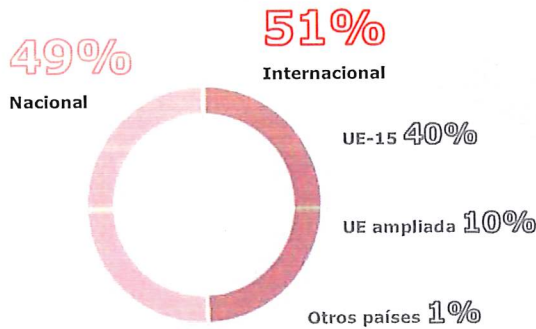
Ventas por producto

(% cifra ventas)



Nuestra llegada internacional

Más del 50% de esta producción va dirigida a los mercados europeos



+23 Países en los que estamos presentes

La seguridad Alimentaria de los productos hortofrutícolas es una de las principales premisas de La Unión

Altos estándares de trazabilidad garantizan el perfecto control del origen de toda esta producción comercializada. Somos capaces de controlar toda su producción desde la siembra hasta que se recolectan las frutas y hortalizas y llegan al consumidor final. Poseemos un departamento técnico propio de control de seguridad y calidad de producto. Los técnicos agrícolas realizan labores de asesoramiento en las fincas de los agricultores y proveedores del Grupo.

La Unión dispone de tres laboratorios multiresiduos, agronómico y microbiológico con equipos de última tecnología acreditados por ENAC y el QS alemán, habiendo sido colaborador de formaciones con QS para otros profesionales, que aseguran los máximos estándares de calidad y seguridad alimentaria de sus productos. Cada año se realizan más de 64.000 analíticas destinadas a velar por la salud de todos los consumidores.



3. Nuestro modelo de negocio

La Unión está consolidado como un grupo alimentario dedicado a la producción, comercialización y distribución de frutas y hortalizas tanto en el mercado nacional como en el mercado internacional, uno de los más importantes grupos alimentarios líderes en España. Durante su trayectoria ha evolucionado de manera constante y sostenible, extendiéndose por todo el país, con destacada presencia en el ámbito internacional.

Nuestras sociedades del Grupo

Mercados del Poniente

Comercialización, compra, venta e intermediación de productos hortofrutícolas.

Ejido Unión

Transporte de mercancías en camiones por carretera, actualmente sin actividad.

Taramay Frutas

Cultivo de frutas tropicales y subtropicales, así como el comercio al por mayor de las mismas.

Taramay Corporación Agrícola

Comercio al por mayor de Frutas y Hortalizas.

Alunt La Unión Nice Almería

Producción y comercialización de frutas, hortalizas y otros productos del campo, congelados mediante un innovador proceso patentado a nivel internacional.

Nuestros agricultores

La persecución por la excelencia en todos nuestros productos no sería posible sin una red de agricultores elegidos por su calidad para trabajar como un equipo junto a La Unión.



Una pieza clave

Por eso trabajamos para que obtenga la mayor rentabilidad, dándole los mejores servicios y rentabilidad a sus productos.



Nuestros centros

En la actualidad, La Unión distribuye sus productos y marcas en toda Europa y gestiona de forma directa, desde su sede central en El Ejido, instalaciones propias en 29 zonas productoras de Almería, Granada y Murcia.

Este gran control del territorio eleva nuestros estándares de trazabilidad a la excelencia, gracias a esto somos capaces de controlar toda nuestra producción desde que se procede a la siembra de semillas hasta que finalmente se recolectan las frutas y hortalizas y llega al consumidor final.



Nuestros valores

La misión de La Unión es poner en valor al sector productivo y a su cadena de producción y distribución mediante una gestión responsable, ética y transparente. Siendo los pilares estratégicos nuestros compromisos con las personas en los ámbitos sociales, laborales, culturales y saludables y con la sostenibilidad económico-ambiental.

Nuestra visión es ser un referente europeo en innovación y competitividad mediante nuestra proactividad y compromiso con el desarrollo sostenible, además de liderar el mercado hortofrutícola global, ofreciendo productos y soluciones innovadoras que aporten un valor añadido e inspiren a nuestros clientes.

Nuestros valores

01 Honestidad	En la gestión y en las decisiones.	02 Innovación	Creatividad y pensamiento lateral
	03 Proximidad		Con el agricultor, colaboradores y clientes.



Para ello, nos centramos en conseguir la máxima satisfacción de nuestros clientes sin perder de vista el objetivo del resultado.

4. Nuestro modelo de Gobierno Corporativo

Estructura de Gobierno

El Modelo de Gobierno de La Unión se rige bajo los principios de transparencia, ética, diligencia y separación de funciones entre los órganos de gestión, tanto en la toma de decisiones como en la ejecución, control y seguimiento. El Modelo de Gobierno Corporativo establece directrices de actuación y comportamiento alineadas a los principios, compromisos y líneas de actuación definidas en el Código de Conducta y detalladas en las Políticas y Normas internas.

Consejo de Administración

Complimiento Normativo

Un pilar básico dentro de nuestro Sistema de Gobierno Corporativo es la función de cumplimiento normativo.

Composición del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Alhondiga La Unión es el máximo órgano de gestión y supervisión del Grupo.

Es responsable de definir la estructura organizativa de la Empresa ligada a la gestión de los sistemas, así como las responsabilidades, la autoridad y las interrelaciones entre los estamentos y personas implicadas en actividades relativas a los Sistemas de Gestión.

Desde la introducción en España del nuevo régimen de la responsabilidad penal de la persona jurídica, en La Unión hemos desarrollado un modelo de gestión del riesgo penal, con el objetivo de concretar medidas directamente dirigidas a prevenir la comisión de delitos a través de una estructura de gobierno adecuada a esta finalidad.

Principio directriz

Transmitir una información veraz, completa y que exprese la imagen fiel del Grupo, de nuestras actividades empresariales y de nuestra estrategia de negocio.

Enfocamos nuestra acción empresarial y decisiones estratégicas hacia la creación de valor para nuestros accionistas, la transparencia en la gestión, la adopción de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y la observancia estricta de las normas vigentes en cada momento.



- miembros:
- | | | | |
|---|---------------------------------|---|----------------|
| 1 | Presidente – Consejero Delegado | 1 | Vicepresidente |
| 6 | 1 Vicesecretario | 2 | Vocales |
| | 1 Secretario | | |

Con la implantación del Compliance Penal afianzamos nuestro compromiso de desarrollar todas nuestras actividades y negocios en cumplimiento riguroso con la legalidad vigente en cada momento y de acuerdo con estrictos cánones de comportamiento ético.



Modelo de prevención penal

Cumple sustancialmente las exigencias referidas en el Código Penal y las determinaciones que tanto jurisprudencia como Fiscalía General del Estado han ido estableciendo:

- Se trata de un modelo normativo escrito.
 - Se funda sobre una previa evaluación de aquellas áreas que presentan riesgo de incumplimiento.
 - Define las funciones del órgano responsable de la aplicación del programa de prevención.
 - Contiene un sistema de formación dirigido a empleados y directivos.
 - Prevé la realización de seguimientos periódicos sobre la aplicación del programa.
 - Se crea un Canal de denuncias.
 - Se elabora un Código de Conducta General.
- Todos los empleados de La Unión tienen a su disposición un canal de comunicaciones, donde de forma confidencial, pueden poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que sea contraria al Código de Conducta o a la legislación.

Asimismo, desde La Unión velamos por mejorar la calidad de nuestras actuaciones y la seguridad en la ejecución de estas, realizando auditorías internas y externas que permitan una mejora continua de la actividad.

La certificación ISO 14001:2015 da garantía de que el Sistema de Gestión ha sido auditado y se encuentra conforme a los requisitos de la norma.



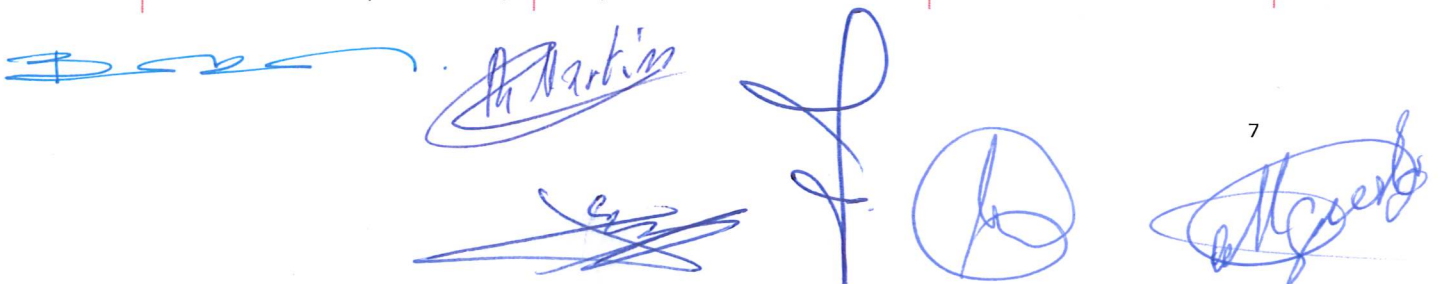
Nuestro Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta expone el conjunto de normas y principios generales de gobierno corporativo y de conducta profesional que resultan de aplicación a todo el personal, proveedores, colaboradores, asesores, personas físicas o jurídicas que ejercen funciones de representación,

administración, dirección, gestión o control de Alhóndiga La Unión, S.A. y sus filiales, así como a todo el personal contratado de manera fija u ocasional.

La integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las

leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de la misma. Todo el personal ha sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, lo que hace que la reputación de ésta sea uno de sus activos más importantes.



Nuestros principios básicos de conducta

Respeto a la **legalidad**.

Las actividades empresariales y profesionales se basarán en el valor de la **integridad** y se desarrollarán de acuerdo con los principios de **honestidad, evitación de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares** de todos los sujetos implicados en ellas.

Queda expresamente **prohibida la aceptación de regalo** o acto que conlleve un beneficio económico para cualquier trabajador, que provenga de una empresa externa con la que se tienen relaciones comerciales.

Como excepción se permitirán recibir presentes y regalos (nunca de carácter monetario) en los casos en que la costumbre y tradición sea extendida y se comunique según el procedimiento definido.

Lealtad y espíritu de equipo y de entrega.

Integridad financiera.



Todas las personas integrantes en la empresa son un factor indispensable para su éxito, por lo que se promueve el **desarrollo personal** de las mismas, teniendo en cuenta el equilibrio posible entre los objetivos de la empresa y las necesidades y expectativas de los empleados.

Integridad relacional:

Toda relación llevada a cabo con clientes debe ir presidida de un compromiso de honestidad y responsabilidad profesional.

Los procesos de elección de proveedores se caracterizarán por la búsqueda de calidad y competitividad, garantizando la igualdad de oportunidades.

Confidencialidad

Cordialidad y respeto hacia las personas

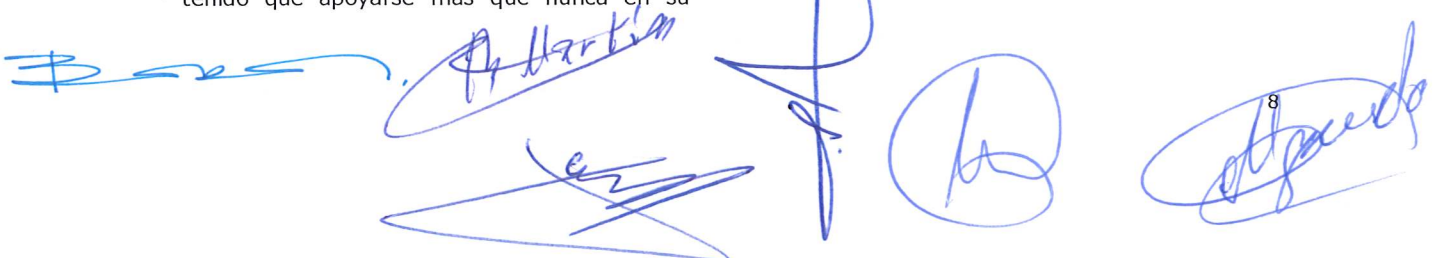
5. Gestión para el desarrollo sostenible

Responsabilidad corporativa (RSC)

La **gestión estratégica** de las empresas que componemos La Unión persigue un equilibrio entre la **dimensión económica, ambiental y social**, invirtiendo esfuerzos en el desarrollo de las comunidades en las que la compañía está inserta, respetando el entorno en que nos desenvolvemos y generando empleo y riqueza en línea con los preceptos del Pacto Mundial de Naciones Unidas (adheridos desde 2016).

La Unión ha ido implantando acciones más allá de las exigencias legales en el ámbito económico, social y medioambiental de acuerdo con la hoja de ruta definida en el año 2018 en el primer diagnóstico de RSC de la compañía. Casi coincidiendo con la crisis del **COVID 19** en España, nos propusimos visitar los planes estratégicos y operativos y actualizarlos con las últimas tendencias en Liderazgo, Competitividad y la agenda Responsable y Sostenible (a nivel nacional e internacional). Pero dicha crisis nos ha hecho repensar las prioridades en modo emergencia social interna y externa. Afortunadamente La Unión no ha parado su actividad, pero en el contexto de pandemia ha tenido que apoyarse más que nunca en su

Responsabilidad Social para cuidar y motivar a sus empleados y garantizar su estabilidad/ seguridad/ salud. Y es que, en sus más de 25 años de vida empresarial, ha sabido adaptarse a los cambios e incluso hacer un crecimiento con los aprendizajes extraídos en los momentos críticos, e innovar (procesos, productos y servicios) como medio para consolidarse. Sin duda esta crisis es inaudita, y después de ella nada será igual, pero también habrá que aferrarse a las esencias más que nunca como fortalezas para gestionar las oportunidades: *la Unión (la complicidad, la colaboración), ha sido y deberá ser la fuerza para progresar en la incertidumbre.*



En La Unión el modelo empresarial responsable se sustenta sobre tres premisas:

Que sea **sostenible ambientalmente**, tanto en su gestión interna como en sus procesos productivos; comprometido con el respeto al entorno y la lucha contra el cambio climático.



Que sea **sostenible económicamente** a medio y largo plazo, basado en el conocimiento y la innovación como principales factores diferenciales de competitividad.

Que sea **sostenible socialmente**, que favorezca el empleo estable, la seguridad laboral, la conciliación familiar, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

Nuestros principios

La **honestidad y honradez empresarial** marcan los métodos y formas de trabajo de la compañía y de todos sus empleados. Asimismo, se establece como valor fundamental en las relaciones con proveedores, empleados, clientes y la sociedad en general.

Reinversión de parte de sus beneficios en bienes y **servicios de interés público**, fomentando actividades medioambientales y patrocinando iniciativas deportivas y culturales en entornos locales y especialmente en la mejora de las condiciones de empleabilidad de colectivos más desfavorecidos.

La **sostenibilidad** constituye un criterio muy valorado por todo el Grupo. El estado del medio ambiente que se encontrarán las próximas generaciones es un tema que debe marcar la agenda de todos los actores implicados en los procesos productivos.

El **bienestar de la plantilla** se consigue mediante el fomento de un buen clima de trabajo, un riguroso control de los riesgos laborales y unos criterios adecuados de compatibilidad entre la vida laboral y familia.

Nuestros grupos de interés

En La Unión aspiramos a ser considerados un referente en excelencia, responsabilidad y sostenibilidad e impulsar, en su planteamiento estratégico, un modelo de desarrollo sostenible a largo plazo, que asegure la creación de valor a sus grupos de interés, internos y externos, contribuyendo a mejorar las sociedades donde hoy estamos presentes.

Para La Unión **nuestros grupos de interés son actores clave**. El análisis de materialidad que hemos elaborado nos ha ayudado a entender cuáles son las expectativas, requerimientos y **asuntos de relevancia para los grupos de interés**, permitiendo analizar e implementar diferentes iniciativas que además nos aseguren la alineación con los nuevos requerimientos en materia medioambiental, social y de gobierno

corporativo, desde un punto de vista tanto nacional como regional.

Fruto de las conversaciones mantenidas con los responsables de las distintas áreas que tienen contacto directo con sus diferentes grupos de interés, se identificaron los siguientes **asuntos materiales más relevantes**.

Económico

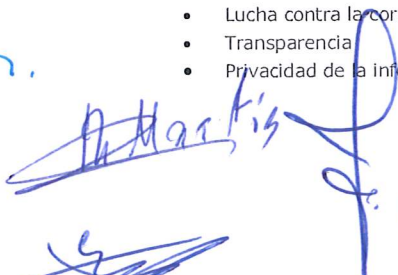
- Desempeño económico
- Solvencia financiera

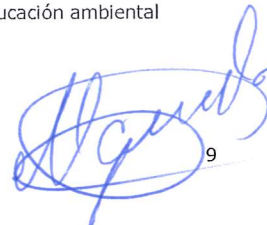
Gobierno

- Cumplimiento regulatorio
- Conducta ética y buen gobierno
- Lucha contra la corrupción
- Transparencia
- Privacidad de la información

Ambiental

- Prevención de la contaminación
- Uso eficiente de recursos
- Educación ambiental

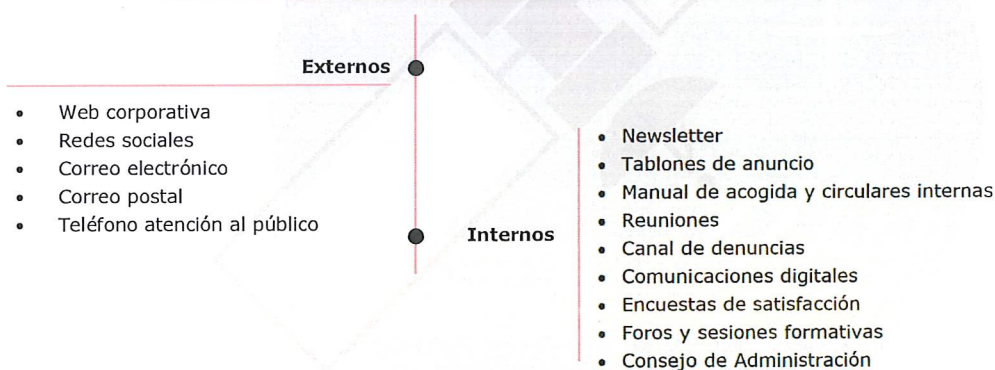





Social

- Generación de empleo y riqueza
- Protección de los Derechos Humanos
- Actividades socioculturales
- Diversidad e igualdad
- Participación de las comunidades locales
- Servicio en las mejores condiciones de calidad, precio y plazo
- Buena atención y comunicación
- Estabilidad laboral y conciliación
- Formación y desarrollo profesional
- Información y participación
- Seguridad y salud

Nuestros canales de comunicación



6. Relación con el cliente

Calidad de servicios y productos



La calidad es un factor clave en la gestión de La Unión y una ventaja estratégica para la conquista y consolidación de nuevos clientes y mercados.

En La Unión nos comprometemos con la calidad de nuestros productos y servicios, estableciendo como directriz de nuestra actuación la búsqueda de la máxima calidad y poniendo a disposición de nuestros empleados los medios necesarios para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad más adecuados en cada momento.

La gestión de Calidad la fundamentamos en la compañía en los principios definidos en nuestra Política de Calidad y los requisitos establecidos por los clientes, además de satisfacer las necesidades y exceder las expectativas de estos.

La gestión de la formación y motivación de los profesionales de la empresa constituye un pilar básico para el desarrollo del Sistema de Calidad. Para ello establecemos una planificación de las necesidades en función de los objetivos establecidos, junto con un desarrollo profesional de las personas que integran la organización.

Concienciar a nuestros empleados de la importancia de la Gestión de la Calidad, logrando vencer sus miedos y su resistencia inicial al cambio, resulta fundamental para un crecimiento sostenible.

Objetivos de calidad

- Cumplir con los requisitos establecidos en los **estándares internacionales IFS** (International Food Standard), **BRC** (British Retail Consortium) y **Sistema de inspección QS** (del QS Qualität and Sicherheit GmbH para la calidad de los alimentos) en almacén.
- Cumplir con los requisitos establecidos por el protocolo P.1, Producción Ecológica **GLOBALGAP**, y el módulo **Grasp** en el Reglamento de Producción integrada en campo.
- Cumplir con los reguladores establecidos por la norma **ISO 14001:2015**.
- **Cumplir con los requisitos establecidos por sus clientes** además de satisfacer las necesidades y exceder las expectativas de los mismos.
- **Producir de acuerdo con la normativa legal** aplicable que garantice un producto seguro y de calidad y que además vele por el bienestar en cuanto a seguridad, higiene y bienestar laboral de los trabajadores.
- Producir de acuerdo con la normativa legal aplicable en cuanto al **uso racional de productos fitosanitarios y fertilizantes**, reduciendo las posibles contaminaciones e identificando, trazando y comercializando productos de calidad.
- Mantener un compromiso hacia la **mejora continua** para el desempeño ambiental y la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación ambiental y cualquier otro requisito específico pertinente al contexto de la organización.
- **Cumplir con los requisitos legales ambientales** aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con aspectos ambientales.
- **Invertir en procesos de investigación, desarrollo e innovación de nuevos procesos productivos, nuevos productos y envasados** con objeto de mejorar la calidad de los mismos en cuanto a seguridad e higiene alimentaria y así exceder las expectativas de clientes y consumidores.
- Desarrollar **estrategias de marketing** a escala nacional e internacional para dar a conocer la empresa y productos en nuevos mercados potenciales.



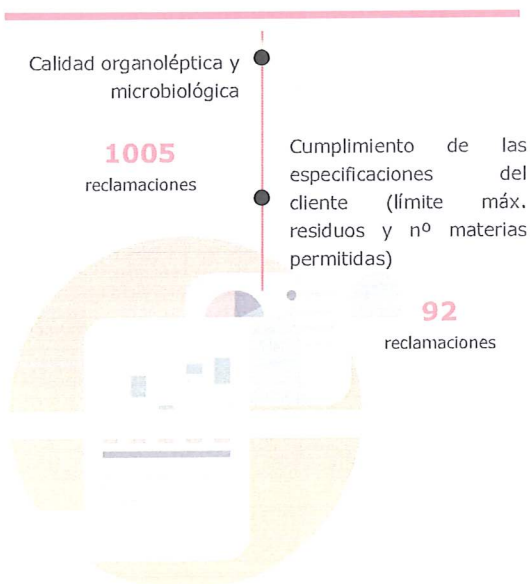
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'Martin' and another that appears to be 'Alfonso'.

Satisfacción del cliente

Todos los procesos realizados en La Unión, S.A. y sus filiales buscan como uno de sus objetivos principales la satisfacción del cliente y, por tanto, persiguen el cumplimiento con los requisitos establecidos por éste.

Para evaluar el grado de cumplimiento con dichos requisitos y el grado de aceptación que tanto la empresa como los productos que comercializamos tenemos entre los clientes, recopilamos información a través de diversas encuestas cuyos resultados tratamos para nuestro conocimiento y mejora del valor añadido. Anualmente, se lanzan cuestionarios de satisfacción y se realiza un análisis de satisfacción de clientes.

Los motivos principales de reclamación de los clientes corresponden a:



7. Relación con nuestro equipo

Las personas constituyen la pieza más importante en el funcionamiento diario de La Unión. El equipo humano que la forman desarrolla sus funciones de manera responsable y consigue que cada año la empresa alcance cotas mayores de crecimiento en todos los niveles.

Ante una realidad socioeconómica en continuo cambio, el departamento de Recursos Humanos de La Unión posee un valor estratégico diferencial al ser la herramienta imprescindible para la constante readaptación del modelo organizativo de la compañía. Esta se realiza de cara a la optimización de los recursos y con el objeto de alcanzar una mejora continua de los Equipos de Trabajo que permita alcanzar unos estándares comunes de calidad, eficiencia, rapidez de respuesta, precisión, dedicación, desarrollo profesional de la persona, etc.

Para el logro de estos objetivos el departamento trabaja sobre un pilar, que, como Grupo, debe aportar un elemento diferencial de competencia, el **TALENTO**. Invertir en el talento de la plantilla nos permite asegurar el progreso y la excelencia. Estos esfuerzos se reflejan en la solidez de La Unión en todos los mercados, la mejora continua de los procesos y el desarrollo de nuevos proyectos.

Conscientes de esta realidad, en La Unión ponemos a disposición de nuestros profesionales los recursos necesarios para compatibilizar la vida laboral con la familiar, medidas para cumplir los **Planes de Igualdad**, y proyectos solidarios para favorecer la **integración** de trabajadores y familiares con algún tipo de discapacidad a través del Plan Familia.

La Unión fomenta actividades encaminadas a mejorar los aspectos formativos, culturales, sociales y ambientales que se traduzcan en un **mayor bienestar para nuestra plantilla. Creemos en la conciliación de la vida familiar y laboral y el respeto por la igualdad de oportunidades entre los empleados.**

La relación de Grupo Alhóndiga La Unión con sus empleados y la de estos entre sí se basará en el cumplimiento de los siguientes compromisos:



Principales riesgos

- Incumplimiento de las medidas definidas para la seguridad y salud en el trabajo tras el COVID-19
- Incumplimiento de la legislación laboral, social o tributaria y de la normativa y políticas internas
- Riesgo de accidente laboral en caso de incumplimiento de las medidas preventivas
- Falta de competencia del personal para desempeñar las funciones y responsabilidades asignadas
- Contratación con terceros que incumplan sus obligaciones con la Seguridad Social y Hacienda
- Deficiente implantación de las medidas preventivas derivadas de la Evaluación de Riesgos
- Deficiente cumplimiento del deber de comunicación con la representación de los trabajadores
- Deficiente adaptación del puesto de trabajo al personal sensible

Diversidad e igualdad

La Unión S.A declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con los trabajadores con capacidades diferentes. Se encuentra firmemente comprometida con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

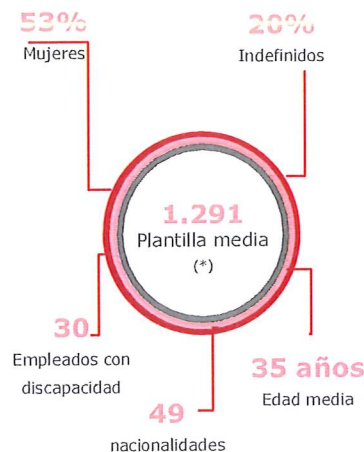
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo

y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. En este sentido, se ha implantado, dentro de su Plan de Igualdad, medidas para prevenir el Acoso sexual y/o por razón de sexo u otra razón.

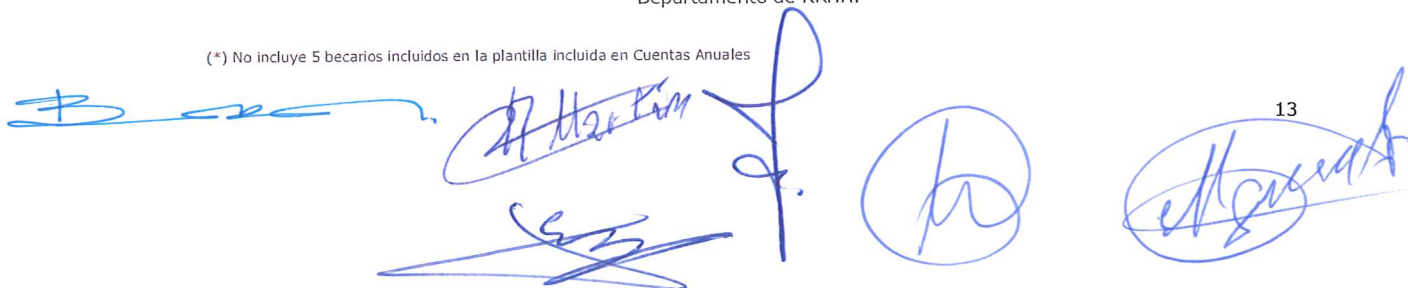
La Unión asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier

conducta que implique un acoso de carácter personal, de forma que todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros.



En la campaña 2019/2020 no se ha producido ninguna denuncia por vulneración de la igualdad o acoso en ninguna de sus modalidades, cualquier problema de comunicación y trato detectado entre los trabajadores ha sido resuelto tras mantenerse reuniones conjuntas de los trabajadores implicados, su superior jerárquico y algún miembro del Departamento de RRHH.

(*) No incluye 5 becarios incluidos en la plantilla incluida en Cuentas Anuales

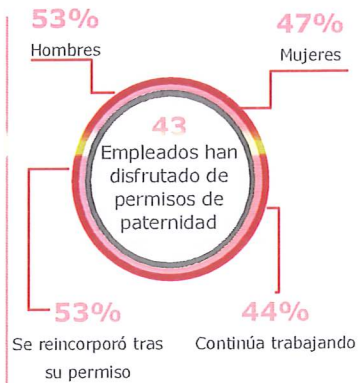


Políticas de flexibilidad

En La Unión valoramos los beneficios que para el empleado y para el Grupo conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales de sus empleados, por lo que fomenta medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

Las principales medidas que hemos llevado a cabo en este ámbito han sido las siguientes:

- Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por la ley de la vida familiar, personal y laboral.
- Favorecer el uso de las tecnologías para favorecer la conciliación.
- Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas que sean víctimas de violencia de género, personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.

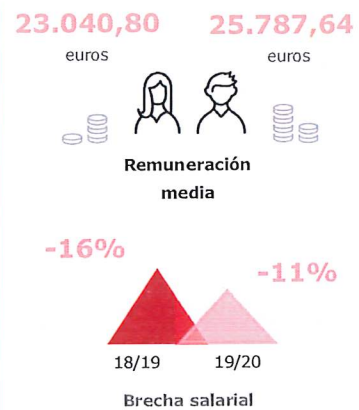


Retribución y otros elementos de compensación y beneficios

(GRI 102-8; 102-35; 102-36)

El Plan de Igualdad de La Unión tiene entre sus objetivos garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas.

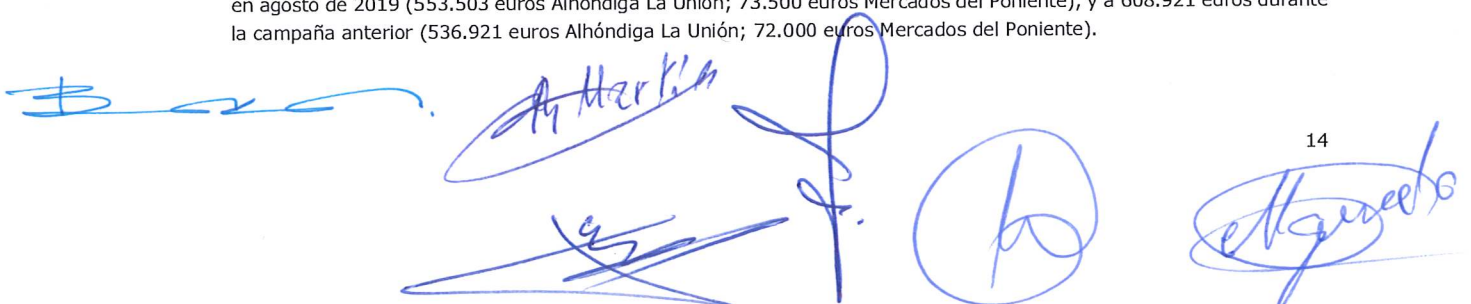
Entre las medidas que el Grupo quiere implementar se encuentran la de establecer un sistema de transparencia salarial que permita evaluar qué retribuciones bases existen en cada categoría profesional, detectando posibles discriminaciones salariales; y la operativización y definición de los criterios de asignación de complementos salariales que permita igualar el salario por categorías profesionales.



Desde Grupo Alhondiga La Unión estamos trabajando para que con las mismas condiciones laborales la remuneración sea igualitaria entre hombres y mujeres.

Remuneración de consejeros

La remuneración a consejeros por sus funciones directivas ha ascendido a 627.003 euros durante el ejercicio finalizado en agosto de 2019 (553.503 euros Alhondiga La Unión; 73.500 euros Mercados del Poniente), y a 608.921 euros durante la campaña anterior (536.921 euros Alhondiga La Unión; 72.000 euros Mercados del Poniente).



Clasificación profesional, formación y desarrollo profesional

Concebimos la formación como un elemento clave para conseguir un adecuado desarrollo de la organización, actuando como una forma natural de prevención y actuación frente a los continuos cambios.

Dentro de La Unión, la formación sigue una dirección de arriba hacia abajo, es decir, desde los niveles más altos de la organización a los más bajos, con el fin de que la formación se

impregne correctamente en todos los niveles y favorezca el alcance del objetivo común de toda la empresa.



5.020

Horas de formación



290

Empleados formados

El plan de formación se encuentra alineado con los objetivos estratégicos de la empresa. La formación es el principal método de actualización de los recursos en la adecuación puesto- persona, aumentando así la productividad de cada trabajador. Dichos objetivos de formación están planteados a largo plazo (4- 5) al igual que el plan estratégico, además, es el marco de referencia desde el cual nacerán los objetivos de cada plan de formación.



Nuestra plantilla se caracteriza por su **especialización y experiencia**

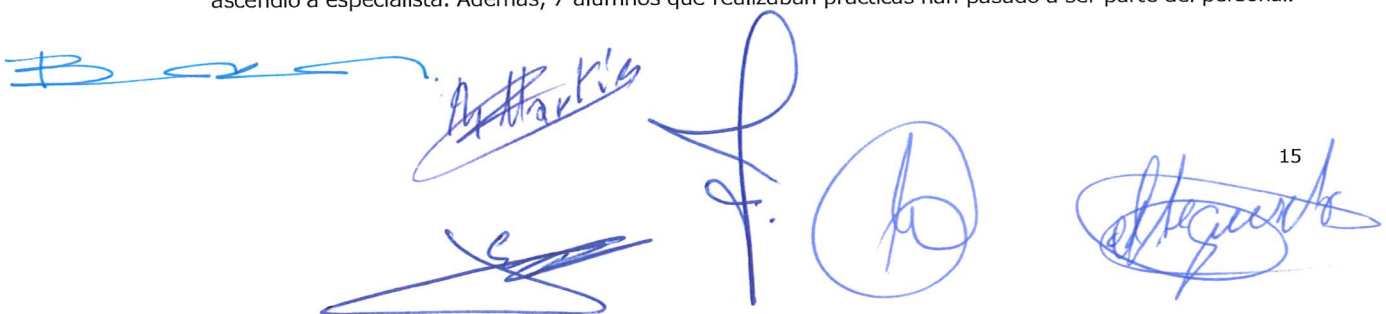
Principales cursos impartidos:

- Compliance
- Protección de datos
- Auditoría de precios de transferencias
- Auditoría Global Grasps
- Hoja de cálculo
- Igualdad de oportunidades y género
- Sensibilización en igualdad
- Autocuidado emocional mujer
- Seguridad en trabajos verticales
- Liderazgo y dirección de personas
- Marca personal
- Robótica industrial
- Excelencia en la producción

La formación, humana y técnica, continuada del personal constituye un elemento clave en la política de personal, buscando el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representados de forma equilibrada, eliminando los masculinizados y los feminizados.
- Reducción de la temporalidad de los contratos de trabajo, fomentando los de carácter indefinido.
- Garantizar el equilibrio entre sexos en los contratos de tiempo completo.
- Procedimentar los procesos de promoción bajo el sistema de gestión por competencias con el fin de garantizar un proceso justo e igualitario.
- Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

La Unión apuesta por el Talento Interno, a través de la promoción interna, al personal que cambia de puesto por ascenso se le proporciona la formación necesaria para cubrir el nuevo puesto. Durante la campaña 2019/2020 hubo 3 empleados administrativos que ascendieron de categoría y 1 mozo que ascendió a especialista. Además, 7 alumnos que realizaban prácticas han pasado a ser parte del personal.



Salud, seguridad e higiene laboral

La Unión adquiere múltiples compromisos y obligaciones en materia de seguridad, salud y bienestar que van más allá de un cumplimiento formal de la legislación vigente. La prevención de riesgos laborales es para La Unión un objetivo prioritario y como tal, así está contemplado en la política general de todas las empresas del grupo empresarial.

Desde La Unión promovemos un entorno seguro y estable y nos comprometemos a actualizar de manera

permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales.

Hemos adoptado como modalidad preventiva la contratación con un Servicio de Prevención Ajeno para las especialidades de Vigilancia de la Salud y Seguridad; y la asunción como Servicio de Prevención Propio para las especialidades de Higiene

Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Asimismo, contamos con trabajadores designados para la coordinación de la actividad empresarial en base a lo expuesto en el apartado 1 del artículo 24 de la ley 31/95, que garantizan la transmisión de información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo, medidas de protección y prevención correspondientes y las medidas de emergencia a aplicar.

Protocolo de actuación por la Covid-19:

Todos los centros de La Unión cuentan con una evaluación específica por riesgo de contagio por la Covid-19, plan de contingencias y protocolo de actuación, que se van actualizando según la evolución de la pandemia. Hay varias medidas que se están llevando a cabo en los centros de manipulado como:

- Establecimiento de barreras físicas
 - Distanciamiento a 1,5 metros
 - Entrega de mascarilla diaria
 - Toma de temperatura
 - Cuestionario para detectar posibles casos
 - Aforos limitados
 - Desinfección hidroalcohólica a disposición
- Todo ello para garantizar la seguridad y la salud de nuestros trabajadores y el poder abastecer a nuestros clientes.

Siniestralidad

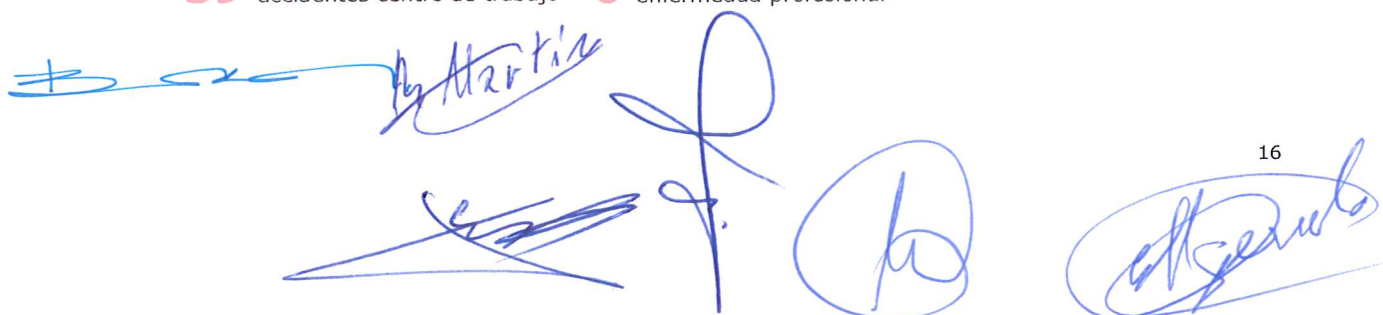
El departamento de Prevención de Riesgos Laborales anualmente analiza el reporte de siniestralidad para conocer de primera mano la relación de empleados accidentados por categorías profesionales y por gravedad del siniestro en el año natural. Asimismo, refleja el lugar del accidente, tipo de trabajo, actividad física específica, agente material asociado, motivo del accidente, elementos materiales asociados al accidente y lesión sufrida.

39 accidentes centro de trabajo **0** enfermedad profesional



Índice de frecuencia: número de accidentes con baja que tienen lugar en la empresa por cada millón de horas que se trabajan en la misma.

Índice de gravedad: número de jornada perdidas por cada 1.000 horas trabajadas.



8. Relación con nuestros proveedores



Nuestra actividad está íntimamente ligada a los territorios en los que se encuentran nuestros centros de recogida, principalmente en las provincias de Almería, Granada y Murcia. Estas son las provincias en las que el Grupo concentra la totalidad de su plantilla.

La Unión tiene un firme compromiso con el desarrollo de estas zonas. Aproximadamente el 90% de sus compras de Frutas y Hortalizas son con proveedores situados en las provincias de Almería, Granada y Murcia.

La selección de proveedores se realiza con criterios objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, mediante el establecimiento de procesos de selección y contratación de aquellos proveedores que cumplan con los estándares de solvencia, idoneidad técnica, calidad, precio y ética establecidos por La Unión.



Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

La Unión, en su política de compras para materiales y servicios, ha desarrollado una serie de normas con el fin de prevenir la corrupción y el soborno en el entorno y en las relaciones con proveedores y acreedores.

Medidas adoptadas en almacenes. Su finalidad es la de controlar que toda necesidad sea real y que su proceso sea transparente desde la solicitud hasta la recepción de materiales y su consumo.

Medidas adoptadas en el resto de personal implicado en operaciones de adquisición y contratación de servicios. Su finalidad es la de auditar las autorizaciones de gasto y las necesidades reales de la empresa.

Medidas adoptadas en el personal vinculado a compras. Su finalidad es la de limitar la creación de posibles vínculos entre los integrantes del departamento de compras y sus proveedores de materiales o servicios.

9. Relación con la Sociedad

En La Unión creemos que para que una empresa tenga éxito a largo plazo no vale solo con asumir las normas y leyes obligatorias, sino que hay que ir más allá y desarrollar acciones que creen valor para la sociedad. Por ello desde hace unos años instauramos nuestro Plan de Responsabilidad Social Corporativa, dirigido a poner nuestro grano de arena en la sociedad de la que somos parte.

3 líneas de actuación:

01 Proyectos de Economía Social y Cultural

Somos conscientes del impacto que nuestra empresa tiene en la sociedad, y además de generar riqueza y empleo, sentimos la responsabilidad de generar bienestar para las personas que nos rodean, haciendo un especial hincapié en grupos desfavorecidos como discapacitados y personas en riesgo de exclusión social o laboral.

Medidas adoptadas para promover el empleo

I.E.S. Murgi: acuerdo de colaboración para la realización de la fase de formación práctica en sus centros de trabajo a los alumnos de ciclos formativos de formación profesional, mejorando su cualificación a través del conocimiento directo del entorno de trabajo.

Colaboramos con el **EFA Campomar**, centro de formación profesional homologado por la Junta de Andalucía donde se imparten titulaciones enmarcadas en las familias profesionales agraria, transporte y mantenimiento de vehículos e industrias alimentarias.

Convenio **Cáritas:** mediante el convenio social firmado, personas en riesgo de exclusión sociolaboral se incorporan a la plantilla de trabajo de La Unión con la intención de adquirir todas las competencias necesarias para acceder al mercado laboral.

La Unión está comprometida, a través de diferentes clases de colaboraciones, con la **Universidad de Almería** y la formación de sus alumnos. En la actualidad formamos parte del programa de prácticas Ícaro, en el cual le damos formación práctica al alumnado.

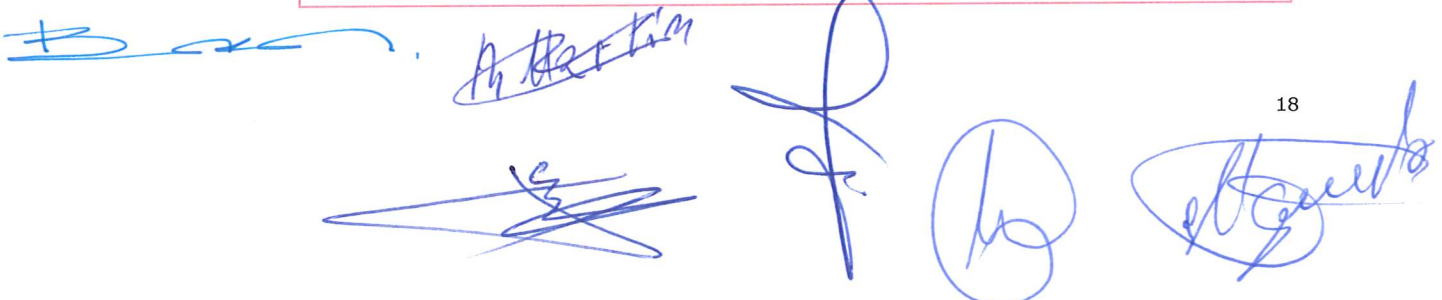
3 alumnos del Curso "Auxiliar de almacén"

2 alumnos del Ciclo "Automoción"

20 alumnos de la Universidad han recibido formación práctica durante la campaña 19/20

Covid-19

- Donación de frutas y hortalizas al Hospital Torrecárdenas
- Donación de frutas y hortalizas para la elaboración de menús solidarios para personas en riesgo de exclusión social.
- Charlas de prevención anti COVID para todos los empleados de la empresa.
- Difusión en redes sociales de hábitos saludables: recetas, menú económico y saludable para toda la familia.



Otras actividades

Apoyo a la mujer

- Día internacional Contra la Violencia de Género: charlas y eventos con los empleados para concienciar sobre este problema.
- Día Internacional Contra la Prevención del Cáncer de Mama. En colaboración con la AECC se organizaron charlas, vídeos y otras acciones para concienciar sobre la importancia de prevenir y ayudar a las mujeres que lo padecen.

Semana de la Familia de El Ejido

Desde 2015 colaboramos con el Ayuntamiento de El Ejido en su Semana de la Familia, con el apoyo a diferentes jornadas e impartiendo los talleres educativos de nuestro programa "Cultivando un futuro saludable".

Donación de Alimentos

Participamos en la campaña solidaria de distintos comedores sociales de Almería y Granada con la donación de frutas y hortalizas.

02

Fomento de la alimentación saludable y el deporte

La preocupación de La Unión por la salud y hábitos de vida de la sociedad que nos rodea nos ha llevado a crear un plan específico destinado a concienciar a niños y padres sobre la importancia de seguir una vida saludable basada en el consumo de frutas y hortalizas y la realización de deporte.

Programas de alimentación saludable



La Unión Junior (*). Desde La Unión hacemos hincapié en la importancia de promover entre la población infantil hábitos de alimentación que incluyan frutos frescos mediante la organización de actividades divertidas y motivadoras. Contamos con la colaboración de Koppert España para mostrar a los más pequeños cómo funcionan los insectos beneficiosos en la lucha contra las plagas.

"Cultivando un futuro saludable" es el lema escogido para nuestro programa escolar "La Unión Junior", que está dedicado a la mejora de la salud de los escolares mediante la promoción de hábitos de vida saludables entre los que se incluye la concienciación a nivel local para incorporar frutas y hortalizas en las dietas infantiles y el desarrollo deportivo. Ya han participado más 3.000 escolares desde que se puso en marcha el programa en 2016.

Talleres saludables (*)

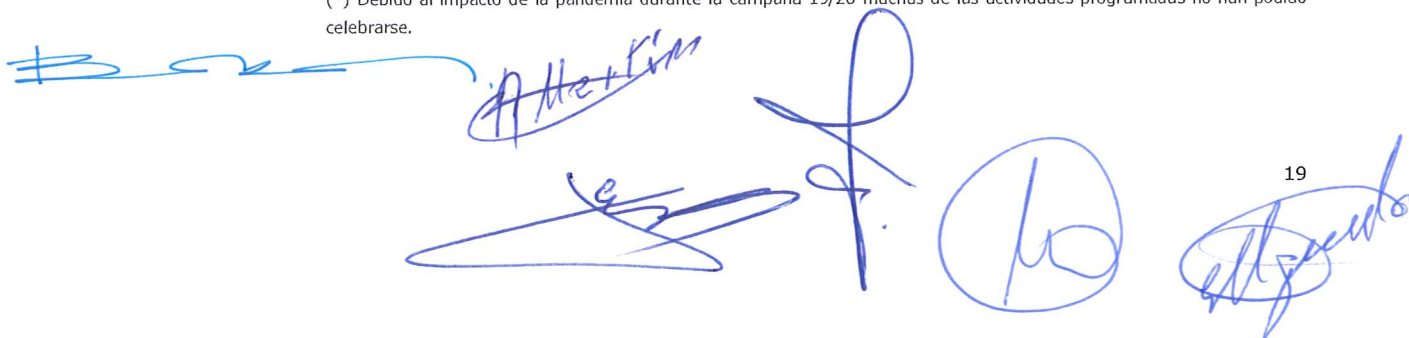
Mi primer invernadero
Niños almerienses entre 6 y 7 años aprenden a cultivar y recolectar los frutos.

Siembra de semillas
Los alum@s aprenden cómo se realiza la siembra de semillas en bandejas de semillero.

Trasplante
En este taller realizarán trasplantes de cultivos desde una bandeja de semillero a un macetero.

Recolección de cultivos
Cómo se debe realizar la recolección en invernadero, concretamente en una plantación de tomate.

(*) Debido al impacto de la pandemia durante la campaña 19/20 muchas de las actividades programadas no han podido celebrarse.



Actividades relacionadas con el deporte

Patrocinio categorías inferiores CD Ejido. Desde 2012 patrocinamos 3 equipos juveniles del CD El Ejido, que compiten en las divisiones Segunda Andaluza y División de Honor.

Patrocinio categorías inferiores Club Baloncesto El Ejido. Los jugadores de la categoría Infantil del CB Murgi de El Ejido lucen en su equipación la imagen de LA UNIÓN en sus diferentes encuentros deportivos.

Patrocinio del atleta Lundo Mendes. Apoyamos al atleta guineano Lundo Mendes en su carrera deportiva. En el último año ha recorrido más de 2.000 kilómetros por toda España.

Carrera popular Contra el Cáncer Almerimar. Desde 2014 apoyamos a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en su magnífica labor social y en la ayuda de la lucha contra el cáncer.

Carrera Francisco Montoya. Desde su primera edición en 2011, La Unión patrocina esta carrera popular que se celebra cada año en El Ejido. Debido a la pandemia, aunque colaboramos como todos los años, no se pudo celebrar la carrera.

Media Marathon Ciudad de las Hortalizas. La Unión patrocinó la prueba organizada por el Instituto Municipal de Deportes de El Ejido el 8 de marzo de 2020.

Colaboración con la Fundación de la UD Almería. La iniciativa impulsada por la Fundación se iniciará con la creación de 4 equipos, que competirán bajo el nombre de Unión Junior Fundación UDA. Uno de los grupos estará formado por hijos de trabajadores de la corporación, mientras que los otros tres por niños de barrios con riesgos de exclusión social.



Respeto al medio ambiente

03

Uno de los ejes fundamentales de nuestro programa de RSC gira en torno al respeto del medio ambiente y la lucha por un mundo limpio y sin residuos. Apostamos por un entorno sostenible, donde el impacto que generamos en el desarrollo de nuestra labor sea mínimo. Profundizaremos sobre las medidas tomadas en relación con el medioambiente en el apartado 11 del presente informe.

La Unión apuesta por el I+D+i

Grupo Alhondiga La Unión apuesta por la innovación, el desarrollo y la investigación, y está inmersa en varios proyectos como:

More than clean (MTC)

Se creará una solución integrada desde el campo hasta el consumidor basada en estrategias de higienización automatizadas tanto en campo como en la fase de manipulación del producto, que permita la reducción de la incidencia de enfermedades fúngicas y bacterianas causantes de las principales pérdidas de calidad del producto a nivel de exportación.

Los resultados de este proyecto permitirán dotar a La Unión de tecnologías limpias que garanticen la calidad y seguridad alimentaria de la producción al consumidor logrando metodologías eficaces para reducir el desperdicio alimentario y alargar la vida útil del producto.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



Agrohealth

Desarrollo de biofertilizantes naturales que estimulan la síntesis de los compuestos quimiopreventivos en frutos de tomate y aguacate.

Longfresh

Desarrollo de una nueva técnica de conservación de productos hortofrutícolas para la obtención de productos congelados, más respetuosa con la materia prima que las técnicas de congelación convencionales, de modo que una vez se

descongele el producto éste presente una calidad sensorial elevada, similar al producto en fresco.

Lonthego

Desarrollo de nuevo snack con prestaciones nutricionales y sensoriales avanzadas.

Subtropica

Desarrollo de tecnologías eficaces que permitan prolongar la vida útil de variedades subtropicales, manteniendo al mismo tiempo sus características nutricionales y organolépticas hasta que éstos lleguen al consumidor.

10. Derechos Humanos

Las empresas del grupo La Unión se rigen por la legalidad vigente que respeta y protege a cada uno de los ciudadanos, preservando sus derechos fundamentales. Asimismo, el Grupo se adhirió en 2016 y va a volver a adherirse al **Pacto de las Naciones Unidas**, una iniciativa que propone a las empresas de todo el mundo orientar sus estrategias con los principios universales y valores de humanidad.

Dicho Pacto Mundial es una iniciativa internacional de las Naciones Unidas para conseguir el compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

No se ha producido ninguna denuncia por abusos cometidos en materia de recursos humanos. En caso de producirse en un futuro, La Unión dispone de canales de comunicación externos e internos para que se puedan trasladar los posibles abusos en esta materia. Asimismo, existe un código de conducta que recoge las pautas de comportamiento dentro del Grupo para todo el conjunto de profesionales que la constituyen.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva: el personal de la empresa puede inscribirse o unirse en el sindicato de desee. Dentro del comité de empresa está el representante de los trabajadores, así como los integrantes del comité que se eligen por medio de votación cada 4 años, donde también se encuentran los sindicatos, como UGT y CCOO, representados por el personal.

Convenio sobre el trabajo forzoso y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso: Estamos comprometidos con el buen trato al personal, con respeto y dignidad. No se toleran el uso de castigos, acoso, u otra forma de vulneración de los derechos humanos, para ello tenemos una

serie de procedimientos y protocolos para mitigar, reparar, y tomar acciones ante los casos que se cometan.

Convenio sobre la edad mínima y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil: la edad mínima para trabajar en nuestra empresa es de 18 años, es decir la mayoría de edad, por lo que no empleamos a menores de edad. Cuando realizamos prácticas de empresa, que sí puede haber algún menor, se redacta un convenio con el centro formativo o entidad en el que se recogen las horas de trabajo (entre 5 y 7 horas, en horario de mañana) estipuladas por el convenio y características de las prácticas, realizando únicamente tareas de aprendizaje con supervisión.



Convenio sobre la igualdad de remuneración: desde la empresa se trabaja activamente en la igualdad de oportunidades y la remuneración igualitaria para hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto. También se ha igualado el precio/hora del personal de manipulado y mozos.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación): a la hora de buscar personal no se atiende a razones de nacionalidad, religión, sexo, personal vulnerable, etc, por lo que existen las mismas oportunidades para todas las personas. Se atiende a la solicitud de la persona evaluando los requisitos del puesto y no a las características de la persona.

11. Relación con el Medioambiente

La Unión es consciente de que el desarrollo humano debe ser medioambiental y energéticamente sostenible, de tal modo que las generaciones venideras encuentren un Entorno no degradado. Compatibilizar la eficacia del negocio con la preservación del medio ambiente y la eficiencia energética, es una meta ineludible dentro de la gestión de la Empresa, dado que ésta se encuentra firmemente comprometida con las exigencias de la sociedad actual.

Nos sentimos profundamente involucrados en la protección de nuestro entorno por un doble motivo: por sentirnos estrechamente ligados al mismo dado nuestro carácter autóctono, y por percibir que la actividad que desarrollamos (mercado hortofrutícola) tiene una notable interacción con el medio ambiente.

Prueba de la identificación del Grupo Alhondiga La Unión con el entorno natural es la existencia desde hace años del programa de Gestión Ambiental, que se basa en los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo eléctrico
- Reducción consumo agua
- Reducción consumo de gasoil
- Aumento superficie certificada de Agricultores

La Empresa ha diseñado un Sistema de Gestión Ambiental y de Gestión Energética, de acuerdo con las normas de referencia: **UNE EN ISO 14001:2015**, y se compromete a implantarlo, mantenerlo y actualizarlo con la periodicidad adecuada, transmitiendo y difundiendo el compromiso adquirido a todos los niveles y a

todas las partes vinculadas a la Organización, mediante la comunicación y sensibilización en la aplicación de la eficiencia energética y el cuidado del medio ambiente.

El Grupo cuenta además con la certificación **IFS, GLOBALGAP y BRC sobre Seguridad Alimentaria** en los diversos centros en los que opera para el envasado y empaquetado de diversas frutas y hortalizas.

En cumplimiento del RD56/2016 del 12 de febrero, el 28 de septiembre de 2016 realizamos una **Auditoría Energética** en instalaciones de Alhondiga La Unión mediante contrato con Vatia. Actualmente se está realizando la revisión de esta por Endesa.

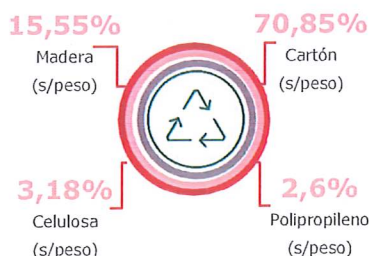


Cadena de valor sostenible

La calidad de los alimentos y el mantenimiento del medio ambiente son preocupaciones cada vez más extendidas en nuestra sociedad, lo que conlleva un incremento de la demanda de medios de producción sostenibles en los que converjan productividad, seguridad, calidad y técnicas respetuosas con el medio ambiente. Con el fin de conseguir estos objetivos, La Unión viene realizando una apuesta importante por sostenible que garantiza la protección medioambiental, la calidad y la seguridad laboral para los agricultores y ganaderos.

Materiales utilizados y gestión de residuos

Las principales materias primas se receptionan de los agricultores y se comercializan bien directamente en subasta bien a través de distribuidores e intermediarios, y se corresponden principalmente con pepino (26,8%), pimiento (20,2%), calabacín (16,3%), sandía (13,9%), tomate (13,34%) y berenjena (5,9%). Asimismo, se consume material de packaging y material auxiliar.



El respeto y la defensa del medio ambiente forman parte de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de La Unión. Desde un principio la compañía ha desarrollado su actividad en las diferentes áreas de negocio, aplicando las medidas y controles necesarios para que, además de producir un impacto mínimo en el medio, puedan generar beneficios ambientales para el entorno.

Comprometido con las exigencias de la sociedad actual, Grupo Alhondiga La Unión apuesta por un desarrollo sostenible para que las próximas generaciones disfruten de un entorno no degradado. La empresa colabora con los organismos competentes cumpliendo las diferentes legislaciones y adelantándose a las reglamentaciones ambientales. En este sentido, desarrollamos nuestras actividades de manera sostenible con el entorno del que obtenemos los recursos, promoviendo prácticas y proyectos de protección y conservación.

Vege Pack

Desarrollo de envases compostables basados en films y mallas con propiedades antimicrobianas, antifúngicas y/o anti germinativas, con la intención de obtener un Film flexible para el envasado "flow pack" de productos hortofrutícolas y mallas para el envasado de productos hortofrutícolas.

We Care Pack

(Premio a mejor innovación en la Fruit Attraction)

Desarrollo de un nuevo bioplástico biocompostable para el envasado de hortalizas bajo premisas medioambientales y económicas.

BIOVEGE

(Premio nacional por Ecoembes, por el Instituto de Empresa y elegido caso de éxito en el proyecto europeo divulgativo BioSwitch)

Proyecto liderado por La Unión que tiene como principal objetivo desarrollar nuevas tecnologías y/o adaptar las existentes para valorizar de forma económica y medioambientalmente eficiente los residuos hortofrutícolas generados durante su manipulación, transporte y venta.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

Reducción de consumos de suministros



Energía y cambio climático

El futuro del planeta depende del desarrollo y uso de las energías renovables. La Unión en su compromiso con la conservación y mejora medioambiental aboga por el uso de todo tipo de energías naturales, respetuosas con el entorno e indispensables para alcanzar un modelo energético sostenible. En este sentido, La Unión establece en su Código de Conducta que requerirá a las personas vinculadas a que velen por el ahorro energético, de agua y de recursos naturales, utilizando la luz eléctrica y la climatización de la manera más racional posible, procediendo a desconectar aparatos y luminarias cuando abandonen las dependencias por un tiempo razonable.

La Unión utiliza la electricidad como recurso natural fundamental para el ejercicio de su actividad tanto en sus oficinas como en sus centros. En este sentido, es consciente de la importancia de informar y educar a las personas con el objetivo de

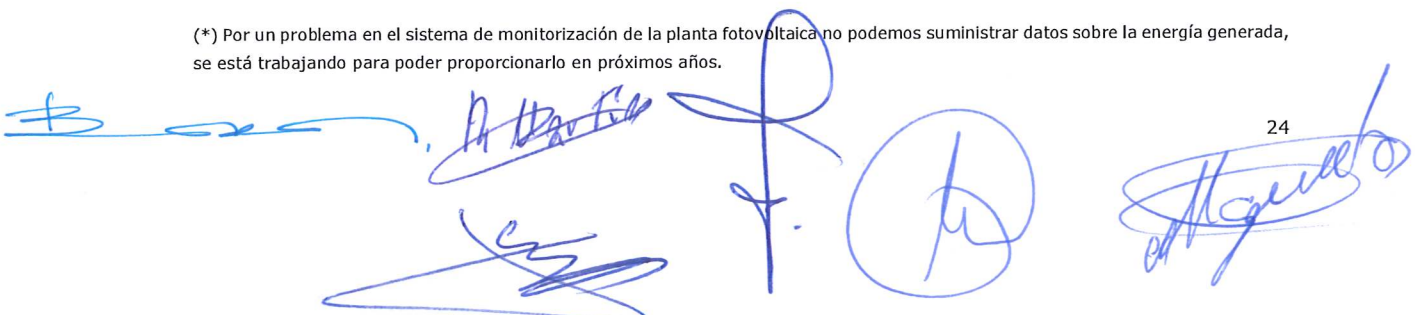
cambiar sus hábitos y evitar derroches de energía.

En 2011 se instaló una **planta de cogeneración** con la finalidad de aprovechar la energía térmica sobrante del proceso productivo para de la generación de energía eléctrica, ocasionando con ello una mejor utilización de los recursos energéticos y en consecuencia mejorando notablemente la eficiencia de los procesos productivos de la industria. Obteniendo un doble beneficio, ahorro de consumo energético, y un gran beneficio sobre el medio ambiente, ya que se genera a partir de los gases y las emisiones producidas por los generadores térmicos, con la disminución de la temperatura de salida de sus chimeneas. La cogeneración permite la producción simultánea de energía eléctrica y energía térmica útil, la cual es utilizada para transformarla mediante una planta de Absorción en energía frigorífica.

En 2015 adoptamos un **sistema de obtención de energía fotovoltaica** (*) que utilizamos en los procesos que llevamos a cabo

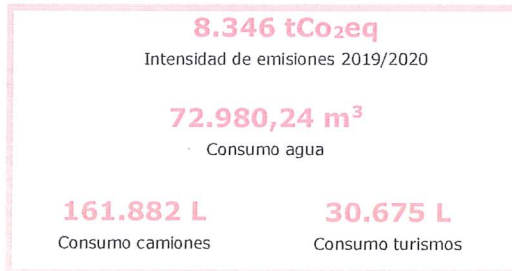
en nuestras instalaciones del Polígono La Redonda. Aprovechando la energía del Sol, una fuente inagotable y renovable, así como el lugar privilegiado en el que se encuentran nuestras instalaciones, hemos instalado en la superficie exterior de nuestros centros de comercialización un total de medio millar de paneles. Estos paneles capturan esa energía y la transforman convirtiéndola en 100 KW. Representa el 10% de la energía necesaria para llevar a cabo nuestra actividad. Con esto conseguimos reducir la utilización de energías de otras fuentes, garantizando al menos que aquella que obtenemos procede de algo tan natural como el Sol. Este año se ha renovado el motor de cogeneración optimizando el proceso de generación de electricidad y frío, además de seguir con la cubierta solar en nuestras instalaciones y tener en proyecto ampliar en otras naves la instalación de placas fotovoltaicas.

(*) Por un problema en el sistema de monitorización de la planta fotovoltaica no podemos suministrar datos sobre la energía generada, se está trabajando para poder proporcionarlo en próximos años.



Con respecto a las emisiones de Gases de Efecto Invernadero, se ha calculado la Huella de Carbono producida por el desarrollo de nuestras actividades, considerando en la misma los alcances de emisiones definidos por los estándares internacionales: Alcance 1 para las emisiones directas de la organización y Alcance 2 para las emisiones indirectas o derivadas del consumo eléctrico de la organización.

La reducción del consumo de combustible no ha sido la esperada por el impacto de las medidas de prevención del COVID como la prohibición de poder compartir desplazamientos en el mismo vehículo.



Agua

La Unión utiliza el agua principalmente para el consumo administrativo y de sus distintas infraestructuras de explotación.

Vamos a trabajar para disponer de información analítica que nos permita ofrecer información relativa a nuestro consumo con un mayor nivel de detalle en los próximos años. Actualmente estamos certificándonos en control

En cuanto al consumo de combustible, **los vehículos tienen instalado un dispositivo de control GPS** que informa de conducciones temerarias, altas velocidades, frenazos bruscos, y movimientos no permitidos dentro del área de trabajo del empleado asignado y del tiempo de trabajo, y que pueden conllevar un aumento del consumo de combustible.

Desde La Unión estamos realizando esfuerzos para mejorar las mediciones anuales de emisiones a la atmósfera y efectuar mediciones de ruidos y control de contaminación lumínica. Se espera que en los próximos años dispongamos de datos concretos que permitan la reducción de este tipo de emisiones.

de la huella hídrica para el cultivo de pepino en nuestras fincas.

Tratamos de reducir este consumo de agua mediante la concienciación, de forma que hemos incluido cartelera en las distintas delegaciones y obras, recordando a los empleados y distintos usuarios la importancia de un consumo razonable.

Principales campos de actuación

Consumo eléctrico

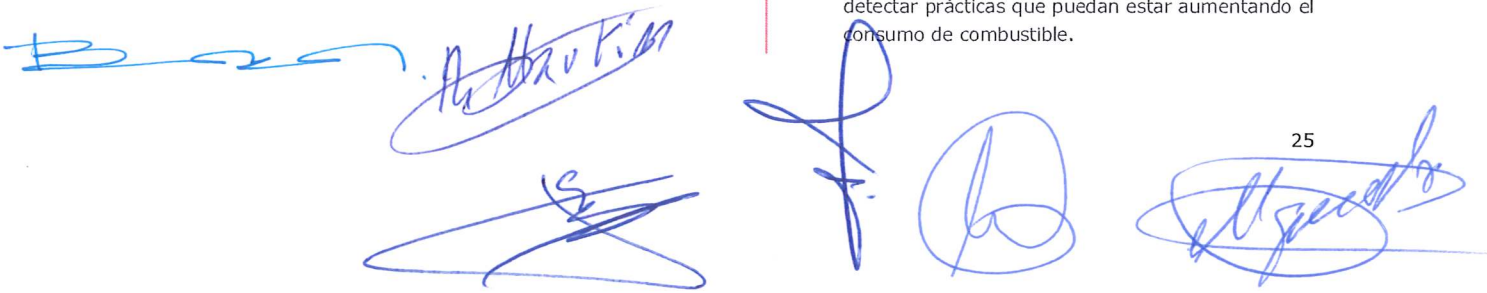
- Optimización de horarios de trabajo: reducción de horas trabajadas en turnos de noche y madrugada, en los que se produce un mayor consumo energético.
- Sustitución del alumbrado halógeno por led (ya iniciado)
- Incremento de la producción de energía en planta fotovoltaica: continuar proceso de limpieza mensual de placas solares
- Instalación de plantas fotovoltaicas en el centro de Cuatro Higueras (800 KW pico)
- Producción de energía eléctrica mediante planta de Cogeneración y energía frigorífica por planta de absorción para la refrigeración de Silos Automatizados Refrigerados.

Control de consumo de agua

- Revisiones periódicas de las instalaciones de agua, reduciendo posibles fugas.
- Control periódico de consumos con el fin de detectar incidencias en los mismos.
- Sustitución progresiva de grifos de pulsación.
- Campaña de sensibilización de consumo de agua en el Personal de La Unión tanto desde el punto de vista de información como de formación de este.

Consumo de gasoil

- Mejorar la medición del consumo de gasoil para establecer acciones de mejora y reducir su consumo.
- Implantación de la guía de conducción eficiente.
- Monitorización del dispositivo de control GPS para detectar prácticas que puedan estar aumentando el consumo de combustible.



Anexo Indicadores

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Plantilla media por categoría profesional y sexo

Categoría Profesional 1	2019/2020		
	Hombre	Mujer	Total
Alta Dirección y directivos	6,17	3,57	9,74
Titulados y mandos intermedios	49,08	25,26	74,34
Administrativos	27,07	20,04	47,10
Operarios	525,92	633,74	1.159,67
Total 2	608,24	682,61	1.290,85

¹ Los criterios de clasificación profesional de la campaña 2019/2020 han sido modificados respecto a los utilizados en la campaña 2018/2019.

² La diferencia respecto a la plantilla media detallada en Cuentas Anuales (1.296 empleados) se debe a que no se han incluido a los becarios por considerarse que no es personal laboral.

Plantilla media por tipo de contrato, categoría profesional, edad y sexo

Tipo de Contrato	Categoría	Menores de 35 años		Entre 35 y 45 años		Mayores de 45 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Indefinido	Alta dirección y directivos	0,00	0,57	2,17	2,00	4,00	1,00	9,74
	Titulados y mandos intermedios	5,90	7,25	16,58	15,20	24,38	2,25	71,56
	Administrativos	6,02	6,73	3,58	5,64	16,75	3,00	41,71
	Operarios	6,74	2,53	24,47	18,08	45,50	33,40	130,72
	Total Indefinido	18,66	17,08	46,80	40,92	90,62	39,65	253,73
Temporal	Titulados y mandos intermedios	1,46	0,55	0,77	0,00	0,00	0,00	2,78
	Administrativos	0,72	3,65	0,00	1,02	0,00	0,00	5,39
	Operarios	233,59	306,09	155,43	172,86	60,20	100,78	1.028,95
Total Temporal	235,77	310,29	156,20	173,88	60,20	100,78	1.037,12	
Total 1	254,43	327,38	202,99	214,80	150,82	140,43	1.290,85	

¹ La diferencia respecto a la plantilla media detallada en Cuentas Anuales se debe a que no se han incluido a los becarios por considerarse que no es personal laboral.

Plantilla media por edad, tipo de contrato y jornada

Grupo edad	Empleados Fijos		Empleados Temporales		Total
	Completo	Parcial	Completo	Parcial	
Menores de 35 años	35,74	0,00	545,06	1,00	581,81
Entre 35 y 45 años	87,72	0,00	330,08	0,00	417,79
Mayores 45 años	127,45	2,82	160,98	0,00	291,25
Total 1	250,91	2,82	1.036,12	1,00	1.290,85

¹ La diferencia respecto a la plantilla media detallada en Cuentas Anuales se debe a que no se han incluido a los becarios por considerarse que no es personal laboral.



Remuneraciones medias por categoría profesional, edad y sexo


Categoría	Edad	2019/2020		2018/2019	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta Dirección ¹	-	83.996,13		83.974,05	
Direcciones funcionales ²	-	77.778,26	72.252,93	78.068,29	61.813,95
Mandos intermedios	Menores de 35 años	26.725,34	17.629,48	28.647,34	22.332,34
	Entre 35 y 45 años	34.496,50	34.496,50	29.871,96	30.458,92
	Mayores 45 años	42.700,38	32.946,69	37.147,18	32.564,49
Comercial ³	Menores de 35 años	23.287,53	-	21.075,89	-
	Entre 35 y 45 años	44.915,01	-	41.741,86	-
	Mayores 45 años	36.206,97	-	36.358,25	-
Personal técnico	Menores de 35 años	20.468,57	21.066,88	15.525,82	17.146,40
	Entre 35 y 45 años	25.787,64	23.040,80	25.790,89	22.612,14
	Mayores 45 años	26.497,27	-	22.219,29	22.645,68
Administrativos	Menores de 35 años	14.744,06	15.496,72	14.683,96	15.117,00
	Entre 35 y 45 años	23.681,04	22.740,74	22.273,49	23.631,88
	Mayores 45 años	30.011,05	23.350,40	30.295,54	21.282,44
Operarios	Menores de 35 años	17.618,48	16.783,00	16.634,41	15.196,81
	Entre 35 y 45 años	19.796,42	17.103,38	19.358,01	15.478,54
	Mayores 45 años	22.441,29	17.220,62	22.411,00	15.707,00
Total	-	25.787,64	23.040,80	25.322,11	21.325,76
Brecha General⁴		-11%		-16%	

¹ El dato de remuneración media de la categoría Alta Dirección y directivos no se desglosa por edad y género por motivos de confidencialidad, dado que este colectivo incluye una mujer en varios rangos de edad.

² El dato de remuneración media de la categoría Directores funcionales no se desglosa por edad por motivos de confidencialidad, dado que en algunos rangos solo se incluye 1 empleado.

³ El dato de remuneración media de la categoría Comercial no se desglosa en algunos rangos de edad por sexo por motivos de confidencialidad, dado que en algunos rangos solo se incluye 1 empleado.

⁴ El dato de brecha salarial de la campaña 18/19 ha sido recalculada para homogeneizar los criterios utilizados en la campaña 19/20.





Horas de formación por categoría profesional

Categoría profesional	Horas	Asistentes	Media horas/asistentes
Administrativo	1.103	45	24,51
Alta dirección y directivos	16	1	16,00
Operarios	840	163	5,15
Técnicos y mandos intermedios	284	14	20,29
Titulados y mandos intermedios	2.777	67	41,45
Total	5.020	290	17,31

* Los datos suministrados son de Alhondiga la Union S.A, que es la sociedad con mayor número de empleados (96,8% de la plantilla media del Grupo)

Número de despidos a lo largo del ejercicio, desglosados por sexo, edad y categoría profesional

Categoría profesional	<35 años		Entre 35 y 45 años		Mayores de 45 años		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Administrativo			1	1			2
Alta dirección y directivos			1				1
Operarios	16	16	4	6	2	2	46
Titulados y mandos intermedios			3		1		4
Grand Total	16	16	9	7	3	2	53

* Los datos suministrados son de Alhondiga la Union S.A.

Plantilla según el grado de discapacidad desglosado por categoría profesional

Categoría profesional	0%-32%	33%-65%	GRADO TOTAL	MAS 65%	Total
Administrativo		2			2
Operarios	3	25		2	30
Titulados y mandos intermedios			1		1
Total	3	27	1	2	33

* Los datos suministrados son de Alhondiga la Union S.A., exceptuando un administrativo perteneciente a Mercado el Poniente S.A.

Horas de absentismo

TIPO	HORAS
INACTIVIDAD	55.469
HOMBRE	
ENFERMEDAD (IT)	38.441
ACCIDENTE LABORAL	19.230
MUJER	
INACTIVIDAD	96.837
ENFERMEDAD (IT)	104.377
ACCIDENTE LABORAL	21.177

* Los datos suministrados son de Alhondiga la Union S.A., exceptuando un administrativo perteneciente a Mercado del Poniente S.A.



Permiso de maternidad y paternidad

	Hombre		Mujer		2019/2020		2018/2019
	Nº empleados	Nº medios días de baja	Nº empleados	Nº medios días de baja	Nº empleados	Nº medios días de baja	Nº empleados
Permisos maternidad/paternidad	23	61	20	93	43	76	31
% reincorporados	57%		30%		53%		
% continúan trabajando	74%		30%		44%		

Índices de Seguridad y Salud

	2020	2019
Índice de frecuencia	15,43	16,28
Índice de gravedad	0,47	0,50

* Los datos suministrados son de Alondigas la Union S.A., las demás sociedades no tuvieron ninguna baja en el ejercicio 2020

Índice de frecuencia: número de accidentes con baja que tienen lugar en la empresa por cada millón de horas que se trabajan en la misma.

Índice de gravedad: número de jornada perdidas por cada 1.000 horas trabajadas.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Gestión de residuos.

Residuos Peligrosos (Kgs)	Total
Aceites de motor y lubricantes	2.600
Abosrbentes, materiales de filtración	71
Envases con restos sustancias peligrosas	53
Baterías de plomo	1.081
Total	3.805

Residuos No Peligrosos	Total
Cartón Roto (kgs)	461.940
Plástico (kgs)	148.121
Chatarra (kgs)	16.080
Destrío (m3)	8.175
Madera (m3)	580

Consumo de combustible.

Consumo	2019/2020
GASOIL TURISMO (L)	30.675
Kilómetros	497.757
l/100 km	0,062
GASOIL CAMIONES (L)	161.882
Kilómetros	447.730
l/100 km	0,362
TOTAL GASOIL (L) 2019/2020	192.557
Evolución respecto a 2018/2019	+0,6%



Huella de Carbono (tCO₂)

ALCANCE 1	Instalaciones fijas (*)	5.652
	Desplazamientos en vehículos	462
TOTAL ALCANCE 1		6.114
ALCANCE 2	Electricidad	2.232
ALCANCE 1+2		8.346

* Gas natural consumido en la planta de cogeneración en la que se produce energía destinada a la venta

Alcance 1: consumo derivado de la maquinaria y los vehículos utilizados para prestar servicios

Alcance 2: consumo eléctrico de sus centros

TRANSPARENCIA FISCAL

Facturación por país

La facturación obtenida por Grupo Alhondiga La Unión clasificada por País ha sido el siguiente:

Región	Facturación campaña 19/20	Facturación campaña 18/19
Nacional	149.308	145.023
Comunitario	124.598	118.572
Extracomunitario	33.581	30.838
Total	307.487	294.433

Información fiscal y Subvenciones públicas recibidas (GRI 201-4)

La conciliación entre el resultado contable y el gasto por Impuesto sobre Sociedades ha sido detallada en la nota 14 de la memoria integrada en las Cuentas Anuales. Todo el Grupo tributa en España.

Durante la campaña 2019-2020 el Grupo no ha recibido nuevas subvenciones públicas.



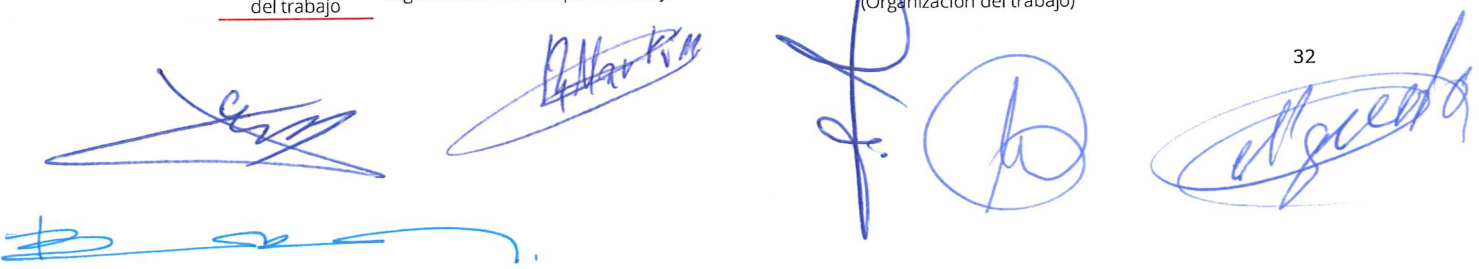
Anexo Contenido del Estado de Información no Financiera. Indicadores GRI

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2-3
		GRI 102-4 Localización de las actividades	5
		GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica	2
		GRI 102-6 Mercados servidos	2-3
		GRI 102-7 Dimensión de la organización	2-3
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6-9; 22-25
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11; 22-25
Principales riesgos	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, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	22-25 y Anexo indicadores
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	22-25 y Anexo indicadores
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	22-25
		GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	22-25 y Anexo indicadores
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	25 y Anexo indicadores
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Efluentes y residuos)	23 y Anexo indicadores
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		25

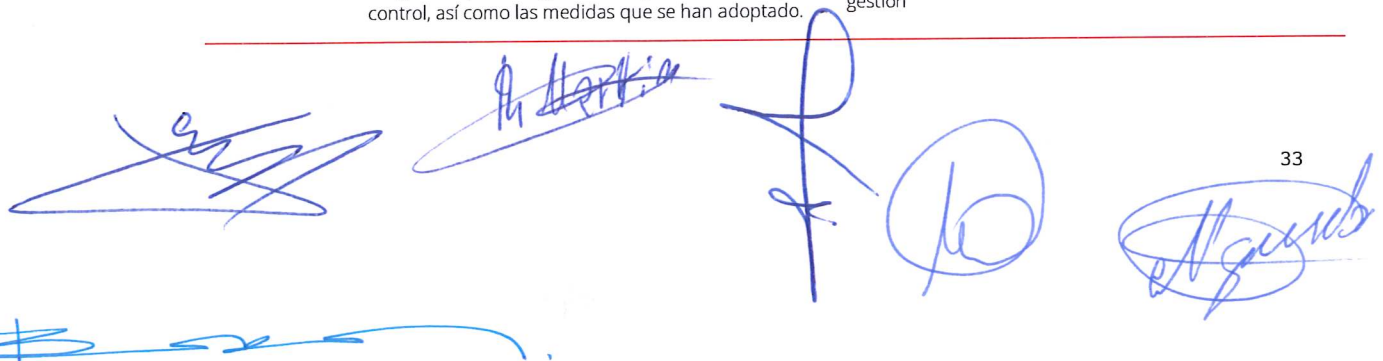
Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	24-25 y Anexo indicadores
	Emissiones de Gases de Efecto Invernadero	-	
Cambio Climático	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Reducción de las emisiones GEI)	22-25 y Anexo indicadores
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-35 Políticas de retribución	6-10 12-16 14
Principales riesgos	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, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	12-16
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	13 y Anexo indicadores 12-16
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	13 y Anexo indicadores
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	13 y Anexo indicadores
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Políticas de retribución	14 y Anexo indicadores
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (desconexión laboral)	14
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo)	12-14



Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales GRI 103-2 Enfoque de gestión	14 y Anexo indicadores 12-14
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)	16
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	16
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	16 y Anexo indicadores
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	10 y 16
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	16
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	15 y Anexo indicadores
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	12-13 y Anexo indicadores
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades)	7-16
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	7-16
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	7-16
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	12-14 y Anexo indicadores
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	7-16
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6-10
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	21-22



Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	6-10; 21-22
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	6-10; 21-22
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)	6-10; 21-22
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6-10; 17
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6-10; 17
Principales riesgos	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, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	6-10; 17
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con éste indicador este requisito de la ley	6-10; 17
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)	6-10; 17
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)	6-10; 17
Información sobre la sociedad			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6-9
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11



Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Pág. Informe
Principales riesgos	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, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave 10-12
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 17-21
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	- 10-12; 17
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones 17-21
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores) 17
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes) 10-12
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes)
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	-
	Impuestos sobre beneficios pagados	-
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno Anexo indicadores

