

## **LA MAGDALENA 2020, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO  
DEL EJERCICIO ECONÓMICO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**



## ÍNDICE

1. ALCANCE DEL INFORME	2
2. MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS	2
3. GESTIÓN DE RIESGOS	6
4. ASPECTOS MEDIAMBIENTALES	6
5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO	9
6. DERECHOS HUMANOS	18
7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	18
8. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD	19
9. TABLA DE CONTENIDOS GRI DEL EINF	22

## 1. ALCANCE DEL INFORME



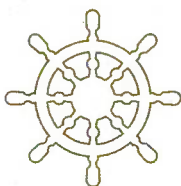
De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, **este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión.**

Este Estado de Información no Financiera (en adelante, EINF) incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de La Magdalena 2020, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al equipo humano, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. **Este EINF cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.**

El presente informe consolidado se refiere a la sociedad dominante La Magdalena 2020, S.L. y a las sociedades dependientes que se detallan en la Nota 1 de la memoria consolidada.

## 2. MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS

### Misión y Modelo de Negocio



Desde 1998 el Grupo tiene como **misión ser la mejor alternativa con sus productos y servicios para la marca de sus clientes y la opción preferida por los consumidores.** El modelo se basa en tres Principios Rectores: Seguridad, Calidad y Coste, que permiten un foco sostenido en el cliente y en un rendimiento óptimo en términos de procesos, productos y servicios. Además, todos los miembros del Equipo PROSOL orientan su comportamiento de acuerdo con cuatro valores LIFE: Liderazgo Global, Innovación

Competitiva, Flexibilidad Proactiva y Excelencia del Equipo, junto al impulso de un metavalor: la Superación.

**Los Principios Rectores de Seguridad, Calidad y Coste son los filtros básicos de la operación.** PROSIGUE (Sistema Integrado de Gestión) ha dotado un filtro de análisis de la relación de estos Principios con el servicio a

los Stakeholders y un mapa cognitivo que permite entender las atribuciones de decisión básicas de cada nivel profesional.

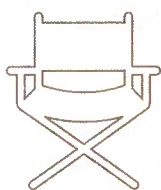
En un segundo nivel, **las políticas específicas de Área, Función o Actividad deben observarse siempre** en el diseño y desarrollo de las actividades del Grupo, especialmente cuando el desempeño se vea mediado por las mismas.

Por último, **los procedimientos establecidos deben seguirse para asegurar un desempeño sostenido y estable en el tiempo**, de modo que se faciliten los procesos de inducción, sucesión y en general aprendizaje y comportamiento.

Este modelo de trabajo, desarrollado a lo largo de más de veinte años, busca la especialización en todos y cada uno de los procesos necesarios para elaborar una gran taza de café ajustada a los requerimientos de cada cliente y con todos los requisitos de calidad exigibles. Eso ha posibilitado que el Grupo crezca de modo sostenido hasta convertirse en **un referente del servicio y del amor por el café**. Y lo ha hecho contando con un ecosistema abierto de colaboración que permite ampliar el catálogo de conocimientos y capacidades necesarios para gestionar con éxito cualquier exigencia del mercado.

El Grupo elabora trece millones de tazas de café y productos de café al día y los exporta a más de 30 países. Desde nuestras instalaciones en Palencia y con el apoyo de oficinas en Madrid y Sao Paulo.

### **Propiedad, modelo de gobierno y organización**



El Grupo cuenta con dos Administradores Solidarios, socios fundadores y que ostentan la práctica totalidad de la propiedad (Dña. Rocío Hervella Durántez y D. Julián Espegel Alonso), cuya **visión a largo plazo es la de liderar los mercados de café con un mayor potencial en el segmento de la marca privada**, y de ese modo garantizar que se cumple con la misión de la compañía.

Asimismo, **el Grupo dispone desde el ejercicio 2015 de un Comité Consultivo**, conformado por varios empresarios de diversos sectores de actividad y de reputada experiencia profesional y competencia en su ámbito de especialización, y cuya principal función es servir de apoyo al Órgano de Administración del Grupo prestándole su colaboración y asesoramiento, orientando su actividad y resolviendo las consultas realizadas en relación con todas aquellas materias que el Órgano de Administración tenga a bien someterle.

Por último, **el Grupo tiene un Comité de Dirección, que es el órgano superior de dirección, comunicación y coordinación** para implementar las decisiones estratégicas y tácticas con el fin de alcanzar los objetivos marcados. Al cierre del ejercicio 2021 el Comité de Dirección estaba conformado por los siguientes roles: Dirección Comercial, Marketing y Desarrollo de Negocio; Dirección de Innovación; Dirección de Operaciones; Dirección de Calidad; Dirección de Transformación Digital; Dirección de Gestión de Proyectos; y Dirección de Finanzas, Legal y RRHH.

De modo coyuntural y a consecuencia de la pandemia de COVID 19, **desde el 11 de marzo de 2020 se puso en marcha un Comité de Recuperación de la COVID 19 y en 2021 ha pasado a instaurarse un Comité de Desescalada de la COVID-19**, que se ha encargado de gestionar riesgos, monitorizar las actividades y orientar las inversiones y cambios en el modelo de operación para asegurar en la mayor medida posible la salud de los miembros del Equipo PROSOL y el servicio a sus clientes.

**Nuestro café: desde el origen hasta la taza**

El Grupo **fabrica café soluble, bebidas de café, cereales solubles y cápsulas de café con los más altos estándares de seguridad, calidad y coste**. Ponemos la última tecnología al servicio de las necesidades de nuestros clientes.

**El Grupo trabaja con los líderes de la distribución y el canal HORECA en más de 30 países**, que han depositado su confianza en nosotros para potenciar su catálogo de productos y marcas: desde los estudios iniciales de idoneidad o mercado, hasta la combinación ganadora de producto, formato y servicio.

**Solo así se consigue un crecimiento sostenido**. En el Grupo vigilamos y evaluamos constantemente las tendencias y cambios de la sociedad y su manera de acercarse al placer del café. Aportamos a ese conocimiento nuestra gran experiencia y la robustez de una compañía que atesora un know-how exclusivo y de gran competitividad.

**Creemos en el largo plazo y en la satisfacción como medida competitiva.**

**Exigencia y calidad**

**Nuestra visión de servicio integral al cliente** se ampara en nuestros tres Principios Rectores de Seguridad, Calidad y Coste. A ello dedicamos inversiones constantes, para garantizar un entorno de trabajo saludable y que se traduzca además en una impecable calidad de los productos y con la debida competitividad. De este modo podemos garantizar además la sostenibilidad de la compañía.

El ajuste al mercado conlleva una **fuerte apuesta por la tecnología**, desde los elementos de fabricación a la gestión de los procesos o del aprendizaje continuo de nuestro Equipo en un entorno de colaboración abierta con universidades y centros de investigación, proveedores y clientes. Solo así podemos ofrecer las **soluciones competitivas que demandan nuestros clientes y un mercado en constante evolución**.

**Signataria de Pacto Mundial, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

El Grupo, a través de **PROSOL, es desde 2020 signatario del Pacto Mundial de la ONU** y mantiene así su compromiso de alinear sus operaciones con los Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, y de adoptar medidas en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas plasmados, actualmente, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su agenda 2030.

La adhesión **es además un acicate para seguir impulsando iniciativas en apoyo de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible**, para muchos de los cuales la compañía genera impactos positivos desde sus comienzos y de manera constante.

Rocío Hervella, Administradora del Grupo declaró en la adhesión: *"Siempre hemos impulsado la sostenibilidad. Y hoy no es una opción: Es una responsabilidad. Adherimos a Pacto Mundial y promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible es un paso más de gran importancia para mejorar el futuro de todos"*.

Desde su fundación, y de modo continuado, **las actividades del Grupo han tenido y tienen impactos positivos en su entorno**. Traducido a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, que se despliegan mediante una agenda con el horizonte en 2030, influimos de forma directa en 10 de los 17 objetivos.

Como signataria de Pacto Mundial, PROSOL y a su través el Grupo apoyan e impulsan los ODS para seguir mejorando el futuro de todos en ámbitos de la vida social, económica o ecológica. Con alcance global y la mirada puesta en nuestro constante afán de superación.



Además, también en 2020 el Grupo, a través de PROSOL, se ha adherido a **Women's Empowerment Principles** (WEP), una iniciativa de la ONU que pretende abogar por la igualdad de género en todos los aspectos y con alcance mundial a través de siete principios de actuación.

Rocío Hervella, Fundadora y Administradora del Grupo declaró en el momento de la adhesión a WEP: *"Desde nuestros comienzos ha habido siempre un compromiso de igualdad entre todas las personas y de apoyo a la conciliación de vida personal y laboral, para que ninguna mujer tenga que elegir entre su carrera y su familia"*.

### Tendencias y perspectivas del sector



Durante 2021 el mercado del café ha visto como el crecimiento experimentado en los últimos años se reajustaba con la retirada paulatina de las restricciones establecidas para el canal HORECA como consecuencia de la COVID-19.

Para el conjunto de Europa del Este y Europa del Oeste el crecimiento en valor ha sido de un 3% hasta los 1,9 millones de toneladas y un 1% en valor hasta los 30.400 millones de euros, manteniendo un crecimiento sostenido respecto a valores previos a la pandemia de la COVID-19.

**Las categorías más dinámicas son por un lado el café en grano, motivado por una mayor especialización de la categoría y un conocimiento del consumidor, y por otro lado las cápsulas de café,** donde las cápsulas compatibles con el sistema NESPRESSO ocupan el mayor porcentaje de cuota en valor y en volumen (53% y 36%, respectivamente). En cuanto a la categoría de café soluble, al tratarse de una categoría más madura que las señaladas, presenta un crecimiento plano tanto en valor como en volumen.

### Principales magnitudes 2021



**En 2021, el Grupo ha facturado 89 millones de euros, con 285 personas empleadas en su equipo** y tres unidades de negocio en Venta de Baños (Palencia) más el apoyo comercial de oficinas en Madrid y Sao Paulo.

Durante el ejercicio 2021 **las inversiones en inmovilizado material e intangible han ascendido a cerca de 2 millones de euros.** Adicionalmente se han acometido inversiones en otros **activos inmobiliarios y financieros por un importe total de 3,5 millones de euros.**

### 3. GESTIÓN DE RIESGOS



El Grupo apoya e impulsa una mirada de **Gestión de Riesgos** que tiene como objetivo identificar y valorar aquellos eventos potenciales que puedan afectar a la Compañía, gestionarlos dentro de los umbrales de tolerancia aceptados y proporcionar una seguridad razonable y sostenible sobre el logro de los objetivos, dentro del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE.

La **Política de Gestión de Riesgos del Grupo** emana de sus Principios Rectores y se orienta por medio de las siguientes Directrices:

1. El cumplimiento de toda normativa legal aplicable.
2. La sostenibilidad del Grupo.
3. La capacidad de anticipación de los riesgos potenciales para poder evitarlos, contrarrestarlos o minimizar su impacto.

Toda actuación dirigida a identificar, valorar, priorizar, tratar, revisar o controlar los riesgos deberá enmarcarse en el Sistema de Gestión de Riesgos y atenderá a los siguientes **Compromisos**:

1. **Promover una cultura de riesgo-oportunidad** en la gestión del Grupo a través del Sistema de Gestión de Riesgos.
2. **Incluir los resultados del análisis y valoración del riesgo dentro de la estrategia** y la toma de decisiones del Grupo.
3. **Asegurar la consecución de objetivos de negocio** dentro del nivel de tolerancia al riesgo aceptado.
4. **Utilizar una infraestructura común para la gestión de riesgos**: lenguaje, tecnología y procesos.
5. **Actualizar y tratar los riesgos coordinando los flujos de información** con las líneas de negocio de forma eficiente.

Implicar y exigir a la organización la actualización y gestión de todo lo relativo a la gesti

6. ón de riesgos.
7. **Establecer y cumplir unos objetivos anuales de riesgos** enfocados en la disminución de los costes de control.

### 4. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

#### Gestión medioambiental



El Grupo apoya e impulsa un **comportamiento responsable en la Gestión Ambiental** y cree firmemente en el desarrollo de su actividad bajo parámetros de protección y conservación del Medio Ambiente. La sostenibilidad de la compañía está ligada a la sostenibilidad de la Naturaleza: a tal fin, las actividades industriales deben ser realizadas con conciencia de los retos del entorno, de modo que se alcancen los requerimientos de los Principios Rectores y del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE.



El compromiso del Grupo con la protección del Medioambiente y con una gestión medioambiental más eficiente y sostenible se ha materializado en el ejercicio 2021, un año más desde 2006, con la auditoría de seguimiento de la certificación de la norma **ISO 14001:2015** de la fábrica de café soluble y cápsulas compatibles en Venta de Baños (Palencia, España) superada satisfactoriamente, un estándar internacional que nos proporciona un marco con el que preservar y proteger el Medioambiente y nos permite asegurar que cumplimos nuestros objetivos anuales en este ámbito.

Ninguna de las empresas que forman parte del Grupo, se encuentra recogida en el Anexo III de la Ley 26/2007 de 23 de octubre de Responsabilidad Medioambiental y, por tanto, no están obligadas a formalizar la correspondiente garantía financiera obligatoria que establece la normativa legal. Sin embargo y como se ha comentado en puntos anteriores, **el Grupo tiene implantada y certificada la norma ISO 14001:2015** con la que le permite identificar los riesgos ambientales derivados de la actividad y el establecimiento de medidas preventivas acorde a dichos riesgos.

Entre las principales medidas adoptadas durante el 2021 en materia de gestión medioambiental destacan las impulsadas dentro del Plan de Transformación Digital del Grupo, y en concreto:

1. **Monitorización de consumos de recursos del proceso productivo** y de la trazabilidad de residuos generados por las empresas del Grupo.
2. **Digitalización en la obtención y reporte de indicadores** de desempeño ambiental del Grupo.

### Uso sostenible de los recursos



Una de las necesidades que requieren las actividades industriales del Grupo, es la utilización de **agua**, que, como recurso escaso y costoso, trata de ser optimizado al máximo por el Grupo en todos sus procesos productivos. La ratio consumo de agua por el Grupo durante el ejercicio 2021 se sitúa en 14,5 m³ por tonelada fabricada.

La actividad industrial del Grupo requiere un adecuado consumo de **recursos energéticos**, motivo por el cual es una de las prioridades operativas del Grupo, implicando no solo la optimización de costes, sino también un notable y positivo impacto ambiental en cuanto a la reducción de emisiones.

Por un lado, **el consumo de energía eléctrica del Grupo en el ejercicio 2021 ha sido de 649 kWh por tonelada** producida y/o envasada (657 kWh por tonelada producida y/o envasada en 2020), y por otro lado **el consumo de energía gas natural por las empresas del Grupo durante el ejercicio 2021 ha ascendido a 8.098 kWh** por tonelada fabricada (7.720 kWh por tonelada fabricada en 2020). Adicionalmente, en 2021 **el Grupo ha eliminado el consumo de gasóleo** que hasta ahora se venía utilizando de manera secundaria en sus actividades (consumidos unos 6.200 litros en 2020).

A fecha actual no se puede asegurar cuál es el porcentaje de recursos energéticos consumidos por el Grupo que procede de fuentes 100% renovables, al ser un indicador no informado por los proveedores de energía.

### Economía circular y gestión de residuos



**El Grupo impulsa el cambio hacia la economía circular** y lo hace a lo largo de toda la cadena de valor, desde el ecodiseño de los productos para que sean más sostenibles, a la adquisición de materias primas y materiales, aplicando criterios ambientales en las decisiones de compra, en el proceso productivo a través del seguimiento de los indicadores medioambientales y adoptando siempre el principio de prevención en la generación de residuos, y por supuesto en la valorización de los residuos generados, de forma que los residuos se convierten en recursos.

En este sentido, cabe reseñar que la empresa del Grupo PROSOL fue la primera del sector agroalimentario en España en obtener la **Certificación de Residuo 0** emitida por AENOR, que acredita que las organizaciones valorizan sus fracciones de residuos, evitando que estos tengan como destino final el vertedero, y ha sido renovado satisfactoriamente en 2021 por parte de PROSOL por un período de 3 años.

La composición del total de residuos, peligrosos y no peligrosos, generados por la actividad del Grupo durante los ejercicios 2021 y 2020 ha sido la siguiente:

Residuos no peligrosos	2021	2020
Materia orgánica y lodos de depuradora (Kg)	13.814.516	13.733.980
Envases mezclados (Kg)	423.310	580.510
Papel y cartón, vidrio, aluminio y plástico (Kg)	408.130	461.990
Residuo de big-bags y sacos de yute (Kg)	160.507	152.860
Otros residuos (Kg)	35.074	46.002
<b>Total (Kg)</b>	<b>14.841.537</b>	<b>14.975.342</b>

Residuos peligrosos	2021	2020
Solución acuosa (Kg)	11.600	14.900
Env. plásticos contaminados (Kg)	1.536	1.939
RAEES (Kg)	690	343
Otros residuos (Kg)	3.489	692
<b>Total (Kg)</b>	<b>17.315</b>	<b>17.874</b>

**Todos los residuos generados por el Grupo son tratados con gestores autorizados.** El Grupo dispone de los contenedores adecuados para la segregación de cada tipo de residuo: eso garantiza la trazabilidad desde la generación hasta su tratamiento final y valorización. Para los residuos peligrosos, se dispone de un almacén temporal específico en las instalaciones hasta su tratamiento final, si bien se trata de cantidades no significativas.

Entre las **principales medidas adoptadas en 2021 en materia de economía circular y gestión de residuos** destacan:

- 1.Reducción en la generación de residuo de envases mezclados** en un 27% gracias a la optimización y mejora en la eficiencia del proceso productivo y que ha permitido evitar el reciclaje equivalente a más de 30 traslados anuales de este residuo.
- 2.La valorización de los residuos generados en la actividad del Grupo en más de un 95%** convirtiéndolos en recursos: compost, energía, biogás y nuevos materiales reciclados para incorporarse como materia prima en otros procesos productivos.
- En materia de envases y fruto del compromiso en minimizar el impacto de los mismos, el Grupo continua con las acciones incluidas en el **proyecto de Packaging Sostenible que inició en 2020** pilotado sobre los principios de Economía Circular y que se materializa en las siguientes acciones:
  - 1. Desarrollo de cápsulas compostables en el hogar**, de forma que el residuo tras un adecuado tratamiento se convierte en compost.
  - 2. Eliminación de elementos de packaging secundario de cartón reduciendo** el consumo y la generación de este residuo.
  - 3. Mejora del porcentaje de reciclabilidad de envases de café soluble** mediante varias acciones como, por ejemplo: sustitución de tapas de plástico o el cambio a formatos con mayor visibilidad en las plantas de reciclaje, evitando su desecho a vertedero y dándoles una segunda vida.
  - 4. Reducción de gramaje en peso** de determinados envases de café soluble.
- Adicionalmente, los diferentes packaging secundarios y terciarios empleados en el Grupo son ahora 100% reciclables y en el caso de packaging de cartón de café soluble con origen 100% reciclado.

En particular, cabe reseñar en 2021 en materia de economía circular que, bajo el paraguas de la Asociación Española del Café (AECafé), la empresa del grupo PROSOL se ha unido junto a otras 23 empresas del sector cafetero para lanzar **Circulo RECICAP**, organización sin ánimo de lucro que se constituyó el 13 de julio de 2021 con el objetivo de impulsar un único sistema colectivo de reciclaje de cápsulas café, de aluminio y plástico, que garantice una solución integral para el sector cafetero en España. Las compañías emplean, como base, el sistema de reciclaje que NESTLÉ, a través de las marcas NESCAFÉ DOLCE GUSTO y NESPRESSO, puso en

marcha en España en 2010. Asimismo, trabaja para expandir el sistema actual a través de la ampliación de los puntos de recogida, facilitando al consumidor un mejor y más amplio acceso al sistema, tanto a nivel local como nacional. De esta manera, se asegura la circularidad de las cápsulas de café como residuo.

**El sistema de reciclaje de Círculo RECICAP se basa en un modelo colaborativo entre el consumidor, la distribución, las administraciones locales y las empresas del sector**, y fomenta el reciclaje de los consumidores en determinados puntos de venta o puntos limpios. Desde aquí, los distribuidores y los municipios trasladan las cápsulas a las plataformas o puntos de acumulación y es Círculo RECICAP quien se encarga de recogerlas y reciclarlas íntegramente, proporcionando una segunda vida al plástico, al aluminio y a los posos de café. Con este sistema colaborativo, se logra que las cápsulas de plástico y aluminio que se recogen terminen recicladas y se asegura su circularidad.

### Contaminación



En los ejercicios 2021 y 2020 **las emisiones de gases de efecto invernadero** generadas a consecuencia de la actividad industrial del Grupo han ascendido a:

	Emisiones 2021	Ejercicio 2020
Alcance 1 (gas natural y gasóleo)	15.574 TN CO <sub>2</sub> eq.	16.203 TN CO <sub>2</sub> eq.
Alcance 2 (energía eléctrica)	3.030 TN CO <sub>2</sub>	3.499 TN CO <sub>2</sub>

El Grupo mediante el procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales **realiza una identificación de los focos de emisión, así como una evaluación de los parámetros de emisión** (gases, compuestos orgánicos volátiles y partículas) en base al cumplimiento legal aplicable en cada caso.

Respecto al ruido, como foco de emisión atmosférica, no es considerado por el Grupo como un aspecto ambiental relevante, si bien cabe reseñar que el último informe de comprobación se realizó en 2020, de acuerdo con la Ley 5/2009, de 4 de junio, del Ruido de Castilla y León, que regula una periodicidad de control cada 3 años.

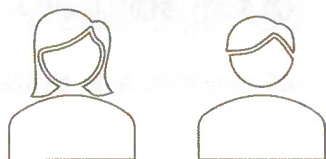
### Protección de la biodiversidad



**Las instalaciones en las que el Grupo desarrolla su actividad se encuentran situadas en polígonos industriales y zonas urbanas**, por lo que no se encuentran dentro de espacios protegidos o de alta biodiversidad, y por ello la actividad del Grupo no implica un riesgo relevante en esta materia, ni se adoptan medidas específicas de preservación o restauración de la biodiversidad.

## 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO

### Gestión del talento







**El Grupo apoya e impulsa un comportamiento responsable y el desarrollo constante de todos los miembros de su Equipo.** La comunidad de talento del Grupo es el más valioso motor de crecimiento del mismo. En consecuencia, un vector de inversión fundamental es la atracción y retención del mejor talento, de modo que tanto Grupo como personas se desenvuelvan en un entorno seguro y de calidad, de acuerdo

con lo requerido por los Principios Rectores y por el Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE.



Desde el ejercicio 2012 en el Grupo **estamos certificados como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, con una calificación nivel B+ en el ejercicio 2021, **y aplicamos casi 60 medidas de conciliación de la vida personal y profesional** (compromiso que se define como “*equilibrio de la vida personal, familiar y profesional la flexibilidad mutua empresa-personas para el cumplimiento de las necesidades y objetivos de todos los implicados y el logro de un mayor bienestar global*”). Contamos con varios proyectos específicos para la mejora constante de las condiciones laborales y el impulso de la carrera profesional:

1. Un modelo de liderazgo (**MODELID**) que ayuda a que los profesionales tengan un marco estable y motivador para desarrollar sus relaciones laborales. 
2. Una Escuela Corporativa, **PROSCHOOL**, que se encarga de potenciar la formación y el desarrollo de los miembros del Equipo PROSOL. 
3. Un completo programa de impulso de la salud, **PROSALUD**, que tiene el objetivo de ayudar al equipo a tener una vida más saludable mediante programas de prevención y formación. 
4. Un completo programa de aseguramiento de Prevención de Riesgos Laborales, **PROTEGE**, que está en constante evolución y mejora.
5. Los nuevos profesionales cuentan con el apoyo de un **WELCOME PACK** que les ayuda a integrarse en la cultura de superación de PROSOL. 

## Empleo

La plantilla media y distribución de empleados en los ejercicios 2021 y 2020 por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

### Ejercicio 2021:

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Directivos	0,0	2,0	0,0	0,0	4,0	1,2	7,2
Mandos intermedios y técnicos	0,0	43,1	6,8	0,4	18,6	9,9	78,8
Personal de operaciones	2,6	42,4	25,1	2,1	79,9	47,0	199,1
<b>Total</b>	<b>2,6</b>	<b>87,5</b>	<b>31,9</b>	<b>2,5</b>	<b>102,5</b>	<b>58,1</b>	<b>285,1</b>

### Ejercicio 2020:

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Directivos	0,0	1,8	0,0	0,0	3,9	2,0	7,7
Mandos intermedios y técnicos	0,7	49,9	7,5	0,4	25,6	9,8	93,9
Personal de operaciones	3,6	59,6	23,8	6,5	98,1	49,2	240,8
<b>Total</b>	<b>4,3</b>	<b>111,3</b>	<b>31,3</b>	<b>6,9</b>	<b>127,6</b>	<b>61,0</b>	<b>342,4</b>

La plantilla media y distribución de empleados de los ejercicios 2021 y 2020 atendiendo a las distintas modalidades de contratos de trabajo, por sexo y edad es la siguiente:

**Ejercicio 2021:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Contrato indefinido	1,3	80,5	30,6	0,5	98,0	53,1	<b>264,0</b>
Contrato temporal	1,3	7,0	1,3	2,0	4,5	5,0	<b>21,1</b>
<b>Total</b>	<b>2,6</b>	<b>87,5</b>	<b>31,9</b>	<b>2,5</b>	<b>102,5</b>	<b>58,1</b>	<b>285,1</b>

**Ejercicio 2020:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Contrato indefinido	0,0	91,1	28,6	0,5	109,7	52,0	<b>281,9</b>
Contrato temporal	4,3	20,2	2,7	6,4	17,9	9,0	<b>60,5</b>
<b>Total</b>	<b>4,3</b>	<b>111,3</b>	<b>31,3</b>	<b>6,9</b>	<b>127,6</b>	<b>61,0</b>	<b>342,4</b>

La tasa promedio anual durante los ejercicios 2021 y 2020 de la plantilla media de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

**Ejercicio 2021:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
<b>Contrato indefinido</b>	<b>0,5%</b>	<b>28,3%</b>	<b>10,7%</b>	<b>0,1%</b>	<b>34,4%</b>	<b>18,6%</b>	<b>92,6%</b>
Directivos	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	1,4%	0,4%	2,5%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	14,5%	2,4%	0,0%	6,5%	3,5%	26,9%
Personal de operaciones	0,5%	13,1%	8,3%	0,1%	26,5%	14,7%	63,2%
<b>Contrato temporal</b>	<b>0,4%</b>	<b>2,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,8%</b>	<b>7,4%</b>
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	0,7%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,8%
Personal de operaciones	0,4%	1,8%	0,4%	0,6%	1,6%	1,8%	6,6%
<b>Total</b>	<b>0,9%</b>	<b>30,8%</b>	<b>11,1%</b>	<b>0,8%</b>	<b>36,0%</b>	<b>20,4%</b>	<b>100,0%</b>

**Ejercicio 2020:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
<b>Contrato indefinido</b>	<b>0,0%</b>	<b>26,6%</b>	<b>8,4%</b>	<b>0,1%</b>	<b>32,0%</b>	<b>15,2%</b>	<b>82,3%</b>
Directivos	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	1,1%	0,6%	2,2%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	13,0%	2,2%	0,0%	7,1%	2,9%	25,2%
Personal de operaciones	0,0%	13,1%	6,2%	0,1%	23,8%	11,7%	54,9%
<b>Contrato temporal</b>	<b>1,3%</b>	<b>5,9%</b>	<b>0,8%</b>	<b>1,9%</b>	<b>5,2%</b>	<b>2,6%</b>	<b>17,7%</b>
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,2%	1,6%	0,0%	0,1%	0,4%	0,0%	2,3%
Personal de operaciones	1,1%	4,3%	0,8%	1,8%	4,8%	2,6%	15,4%
<b>Total</b>	<b>1,3%</b>	<b>32,5%</b>	<b>9,2%</b>	<b>2,0%</b>	<b>37,2%</b>	<b>17,8%</b>	<b>100,0%</b>

Por otra parte, en el ejercicio 2021 se han producido 25 despidos en el Grupo, de los cuales 16 han sido mujeres y 9 hombres (en 2020 fueron 34 despidos, 10 mujeres y 24 hombres), mientras que atendiendo a la categoría profesional han sido 13 en directivos, mandos intermedios y técnicos, y otros 12 en personal de operaciones.

La tasa de rotación del personal durante los ejercicios 2021 y 2020 por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

**Ejercicio 2021:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	7,0%	14,7%	0,0%	10,7%	20,2%	10,2%
Personal de operaciones	0,0%	2,4%	0,0%	46,7%	6,3%	0,0%	3,5%
<b>Total</b>	<b>0,0%</b>	<b>4,6%</b>	<b>3,1%</b>	<b>40,2%</b>	<b>6,8%</b>	<b>3,4%</b>	<b>5,3%</b>

**Ejercicio 2020:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	153,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Personal de operaciones	27,5%	3,4%	0,0%	0,0%	1,0%	4,1%	2,5%
<b>Total</b>	<b>46,7%</b>	<b>1,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,8%</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,0%</b>

El modelo retributivo aplicable con carácter general a toda la plantilla del Grupo se materializa a través de dos elementos diferenciados:

1. **Una retribución fija, basada en el Convenio Colectivo de aplicación**, que tiene en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y el desempeño profesional de cada miembro del Equipo PROSOL. La definición y el importe de la retribución fija se basa en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales, realizándose revisiones de categoría profesional de manera periódica por parte del Grupo.
2. **Una retribución variable, constituida por un pago adicional a la retribución fija, y que está ligada a la consecución de objetivos previamente establecidos.** Su pago tiene como primer requisito el cumplimiento del objetivo de EBT, y adicionalmente existen objetivos personales y/o de Área.

**La retribución media en el ejercicio 2021 (en términos de retribución fija) ha ascendido a 27 miles de euros**, siendo de 25,4 miles de euros en el caso de las mujeres y de 28,7 miles de euros en el caso de los hombres. En términos de edad, la retribución media en el ejercicio 2021 se sitúa en 11 miles de euros para menores de 25 años, 27,4 miles de euros para la horquilla 25-45 años, y 28,0 miles de euros para mayores de 45 años. Y, por último, atendiendo a la categoría profesional, la retribución media en el ejercicio 2021 ha sido de 23 miles de euros para el personal de operaciones, 35 miles de euros para mandos intermedios y técnicos, y 82 miles de euros para directivos.

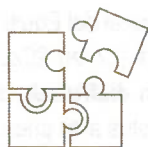
**La brecha salarial**, entendida como diferencia entre la retribución media de todas las mujeres empleadas en el Grupo y la retribución media de todos los hombres empleados en el Grupo, sin consideración a su formación, categoría profesional, tipo de contrato, edad, antigüedad, duración de la jornada laboral, peligrosidad, horas extras, etc., **asciende en el ejercicio 2021 al 11,5%** (en 2020 fue del 11,1%). La política retributiva del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, de modo que se establecen niveles salariales ligados al puesto y/o categoría ocupados, con independencia del sexo, raza, religión y otros factores, y por ello no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres si comparamos datos homogéneos (es decir, puestos y/o categorías profesionales iguales). La puntualización es pertinente porque **hay que señalar que el hecho de que haya hasta 32 reducciones de jornada, de las que 31 corresponden a mujeres del Equipo PROSOL, tiene un efecto estadístico en el cálculo salarial.**

En lo que respecta a la retribución de Administradores, en el ejercicio 2021 el importe devengado por los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad Dominante ascendió a 977 miles de euros (mismo

importe en 2020). No se facilita esta información desglosada por género, porque con la conformación del órgano de administración supondría la publicación de la retribución individualizada de las mujeres que lo componen.

En 2021 no existen anticipos ni créditos concedidos a los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad Dominante, así como tampoco operaciones garantizadas ni obligaciones contraídas en materia de pensiones ni de seguros de vida. Asimismo, el Grupo ha satisfecho la cantidad de 5 miles de euros (mismo importe en 2020), correspondiente a la prima del seguro de responsabilidad civil de la totalidad de los Administradores por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo.

### Organización del trabajo



**La tasa de empleados a jornada completa y parcial por sexo, edad y clasificación profesional durante los ejercicios 2021 y 2020 es la siguiente:**

#### **Ejercicio 2021:**

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
<b>Tiempo completo</b>	<b>0,8%</b>	<b>24,2%</b>	<b>10,2%</b>	<b>0,9%</b>	<b>35,9%</b>	<b>19,9%</b>	<b>91,9%</b>
Directivos	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	1,4%	0,4%	2,5%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	12,2%	2,0%	0,1%	6,5%	3,5%	24,3%
Personal de operaciones	0,0%	11,3%	8,2%	0,8%	28,0%	16,0%	65,1%
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0,1%</b>	<b>6,5%</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,5%</b>	<b>8,1%</b>
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	2,9%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%
Personal de operaciones	0,1%	3,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%	4,7%
<b>Total</b>	<b>0,9%</b>	<b>30,7%</b>	<b>11,2%</b>	<b>0,9%</b>	<b>35,9%</b>	<b>20,4%</b>	<b>100,0%</b>

#### **Ejercicio 2020:**

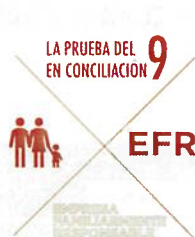
	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
<b>Tiempo completo</b>	<b>1,1%</b>	<b>27,3%</b>	<b>8,3%</b>	<b>1,9%</b>	<b>37,2%</b>	<b>17,2%</b>	<b>93,0%</b>
Directivos	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	1,1%	0,6%	2,2%
Mandos intermedios y técnicos	0,2%	12,3%	1,8%	0,0%	7,5%	2,9%	24,7%
Personal de operaciones	0,9%	14,5%	6,5%	1,9%	28,6%	13,7%	66,1%
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,7%</b>	<b>7,0%</b>
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	2,3%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	2,8%
Personal de operaciones	0,1%	2,9%	0,5%	0,0%	0,0%	0,7%	4,2%
<b>Total</b>	<b>1,2%</b>	<b>32,5%</b>	<b>9,2%</b>	<b>2,0%</b>	<b>37,2%</b>	<b>17,9%</b>	<b>100,0%</b>

Respecto a las **medidas destinadas a fomentar la conciliación y el equilibrio entre la vida profesional y personal**, el Grupo está certificado como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) desde el año 2012, y cuenta con casi 60 medidas a estos efectos. Estas medidas se agrupan dentro del Catálogo de Medidas EFR del Grupo, y se clasifican en cinco bloques: (i) **calidad en el empleo** -retribución flexible, bonus por cumplimiento de objetivos, complementos en situaciones especiales, ...-; (ii) **flexibilidad temporal y especial** -jornada flexible y horario de trabajo de jornada intensiva en verano para el personal con horario partido, calendarios anuales, ...-; (iii) **apoyo a la familia** -acumulación del tiempo de lactancia, licencias retribuidas,...-; (iv) **desarrollo personal y profesional** -programa de inducción, evaluación de desempeño, formación, ...-; e (v) **igualdad de oportunidades** -integración laboral de colectivos de difícil inserción, exclusión de lenguaje sexista, ...-. Asimismo, se ponen a disposición de los empleados diferentes canales para solicitar dichas medidas, así como mecanismos formales para canalizar quejas, reclamaciones o incidencias.

Adicionalmente, en relación con las medidas de conciliación en 2021 debemos destacar que en el mes de noviembre se firmó un nuevo Convenio Colectivo por la empresa del grupo PROSOL (con vigencia 2020-2023), caracterizado por un gran impacto económico y social. En concreto, se han incorporado **4 medidas nuevas de conciliación** (excedencia especial para personas sin hijos, ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta 14 años, facilitar la conciliación para las parejas trabajadoras en cuanto a turnos y vacaciones, y equiparación de los derechos de maternidad/paternidad a adopción/acogimiento) **y se han ampliado otras 4 medidas** (mejora en la flexibilidad horaria de entrada y salida, aumento de flexibilidad en el tiempo de comida en los turnos partidos, ampliación de la jornada de verano para los turnos partidos, y ampliación ayudas escolares a otros colectivos como hijos estudiantes de formación profesional e hijos con discapacidad).

En este sentido y como consecuencia de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal del Equipo, **32 empleados del Grupo han disfrutado de un contrato con jornada reducida en 2021** (37 en 2020). Asimismo, durante el ejercicio 2021, **13 trabajadores (mismos que en 2020) del Grupo han disfrutado de permisos de maternidad, paternidad o lactancia**, habiéndose reincorporado la totalidad de éstos a su puesto de trabajo a la finalización de este. A este respecto debemos señalar que la tasa promedio de hijos por empleado que conforman la plantilla del Grupo en 2021 ha ascendido a 1,5.

En relación con la **evaluación de los resultados de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal**, cada año se realiza un seguimiento de estos por parte del Área de Recursos Humanos del Grupo y los resultados más importantes se elevan al Comité de Dirección del Grupo, que realiza anualmente la revisión por la dirección. En el ejercicio 2021 las conclusiones más significativas han sido que **no se consideran necesarios cambios en la orientación estratégica ni a nivel organizativo ni de recursos**; las oportunidades de mejora detectadas han sido analizadas y convenientemente aprovechadas; y las potenciales amenazas (derivadas del contexto de crisis sanitaria y de la situación del mercado) son convenientemente gestionadas.



También el seguimiento de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal se realiza con la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, compartiendo la evaluación de los objetivos marcados anualmente, que **en el caso del ejercicio 2021 se han alcanzado la totalidad de los objetivos marcados**: (1) Seguir impulsando la comunicación interna en materia EFR -conseguido con la implantación de una nueva APP del Portal Empleado para todos, la creación de un nuevo canal EFR y el incremento del número de comunicaciones EFR-; (2) Aumentar la satisfacción en materia de conciliación -incluyendo nuevas medidas al Catálogo de Medidas EFR y

midiendo el indicador de rotación no deseada por motivos de conciliación-; (3) Cuidar la salud y el bienestar de todos los miembros del Equipo mediante PROSALUD -aumentando las campañas informativas de salud para todos miembros del Equipo y realizando campañas específicas para la detección del COVID-; y (4) Trabajar en la igualdad de oportunidades -obteniendo el Distintivo Óptima de la Junta de Castilla y León, y no teniendo ningún expediente de acoso laboral o sexual-.

También, como consecuencia de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal, **el Grupo ha recibido en 2021 varios reconocimientos externos**:

1. **Renovación por parte de la empresa del grupo PROSOL del Distintivo Óptima de la Junta de Castilla y León**, que reconoce a las empresas que adoptan voluntariamente buenas prácticas de RRHH en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliación entre vida personal, laboral y familiar.
2. **Renovación también por parte de PROSOL de la certificación BSAFE** otorgada por firma KPMG en la protección de la salud del equipo Prosol frente a COVID-19.
3. **PROSOL ha resultado finalista de los premios FORBES-CREDIT SUISSE de Sostenibilidad.**

La cifra total de absentismo en 2021 ha ascendido a 27.135 horas, **resultando en una tasa de absentismo (TAS) agregada para el total del Grupo del 5,3%** (en 2020 fueron 28.773 horas y una tasa del 4,5%).



En cuanto a la desconexión laboral, el Grupo firmó en enero de 2021 por unanimidad con la representación sindical el primer Protocolo de Desconexión Digital. En este sentido el Grupo basa su relación con los empleados en una cuestión de confianza y responsabilidad, dando libertad al empleado para que desempeñe su misión y funciones al contar con opciones dentro de su Catálogo de Medidas EFR como la flexibilidad horaria, flexibilidad espacial (teletrabajo), ...

### Salud y seguridad laboral de las personas

El Grupo apoya e impulsa una mirada que prima de manera relevante la seguridad de las personas y un entorno saludable de trabajo. El Grupo considera a las personas como fines en sí mismas, por lo que trata siempre de favorecer las actividades que permitan su desarrollo y realización profesional atendiendo a sus necesidades, de acuerdo con lo requerido por los Principios Rectores y por el Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE.

### Indicadores de salud y seguridad laboral

En relación con la siniestralidad laboral, el número total de trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo con baja en 2021 ha sido de 9, de los cuales 2 fueron mujeres y 7 hombres (en 2020 fue de 6, todos ellos hombres). Asimismo, ningún empleado del Grupo ha recibido la baja durante los ejercicios 2021 y 2020 por enfermedad profesional. No obstante, la totalidad de bajas por accidente laboral han revestido carácter leve. De estas cifras se derivan los siguientes indicadores de siniestralidad:

Indicador	Dato 2021	Dato 2020	Método de cálculo
Índice de frecuencia	16,95	9,58	$\text{N.º accidentes} \times 1.000.000 / \text{N.º horas trabajadas}$
Índice de gravedad	0,49	0,10	$\text{N.º jornadas perdidas} \times 1.000 / \text{N.º horas trabajadas}$

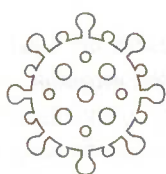
Los puestos de trabajo, instalaciones y procesos son permanentemente objeto de acciones para eliminar y minimizar factores de riesgo. Durante el 2021 las unidades de negocio han superado cerca de 30 auditorías, inspecciones y seguimientos internos para evaluar la seguridad y aplicar mejoras a los procesos.

Adicionalmente durante el ejercicio 2021 buena parte del Equipo ha participado en programas y acciones formativas asociadas a su puesto de trabajo y a las tareas que desempeñan. Un total de 139 personas ha participado en alguno de los programas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) implementados y se han llevado a cabo 10 cursos, que han supuesto cerca de 443 horas de formación (en 2020 fueron 106 asistentes, 8 cursos y 296 horas).

Entre las acciones formativas más reseñables en materia de PRL del ejercicio 2021 cabe destacar la formación en fichas de seguridad, cursos para el manejo seguro de carretillas y de apiladores, cursos básicos en prevención de riesgos laborales, tratamiento de quemaduras, cursos de seguridad en altura, refresco en el uso del desfibrilador para asegurar que las instalaciones del Grupo son espacios cardio-protectados, ...



### Actuaciones relacionadas con la pandemia de COVID 19



El Grupo ha realizado inversiones de más de medio millón de euros en medidas de profilaxis y prevención para minimizar el riesgo de contagio en sus instalaciones. En todo momento un Comité (CORECO y posteriormente CODESCO) ha estado monitorizando las actividades necesarias. Las medidas pueden agruparse en cuatro grandes áreas:

1. **Virtualización del trabajo de acuerdo con los sucesivos estados de alarma** y en los puestos y funciones que lo permiten. Otras medidas de este tipo han sido la prohibición de los viajes y reuniones presenciales. Por ejemplo, se ha virtualizado la formación impartida por PROSCHOOL mediante la creación de una plataforma informática ad hoc. Del mismo modo, se han generado diversas aplicaciones informáticas para, por ejemplo, reservar espacios en el comedor. Y lógicamente se han generado las condiciones adecuadas para el teletrabajo.
2. **Medidas de reorganización de los espacios**, su acotación mediante mamparas protectoras y puesta en marcha de medidas de higienización y ventilación. Por ejemplo, se han eliminado cafeteras y microondas en las kitchenettes y se han instalado máquinas vending, o se han eliminado puertas.
3. **Medidas de higienización y prevención**: se han instalado medidores de temperatura en las entradas y en la garita, se han instalado puntos de dispensa de gel hidroalcohólico, se han mejorado EPIs y protocolos de actuación en casos de sospecha, además de cribados mediante tests de antígenos y/o anticuerpos.
4. **Medidas de información y concienciación**. Se ha renovado por completo la señalética de la instalación para asegurar, por ejemplo, las distancias interpersonales y los correctos flujos de personas. Se ha mantenido, mediante diversos canales, un flujo de información constante y se ha generado una cultura de prevención que ha cristalizado además en cursos específicos.
5. Todas esas medidas han cristalizado en la **obtención y renovación del Sello BSAFE**, auspiciado por Empresa Familiar de Castilla y León para garantizar protocolos de seguridad y protección de espacios y personas.



### Relaciones sociales



Todos los trabajadores del Grupo cuentan con derechos y obligaciones derivados de la legislación laboral vigente y del convenio colectivo que resulta de aplicación.

El 100% de los empleados del Grupo se encuentran cubiertos por un convenio colectivo, siendo esencialmente de aplicación el Convenio Colectivo de Productos Solubles, S.A. (que ha sido formalizado en el mes de noviembre de 2021 con el acuerdo

unánime de la representación sindical y con vigencia 2020/2023).

La relación sindical se articula esencialmente a través del Comité de Empresa de Productos Solubles, S.A., en el que participan dos sindicatos.

### Formación y promoción interna



El Grupo mantiene una política de desarrollo de capacidades y competencias de su comunidad de talento a través de formación continua y de calidad.

PRO  
SCHOOL

WELCOME  
PACK

MODE  
LID

La formación e integración de cada miembro del Equipo comienzan desde su incorporación al Grupo, momento en el que los nuevos profesionales cuentan con el apoyo de un WELCOME PACK que les ayuda a adaptarse a la cultura de superación del Grupo. A partir de ahí, continúa su formación y desarrollo a través de PROSCHOOL y de otras actividades enmarcadas en el Modelo de Liderazgo (MODELID).

Durante el ejercicio 2021 el Grupo ha contribuido en la mejora de conocimientos y habilidades del Equipo invirtiendo en más de 175 programas y cursos, que se han traducido en 6.639 horas de formación (en 2020 fueron 6.536 horas) en áreas tan diversas como herramientas de digitalización (reporting, programación, big data, ...), idiomas, diferentes aspectos relativos a calidad y seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, novedades normativas en materia medioambiental, ...; y en particular el plan de formación en 2021 ha contenido la sensibilización en prevención del acoso. Las citadas horas de formación en 2021 se han

traducido en 23 horas al año por empleado, y se han distribuido por categoría profesional en 148, 3.862 y 2.629 horas, respectivamente para Directivos, Mandos intermedios y técnicos, y Personal de operaciones.

Asimismo, el Grupo apuesta por el talento interno y, por ello, sólo en el ejercicio 2021 se materializaron 10 oportunidades de promoción interna, de las cuales 8 fueron mujeres y los otros 2 hombres (en 2020 fueron 7 promociones internas, 6 mujeres y 1 hombre).

### **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

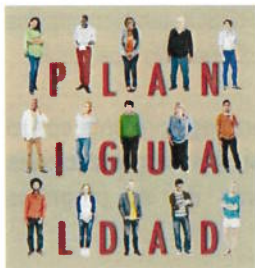


A 31 de diciembre de 2021, el Grupo contaba con **11 personas con diversidad funcional en plantilla**, de los cuales 2 son mujeres y 9 son hombres (al 31 de diciembre de 2020 eran 12 personas, 2 mujeres y 10 hombres).

El Grupo promueve la contratación de trabajadores con capacidades diferentes gestionando la búsqueda de personas que puedan adaptarse a los perfiles profesionales requeridos para cada puesto, y de hecho se recoge como una de las 50 medidas que se promueven desde el Catálogo de Medidas EFR.

### **Igualdad**

El Grupo promueve dentro de sus compromisos en la Política de RRHH y Talento el **rechazo de cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, género, religión, opinión política, lugar de nacimiento, orientación sexual, origen social o discapacidad**. Además de en la Política, tal rechazo se recoge también en el Código de Comportamiento.



En relación con el marco legal vigente en materia de igualdad, el Grupo ha elaborado y desarrollado un **Plan de Igualdad** en cumplimiento de lo previsto por la Ley Orgánica 3/2007, para lo que se contó en todo momento con la colaboración y negociación del Comité de Empresa. Este Plan de Igualdad se publicó en septiembre de 2019 en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia, y junto a sus anexos y demás desarrollos, es de aplicación para todos los miembros del Equipo.

A estos efectos está constituida una **Comisión Paritaria de Seguimiento**, con el objetivo de garantizar que el Plan de Igualdad se encuadra dentro de un proceso de mejora continua, y donde además se revisan los indicadores y objetivos en materia de igualdad.

Adicionalmente, el Grupo dispone de un **Protocolo de Acoso**, firmado en octubre de 2019 con la representación sindical, y que rechaza cualquier tipo de discriminación y da una respuesta integral que abarca desde la prevención hasta la resolución en caso de producirse una situación de acoso, creando una cultura de igualdad, no violencia, respeto a la dignidad y la evaluación justa y equilibrada. Desde su firma no se ha abierto ningún expediente de investigación por parte del Grupo por acoso.



En octubre de 2020 se firmó el **Documento de Protección a las Víctimas de Violencia de Género**, que ha servido para mejorar tanto las medidas existentes en la legislación vigente como el Convenio Colectivo.

También en 2020 el Grupo, a través de PROSOL y como ya hemos mencionado, se ha adherido a **Women's Empowerment Principles (WEP)**, una iniciativa de la ONU que aboga por la igualdad de género en todos los aspectos mediante siete principios de actuación y con alcance mundial.

## 6. DERECHOS HUMANOS

El Grupo se compromete a que los miembros del Equipo desempeñen su labor dentro de un marco contractual establecido y legal. Del mismo modo, debe exigirse a los colaboradores externos que sostengan un desempeño basado en el respeto a los Derechos Humanos y el cumplimiento legal. En el marco del Grupo, el comportamiento debe basarse en las siguientes directrices:

1. **El respeto a la dignidad de todas las personas.**
2. **La no discriminación** por ninguna razón en los procesos de selección o promoción.
3. **La evaluación justa y equilibrada** de los motivos de reconocimiento o sanción.
4. **La negociación con los miembros del Equipo** o sus representantes sindicales en asuntos que afecten al convenio laboral.
5. **La protección de la conciliación de la vida laboral y personal.**
6. **La denuncia inmediata ante el superior o el Comité de Dirección de casos de bullying, acoso sexual o maltrato.**
7. **La libertad de pensamiento y debate**, fomentando una cultura de transparencia y retroalimentación.
8. **La seguridad y Prevención de Riesgos Laborales o psicosociales** y el mantenimiento y promoción de entornos saludables para los miembros del Equipo.

En línea con este compromiso, como se ha explicado con anterioridad, el Grupo dispone, entre otras, de medidas como un Plan de Igualdad, un Protocolo de Acoso, un Documento de Protección a las Víctimas de Violencia de Género, un Protocolo de Desconexión Digital y el Código de Comportamiento, que constituyen la base para que se garantice la protección de los derechos humanos.

Asimismo, el Grupo no tiene constancia de denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos. El respeto a los Derechos Humanos es un compromiso fundamental, que PROSOL también impulsa como parte de su observancia de los 10 principios de Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Finalmente, cabe destacar también que el Grupo colabora regularmente con el Banco de Alimentos y, de manera no sistemática, con otras organizaciones no gubernamentales o entidades sociales a través de su programa PROMUEVE de actividades de impacto social.

## 7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO



El Grupo dedica gran parte de sus esfuerzos e inversiones a convertirse en un modelo a seguir tanto en la gestión de sus actividades como en su comportamiento de Ciudadanía Corporativa. El impulso y aplicación de las mejores prácticas debe también alcanzar los comportamientos individuales desde una perspectiva ética que por un lado asegure el cumplimiento legal estricto y por otro lo supere para convertir al Grupo y sus profesionales en un referente de gestión e integridad.

A tal fin, el Código de Comportamiento, actualizado en 2020, es la herramienta principal y es parte integral del Modelo de Gobierno, dotando de directrices éticas para todos los profesionales del Grupo. El Código de Comportamiento obliga y atañe a todos los miembros del Equipo de todas las compañías que conforman el Grupo, independientemente de su posición, rol, ubicación geográfica o cargo.

El modelo de empresa del Grupo indica que hay determinadas pautas que, con carácter general, los miembros del Equipo deben observar: dado que no son reducibles con carácter universal a prácticas concretas, deben considerarse como guías de actuación emanadas del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE.

El **Código de Comportamiento** prevé, entre otras, **varias normas generales de comportamiento** para los profesionales del Grupo en materias como “*accountability*” e integridad, conflictos de interés, representación ante terceros, o sobornos y regalos.

## 8. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD

### Compromiso social

El Grupo asume, entiende e impulsa un **comportamiento corporativo acorde a las variables de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, y por tanto diseña sus operaciones y las lleva a cabo de acuerdo con una mirada de relación con sus stakeholders.

Por ello, uno de sus compromisos en la Política de Responsabilidad Social Empresarial es **colaborar activamente con Organizaciones de la Sociedad Civil, Instituciones Públicas y Privadas o stakeholders relacionados** con la cadena industrial del Grupo y su modelo de compañía en actividades de carácter social, medioambiental o cultural.



Prueba del compromiso con los grupos de interés es **PROMUEVE**, el Programa de Actividades de Impacto Social del Grupo que invierte para impulsar la cultura, la sostenibilidad social y la salud y el deporte.

Un ejemplo entre muchos es la **apuesta por el patrimonio de Palencia a través del patrocinio de EPOP, la Escuela Provincial de Órgano de Palencia**, que da formación musical a los habitantes de los pueblos de la provincia para que toquen los maravillosos órganos ibéricos que se reparten por todo el territorio: se defiende así el patrimonio inmaterial, pues vuelven a sonar piezas clásicas, y el material, pues los órganos se mantienen mejor si son utilizados. La Escuela ofrece conciertos por toda la provincia. Dentro de las iniciativas en 2021 de la EPOP cabe reseñar que, con motivo del VII Centenario de la Catedral de Palencia, se celebró un concierto de órgano con la coordinación de PROSOL para la puesta en marcha del mismo, concierto al que asistieron 400 personas



En el marco de PROMUEVE, se ha mantenido el compromiso con entidades que apoyan a los más desfavorecidos. Hemos donado unos 2,5 millones de tazas de café durante 2021 a entidades como Banco de Alimentos, Caritas, Cruz Roja o Mensajeros de la Paz, destinadas principalmente a hogares desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión. Además, el Grupo ha realizado en el 2021 otras donaciones por un importe cercano a 20 miles de euros a entidades sin ánimo de lucro que ayudan a canalizar las aportaciones a fines sociales, culturales y educativos concretos.



En el marco de PROMUEVE, se ha mantenido el compromiso con entidades que apoyan a los más desfavorecidos. Hemos donado unos 2,5 millones de tazas de café durante 2021 a entidades como Banco de Alimentos, Caritas, Cruz Roja o Mensajeros de la Paz, destinadas principalmente a hogares desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión. Además, el Grupo ha realizado en el 2021 otras donaciones por un importe cercano a 20 miles de euros a entidades sin ánimo de lucro que ayudan a canalizar las aportaciones a fines sociales, culturales y educativos concretos.

Por otra parte, el Grupo ha **patrocinado diversas iniciativas dirigidas a la promoción de una vida más saludable a través de eventos deportivos como el “Cross de Venta de Baños”**, prueba cuyo circuito ha sido considerado como uno de los mejores del mundo en su disciplina; y también **iniciativas vinculadas a la cultura como el Premio PROARTE**, cuya segunda edición se ha celebrado en 2021 con un conjunto de máquinas de café que ya habían cumplido su vida útil y que fueron restauradas con diseños del artista María Tinaut, y posteriormente se realizó una campaña de mecenazgo a través de crowdfunding que ha permitido que puedan comprar estas cafeteras para dotar de fondos al premio.



Adicionalmente, **el Grupo ha fomentado sus programas de empleo y desarrollo local** mediante el **apoyo por un lado a la Formación Profesional Dual**, que se ha concretado en 2021 con la conversión en contratos indefinidos de 6 alumnos que se incorporaron a PROSOL en años anteriores de ciclos formativos de FP Dual, como parte de un ambicioso programa con vocación de permanencia en el tiempo: PRODUAL. Y, por otro lado, el Grupo ha mantenido en 2021 su participación en el **Aula del Café** con el acuerdo firmado con el Ayuntamiento de Palencia y el Centro Tecnológico de Cereales de Castilla y León, con el objeto de potenciar el conocimiento sobre el sector cafetero y la generación de personal experto, que ha posibilitado la formación en PROSOL de otros 14 alumnos en las dos ediciones de cursos celebradas en 2021.



### Proveedores



**El Grupo entiende el vínculo con los proveedores y colaboradores externos como una relación basada en parámetros de transparencia, equidad y responsabilidad.**

Los proveedores son uno de los stakeholders del Grupo y suponen una pieza fundamental para el ecosistema de innovación, la proveeduría, la sostenibilidad y la mejora de la comunidad de talento del Grupo. La gestión de la relación con los proveedores debe

llevarse a cabo de modo que se alcancen los requerimientos de los Principios Rectores y del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE, que incluye un modelo de Gestión de Proveedores.

La relación con los proveedores se enmarca en la concepción general del modelo de negocio, que incluye una fuerte y sostenida apuesta por los ecosistemas de colaboración, desde lo que se denomina proveedores 0, que tienen un especial status de colaboración, a universidades y centros tecnológicos. De este modo, **los proveedores se convierten en una eficaz palanca de innovación y competitividad.**

A través del modelo de Gestión de Proveedores, se diseñan los objetivos, indicadores de rendimiento y mecanismos de control periódico que aseguren la calidad de los distintos servicios, su adecuación a las necesidades del Grupo y una relación establecida sobre la confianza y el cumplimiento. En la actualidad los mecanismos de control de proveedores y colaboradores no contemplan la evaluación de cuestiones sociales, de igualdad de género y/o ambientales.



PROSOL es firmante del **Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria**, un sistema voluntario de autorregulación que impulsa la transparencia y la trazabilidad en las relaciones comerciales dentro de la cadena alimentaria.

### Clientes y consumidores

**El Grupo apoya e impulsa una mirada de Calidad y Seguridad Alimentaria** que satisfaga las necesidades y expectativas de sus clientes y consumidores. La calidad es uno de nuestros Principios Rectores y un soporte fundamental para la sostenibilidad de la compañía: debe ser, por tanto, un referente en todas las actividades de la misma, dentro del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE.

En un mercado cada vez más competitivo, **asegurar la calidad de los productos y procesos es una exigencia que asumimos como propia.** El Grupo cree en el control y en ajustar sus procesos a los más altos estándares de calidad. Eso nos permite no solo exportar a los cinco continentes, sino también y especialmente hacerlo con la confianza de lo bien hecho.

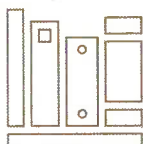


Contamos con las principales certificaciones en el sector alimentario, como **BRC, IFS o FDA**. Fabricamos productos **Kosher o Halal**, lo que nos permite servir a las comunidades judías y musulmanas. Y desde 2018 la filial Productos Solubles, S.A. fue la primera empresa del sector agroalimentario español que obtuvo la certificación **Residuo 0**, que aumenta nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental. Contamos además con la certificación **Rainforest Alliance y con FairTrade**.

Adicionalmente, el Grupo gestiona la totalidad de las reclamaciones recibidas de clientes y consumidores, ofreciendo un servicio de atención garantizado todos los días del año. **No se ha detectado durante el ejercicio 2021 ninguna reclamación relevante a nivel de seguridad alimentaria (tampoco en 2020).**

La comunicación con el cliente y el consumidor para conocer su experiencia en el consumo de nuestros productos es una oportunidad de mejora y la vía para garantizar que se cumple con la misión del Grupo (ser la mejor alternativa con sus productos y servicios para la marca de sus clientes y la opción preferida por los consumidores). Cuando un cliente o un consumidor nos hace llegar por cualquiera de los canales habilitados al efecto por el Grupo (correo electrónico, portales de clientes, Área de atención al cliente, ...) una recomendación sobre nuestros productos, le atienden los especialistas en calidad y seguridad alimentaria, que analizan la causa raíz del aspecto notificado.

### **Información fiscal**



**El beneficio del Grupo en el ejercicio 2021, después de impuestos, asciende a 2.634 miles de euros, y el importe pagado en concepto de impuesto sobre beneficios durante el 2021 ha ascendido a 598 miles de euros.**

En el capítulo de subvenciones públicas recibidas, durante el ejercicio 2021 el Grupo no ha cobrado ningún importe por este concepto, si bien ha percibido 31 miles de euros en concepto de bonificaciones de la Seguridad Social.

Finalmente, **el Grupo no tiene presencia ni desarrolla actividad alguna en aquellos territorios considerados como paraísos fiscales de acuerdo con la normativa vigente.**

## 9. TABLA DE CONTENIDOS GRI DEL EINF

A continuación, se incluye los contenidos GRI a los que se da respuesta en el anterior informe:

<b>MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS</b>	<b>N.º de página</b>
GRI 102-3: Ubicación de la sede central	2-5
GRI 102-4: Número de países donde opera la organización	
GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	
GRI 103-3: Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización	
<b>GESTIÓN DE RIESGOS</b>	
	6
<b>ASPECTOS MEDIAMBIENTALES</b>	
GRI 303-5 Consumo de agua	6-9
GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización	
GRI 302-4: Reducción del consumo energético	
GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación	
GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	
GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI por generación de energía (alcance2)	
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO</b>	
GRI 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados temporales o a tiempo parcial	9-17
GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores	
GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	
GRI 403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	
GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado	
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	
	18
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>	
	18-19
<b>CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD</b>	
GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	19-21
<b>INFORMACIÓN FISCAL</b>	
GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido	21