LA MAGDALENA 2020 S. L. EINF

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
DEL EJERCICIO ECONÓMICO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023



## ÍNDICE

1. ALCANCE DEL INFORME	4
2. MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS	4
3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	13
4. GESTIÓN DE RIESGOS	15
5. ASPECTOS MEDIAMBIENTALES	16
6. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO	23
7. DERECHOS HUMANOS	35
8. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	36
9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD	37
10. TABLA DE CONTENIDOS GRI DEL EINF	41



#### 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 consolidado.

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 2023.

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.

Este Estado de Información no Financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de verificación independiente, donde se incluyen los objetivos y el alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

## 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.



En 2023, **PROSOL celebró su XXV aniversario** redoblando su compromiso con la sostenibilidad, las personas y el impacto positivo para todos sus stakeholders, con una intensa campaña en redes sociales para dar a conocer esta onomástica.

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 catorce 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 nuestra oficina de 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 2023 el Comité de Dirección estaba conformado por los siguientes roles: Dirección de Operaciones; Dirección Comercial, Marketing y Desarrollo Negocio; Dirección de Transformación Digital; y Dirección Económico-Financiero, Legal y RRHH.



#### 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.

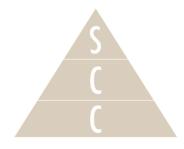
Creemos en el largo plazo y en la satisfacción como medida competitiva.

#### 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 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.** 

#### **PRINCIPIOS RECTORES**



SEGURIDAD · CALIDAD · COSTE

#### Modelo de gestión sostenible



El Grupo promueve, apoya e impulsa una Cultura de Sostenibilidad Global que satisfaga las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés, mediante una integración eficaz a lo largo de toda la cadena de valor y el desarrollo de unas directrices

o pilares estratégicos en cada ámbito de aplicación.

La Política de Sostenibilidad del Grupo emana de sus Principios Rectores. Debe ser, por tanto, un referente en todas sus actividades, dentro del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE. Se orienta por medio de las siguientes Directrices:

- El compromiso de cumplimiento de los requisitos legales, en todos los países que formen parte de la cadena de valor, y otras guías aplicables como, por ejemplo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Trabajar día a día en un proceso de mejora continua de todos los elementos que conforman la Sostenibilidad, que sea sistemático, rentable, ambicioso, y basado en mediciones y datos.
- 3. Asumir como punto de partida para la construcción de la estructura del sistema y ámbitos de gestión, aquellos definidos por el estándar de auditoría de Comercio Ético de los Miembros de SEDEX (SMETA) en su versión Cuatro Pilares:
  - a. Derechos humanos y laborales.
  - b. Seguridad y Salud en el trabajo.
  - c. Impacto medioambiental.
  - d. Ética empresarial, responsabilidad social corporativa.





El Grupo, a través de **PROSOL**, **es miembro de SEDEX** (Supplier Ethical Data Exchange), que representa la mayor plataforma de sostenibilidad en la cadena de suministro. La información de esta plataforma se basa en un formato de auditoría propio, la auditoría de Comercio Ético de los Miembros de SEDEX (auditoría SMETA).



Adicionalmente, desde 2023 la empresa del Grupo PROSOL realiza la auditoría SMETA en su versión Cuatro Pilares, en la que el auditor externo verifica el cumplimiento de cada uno de ellos. SMETA es un procedimiento de auditoría que ayuda a potenciar los estándares de trabajo, salud y seguridad, desempeño ambiental y ética dentro de las propias operaciones del Grupo.

## <u>Signataria de Pacto Mundial, y con los Objetivos de Desarrollo</u> <u>Sostenible</u>

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. Adherirnos 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.

MANERAS
DE MEJORAR
EL FUTURO
DE TODOS











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

El mercado del café sigue apostando por los productos de valor añadido. En este sentido, el segmento de cápsulas sigue creciendo y a lo largo de 2023 se ha observado una mayor penetración de las referencias aromatizadas, mientras que las cápsulas de aluminio se han democratizado y son la principal tecnología tanto en marca de fabricante como marca de distribuidor (MDD).

Respecto a las cápsulas compostables, continúan con una penetración lenta en el mercado debido a las propiedades del material en sí (menos barrera a la humedad y al oxígeno que el aluminio) y a la incertidumbre legislativa.

Destacamos además un incremento del consumo de café en grano, potenciado por el tirón de los cafés de especialidad. Cada vez se encuentran más microtostadores que apuestan por estos productos. El crecimiento del segmento del café en grano, todavía mucho más importante en la Europa Central que en la Europa Mediterránea, se refleja también en una mayor venta de máquinas para preparar este tipo de café, con máquinas automáticas o super automáticas cuyos precios van siendo más asequibles al público general.

Por su parte, el público joven estimula la innovación del sector, que se refleja especialmente en el segmento "Ready to Drink" (RTD), que en países como España continúa creciendo a doble dígito.

Tras la normalización de la crisis energética derivada de la Guerra de Ucrania y la progresiva reducción de los precios de la energía (aunque aún lejos de los niveles de precios de los años 2020 o 2021), el mercado del café ha seguido viendo como los costes de producción seguían aumentando. En 2023 se ha debido a la notable subida de los precios del café verde en Bolsa, derivado de peores cosechas, aumento de la demanda y los movimientos especulativos en los mercados de materias primas, que han provocado que la Bolsa llegue a máximos históricos, lo que ha marcado en los últimos meses de 2023 el alza de los precios de los productos de café, con un escenario de incertidumbre para los próximos meses.







Ante esta coyuntura económica de aumento de costes de fabricación, la marca de distribuidor (MDD) ha presentado crecimientos de hasta doble dígito en muchos mercados. Según la consultora KANTAR, mientras que en Europa parece que el crecimiento comienza a moderarse, en Estados Unidos y América Latina siguen dándose fuertes crecimientos. En este contexto la marca de distribuidor (MDD) ha seguido apostando por la calidad y la innovación para situarse no sólo como un producto de segunda opción debido a los altos precios, sino, en muchas ocasiones, como la opción preferida de los consumidores.

En cuanto al canal HORECA, si en los últimos años el objetivo de la restauración fue recuperar el consumo perdido por la pandemia de la COVID-19, en el último ejercicio 2023 el foco se ha puesto en crecer y dotarse de valor, pese al impacto de la inflación de costes. Para ello, la receta incluye fidelización del público y aumento del ticket medio, apostando por la calidad en el café, incluyendo nuevos productos en su carta y desarrollando nuevos momentos de consumo.



## Principales magnitudes 2023

En 2023, el Grupo ha facturado casi 122 millones de euros, con 278 personas empleadas en su equipo y dos unidades de negocio en Venta de Baños (Palencia) más el apoyo comercial de nuestra oficina en Sao Paulo.

Durante el ejercicio 2023 las inversiones en inmovilizado material e intangible han ascendido a algo más de 5 millones de euros. Adicionalmente se han acometido inversiones en otros activos inmobiliarios y financieros por un importe de unos 5,5 millones de euros.

#### 3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

#### **Identificación**

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Grupo tiene como primer compromiso ponderar la posición de los grupos de interés (Clientes, Equipo, Proveedores, Sociedad y Capital) ante las decisiones de calado estratégico, de modo que debe partir de la identificación de las materias más relevantes para los grupos de interés y de la gestión responsable de la relación con los mismos.

Por ello, en el ejercicio 2023 la Dirección del Grupo ha realizado un primer análisis de materialidad del Grupo, identificando el impacto que tiene nuestra actividad en nuestros principales grupos de interés y, al mismo tiempo, el impacto que tienen sus actividades y requerimientos en nuestras operaciones.

Esto nos ha permitido complementar el contenido del presente informe y asegurar su calidad, centrándonos en los asuntos que, por impacto económico, social y/o ambiental, resultan más críticos para nuestra actividad y nuestros principales grupos de interés.

Sabemos que sin el diálogo y la escucha activa es imposible cumplir con las expectativas de nuestros grupos de interés e integrarlas dentro de nuestra gestión estratégica, siendo este además uno de nuestros principales objetivos. Estamos orientados a la creación de valor para nuestros grupos de interés y nos enfocamos en fomentar una relación de cercanía y escucha basada en la confianza, que nos permita conocer sus necesidades y saber qué esperan de nosotros.

La categorización de los grupos de interés se realiza teniendo en cuenta su poder de influencia y grado de interés para ambas partes. Esta clasificación determina los requerimientos de relación con cada grupo, partiendo desde un nivel básico de relación (que provea de la información suficiente al grupo de interés concreto), hasta el nivel más alto (en el que se integran las expectativas y demandas del grupo de interés en la evaluación y toma de decisiones estratégicas del Grupo).

Tanto la matriz de influencia como el sistema de diálogo con los grupos de interés son procesos vivos y dinámicos susceptibles de revisión y de actualización frecuente. En este sentido, la **gestión de los grupos de interés se monitoriza teniendo en cuenta las siguientes variables:** 

- Método de diálogo.
- 2. Frecuencia.
- 3. Aspectos materiales relevantes

#### Conclusiones del análisis de Materialidad

¿Qué aspectos son relevantes para el Grupo? ¿Y qué asuntos son importantes desde la perspectiva de los grupos de interés? Esta primera definición de la materialidad del Grupo parte de un análisis y valoración inicial del grado de influencia del Grupo 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, así como también de las materias y/o aspectos más importantes para los grupos de interés, partiendo de la información disponible en la actualidad.

Tras el citado análisis, los asuntos materiales definidos por el Grupo para el ejercicio 2023 son los que se detallan a continuación, si bien esta matriz evolucionará a medida que se obtengan más datos como consecuencia del avance en el diálogo con nuestros principales grupos de interés.

	Aspectos materiales	
Seguridad y Salud Laboral	Cadena de Valor sostenible	Descarbonización: estrategia, cumplimiento,
Relación con los Clientes	Relación con los Proveedores	Sistema de gestión eficiente verificado: ISO 14001
Calidad de Producto	Responsabilidad ambiental	Gestión sostenible recursos
Gestión Responsable y ética	Residuo 0	energéticos: minimizar consumo, fuentes de energía alternativas, caldera de biomasa,
Imagen de marca y posicionamiento	Contribución a la comunidad	Gestión sostenible de recursos materiales: ecodiseño, eliminar
Innovación de Productos	Transparencia y diálogo	envases secundarios,
Conciliación de la vida personal y laboral	Economía circular: política 4 Rs	



## **4.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.
- 6.Implicar y exigir a la organización la actualización y gestión de todo lo relativo a la gestión de riesgos.
- 7.Establecer y cumplir unos objetivos anuales de riesgos enfocados en la disminución de los costes de control.

#### 5. 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 del Grupo 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 2023, 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.

El compromiso del Grupo con la protección del Medioambiente y con una gestión medioambiental más eficiente y sostenible se ha materializado en el ejercicio 2023, un año más desde 2006, con la auditoría de seguimiento de 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.

Las empresas que forman parte del Grupo no se encuentran recogidas 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, que le permite identificar los riesgos ambientales derivados de la actividad y el establecimiento de medidas preventivas acordes a dichos riesgos.



Entre las principales medidas adoptadas durante el 2023 en materia de gestión medioambiental destacan las impulsadas dentro del Proyecto de Eficiencia Energética y en materia de descarbonización, y en concreto:

1. Continuación del Proyecto de instalación y puesta en marcha una caldera de biomasa, la cual se alimentará con el marro de café (principal residuo resultante del proceso productivo de café soluble), junto con astilla de madera, con el fin de generar el vapor necesario en los procesos productivos del Grupo, y simultáneamente promover la Economía Circular.



2.Definición del Plan de Descarbonización de PROSOL. Bajo el nombre global de PRONEUTRO, se ha desarrollado una estrategia centrada en el cálculo, la reducción y, en caso de ser necesaria, la reforestación para compensarla Huella de Carbono, con el fin de llegar a la neutralidad climática, y por tanto al alineamiento con los objetivos del Pacto de París.

#### Uso sostenible de los recursos

Una de las necesidades que requieren las actividades industriales del Grupo, es la utilización de <u>agua</u>, 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 2023 se sitúa en 83,9 m³ por tonelada fabricada.

La actividad industrial del Grupo requiere un adecuado consumo de <u>recursos energéticos</u>, 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 2023 ha sido de 642 kWh por tonelada producida y/o envasada (656 kWh por tonelada producida y/o envasada en 2022), y por otro lado el consumo de energía gas natural por las empresas del Grupo durante el ejercicio 2023 ha ascendido a 7.713 kWh por tonelada fabricada (8.899 kWh por tonelada fabricada en 2022). Adicionalmente, en los ejercicios 2023 y 2022 el Grupo ha eliminado el consumo de gasóleo que hasta hace unos años se venía utilizando de manera secundaria en sus actividades.

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.

En el ejercicio 2023 el foco principal de actuación en materia de mejora de eficiencia energética se ha centrado en la **instalación y puesta en marcha de la caldera de biomasa** que combustionará el marro de café resultante de los procesos de fabricación del Grupo, junto con otras biomasas externas, con el doble objetivo de reducir sensiblemente las emisiones de gases de efecto invernadero en los próximos años (al minorarse el consumo de gas natural en los procesos fabriles del Grupo) y, al mismo tiempo, mitigar el riesgo de exposición a los eventuales incrementos de costes energéticos en el futuro.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2023 se han puesto en marcha otras medidas de menor calado, aunque igualmente necesarias para la mejora de la eficiencia energética, entre las que destacan:

- Implantación de auditorías de control de purgadores, que ha permitido sustituir aquellos que fugaban y reducían la eficiencia en los intercambios de calor por mayor consumo de vapor.
- 2. Actuaciones varias dirigidas, entre otras, al asilamiento de frontales de calderas de vapor, calentamiento de aire de quemadores o revisión de boquillas de sopladores, que han servido para mejorar la eficiencia energética de esos equipos, reduciendo los consumos energéticos del Grupo (en unos casos menos consumo de gas natural y en otros casos de aire comprimido).

Por último, en cuanto al **consumo de materias primas y envases**, la materia prima más importante para la actividad productiva del Grupo es el café verde. Otras materias primas que se utilizan en los procesos fabriles del Grupo, como son cereales y achicoria, productos lácteos, endulzantes o cacao, se emplean en cantidades muy inferiores en comparación con el consumo de café.

Respecto a los materiales que el Grupo utiliza para sus envases y embalajes, tienen como finalidad que los productos comercializados lleguen en las condiciones de calidad que esperan nuestros clientes. Por ello, la selección de dichos materiales se realiza bajo una filosofía de visión transversal por los miembros de las Áreas de Innovación, Calidad y Medio Ambiente.



Los materiales consumidos por el Grupo son principalmente plásticos, vidrio, cartón, metal y packaging flexible, que se adquieren a proveedores especialistas, con los que también colaboramos para encontrar nuevas y mejores soluciones relativas al uso de materiales más sostenibles. En este sentido, el Grupo a través de la filial PROSOL, se encuentra adherido desde 2006, mediante el correspondiente contrato de adhesión, al sistema de gestión integrado de envases y residuos administrado y gestionado por ECOEMBES, que presta un servicio que se encarga de gestionar los envases y residuos de envases a través de una tasa anual que se paga en función de los envases puestos en el mercado.

#### 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 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. En 2023 PROSOL ha superado satisfactoriamente la auditoría de seguimiento de la certificación, en vigor hasta finales del año 2024.



La composición del total de residuos, peligrosos y no peligrosos, generados por la actividad del Grupo durante los ejercicios 2023 y 2022 ha sido la siguiente:

Residuos no peligrosos	2023	2022
Materia orgánica y lodos de		
depuradora (Kg)	13.264.810	13.066.310
Envases mezclados (Kg)	385.740	378.060
Papel y cartón, vidrio, aluminio y plástico (Kg)	347.860	250.400
Residuo de big-bags y sacos de		
yute (Kg)	132.190	155.680
Otros residuos (Kg)	90.149	32.280
Total (Kg)	14.220.749	13.882.730

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.

En lo que se refiere a acciones encaminadas a combatir el desperdicio de alimentos, desde el punto de vista social, como se detalla más adelante en el bloque de contribuciones a la Sociedad, el Grupo promueve las donaciones de producto destinadas a hogares desfavorecidos a través de diversas asociaciones, hospitales, centros educativos y organizaciones de la sociedad civil. Y, además, la certificación en Residuo 0 emitida por AENOR vela por que la minimización de residuos alimentarios en las instalaciones sea máxima.



Entre las principales medidas adoptadas en el ejercicio 2023 en materia de economía circular y gestión de residuos destacan:

- La valorización de los residuos generados en la actividad del Grupo en más de un 97%, convirtiéndolos en recursos como compost, biogás y nuevos materiales reciclados para incorporarse como materia prima en otros procesos productivos.
- 2. La reducción de la ratio de generación de residuos de envases mezclados frente a la producción en un 17% con respecto al ejercicio anterior, debido a la optimización y mejora de la eficacia en el proceso productivo. Además, debemos reseñar la tendencia positiva de reducción que comprende los años anteriores, con una reducción en peso del 33% desde el ejercicio 2020.
- 3. La eliminación del residuo de solución acuosa, gracias a la optimización y mejora de las limpiezas especiales y a la eliminación de los equipos lavavajillas. Adicionalmente, ha permitido la reducción de los residuos peligrosos totales en un 8% con respecto al ejercicio anterior.
- 4. En materia de envases y fruto del compromiso en minimizar su impacto, el Grupo continua con las acciones incluidas en el Proyecto Packaging Sostenible que inició en 2020 sobre los principios de economía circular y que se ha materializado, en 2023, en la reducción de gramaje de uno de los formatos de frascos PET, como continuación de las acciones ya iniciadas en los ejercicios 2020 y 2021 con el resto de los formatos PET del Grupo.

Una vez más, en 2023 cabe subrayar, en materia de economía circular, que, bajo el paraguas de la Asociación Española del Café (AECafé), la empresa del grupo PROSOL ha mantenido su impulso junto a otras 23 empresas del sector cafetero para promover **CIRCULARCAPS**, organización sin ánimo de lucro constituida en 13 de julio de 2021 con el objetivo de consolidar un único sistema colectivo de reciclaje de cápsulas de 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 puso en marcha en España en 2010. Asimismo, CIRCULARCAPS trabaja para expandir el sistema actual a través de la ampliación de los puntos de recogida, facilitando un mejor y más amplio acceso al consumidor, 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 CIRCULARCAPS 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 CIRCULARCAPS 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 sean recicladas y se asegure su circularidad.







#### <u>Contaminación</u>

En los ejercicios 2023 y 2022 **las emisiones de gases de efecto invernadero** generadas a consecuencia de la actividad industrial del Grupo han ascendido a:

	Emisiones 2023	Ejercicio 2022
Alcance 1 (gas natural y gasóleo)	13.513 TN CO <sub>2</sub> eq.	14.537 TN CO <sub>2</sub> eq.
Alcance 2 (energía eléctrica)	2.831 TN CO <sub>2</sub>	2.756 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 sus parámetros (gases, compuestos orgánicos volátiles y partículas) con base en el 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 ha realizado en el ejercicio 2020, de acuerdo con la Ley 5/2009, de 4 de junio, del Ruido de Castilla y León, que regula una periodicidad de control de 3 años.

En cuanto a la contaminación lumínica, no es considerado aspecto ambiental significativo por el Grupo dado que las instalaciones fabriles llevan a cabo su actividad en un entorno industrial. En este sentido, de conformidad con el artículo 12 -sobre régimen horario del alumbrado exteriorde la Ley 15/2010, de 10 de diciembre, de Prevención de la Contaminación Lumínica y del Fomento del Ahorro y Eficiencia Energéticos Derivados de Instalaciones de Iluminación de Castilla y León, las actividades industriales del Grupo respetan la franja horaria de alumbrados exteriores atendiendo a criterios de seguridad y vialidad, además de carecer de sistemas de iluminación de fachadas o infraestructuras con motivos estéticos, comerciales u ornamentales y de luminosos comerciales.

Por último, en relación al Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de2021, y de conformidad con los criterios que establece la taxonomía europea, las actividades desarrolladas por el Grupo no son elegibles por dicha taxonomía.

#### 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.

## **6.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 su más valioso motor de crecimiento. 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 2022, que ha mantenido en suspenso en 2023 hasta su renovación en 2024, **y aplicamos 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 2023 y 2022 por **sexo, edad y clasificación profesional** es la siguiente:

#### Ejercicio 2023:

	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	IOlai
Directivos	0,0	0,0	0,0.	0,0	3,8	3,5	7,3
Mandos intermedios y técnicos	1,0	35,4	5,3	0,2	13,9	12,8	68,6
Personal de operaciones	3,8	36,9	32,2	4,4	72,8	52,5	202,6
Total	4,8	72,3	37,5	4,6	90,5	68,8	278,5

#### Ejercicio 2022:

	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Directivos	0,0	0,4	0,0	0,0	4,3	1,1	5,8
Mandos intermedios y técnicos	0,0	38,5	4,3	0,1	16,4	9,8	69,1
Personal de operaciones	2,2	38,5	24,8	2,5	75,6	46,9	190,5
Total	2,2	77,4	29,10	2,6	96,3	57,8	265,4

La plantilla media y distribución de empleados de los ejercicios 2023 y 2022 atendiendo a las distintas **modalidades de contratos de trabajo**, **por sexo y edad** es la siguiente:

#### Ejercicio 2023:

<	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Contrato indefinido	1,9	65,7	33,3	2,2	82,6	65,2	250,9
Contrato temporal	2,9	6,6	4,2	2,4	7,9	3,6	27,6
Total	4,8	72,3	37,5	4,6	90,5	68,8	278,5

#### Ejercicio 2022:

	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	TOtal
Contrato indefinido	2,0	72,4	28,4	1,6	91,7	55,8	251,9
Contrato temporal	0,2	5,0	0,7	1,0	4,6	2,0	13,5
Total	2,2	77,4	29,1	2,6	96,3	57,8	265,4

La plantilla media de los ejercicios 2023 y 2022 según el país de origen es la siguiente:

	2023	2022
España	266,9	256,2
Francia	2,0	1,0
Resto de la Unión Europea	2,9	3,3
Resto del Mundo	6,7	4,9
Total	278,5	265,4

La tasa promedio anual durante los ejercicios 2023 y 2022 de la plantilla media de **contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional** es la siguiente:

#### Ejercicio 2023:

	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Contrato indefinido	0,7%	23,5%	12,0%	0,8%	29,7%	23,4%	90,1%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,2%	2,6%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	12,1%	1,9%	0,0%	5,0%	4,6%	23,6%
Personal de operaciones	0,7%	11,4%	10,1%	0,8%	23,3%	17,6%	63,9%
Contrato temporal	1,0%	2,4%	1,5%	0,9%	2,8%	1,3%	9,9%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,3%	0,6%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	1,0%
Personal de operaciones	0,7%	1,8%	1,5%	0,8%	2,8%	1,3%	8.9%
Total	1,7%	25,9%	13,5%	1,7%	32,5%	24,7%	100,0%

#### Ejercicio 2022:

	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Contrato indefinido	0,7%	27,3%	10,7%	0,6%	34,6%	21,0%	94,9%
Directivos	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	1,6%	0,4%	2,2%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	14,0%	1,6%	0,0%	6,2%	3,7%	25,5%
Personal de operaciones	0,7%	13,1%	9,1%	0,6%	26,8%	16,9%	67,2%
Contrato temporal	0,1%	1,9%	0,3%	0,4%	1,7%	0,7%	5,1%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Personal de operaciones	0,1%	1,4%	0,3%	0,4%	1,7%	0,7%	4,6%
Total	0,8%	29,2%	11,0%	1,0%	36,3%	21,7%	100,0%

Por otra parte, en el ejercicio 2023 se han producido 8 despidos en el Grupo, 4 mujeres y 4 hombres (en 2022 fueron 5 despidos, todos ellos mujeres), mientras que atendiendo a la categoría profesional han sido 4 en directivos, mandos intermedios y técnicos, y otros 4 en personal de operaciones. En términos de edad en 2023 5 de los despidos han correspondido a la horquilla 25-45 años y otros 3 en la horquilla de mayores de 45 años (en 2022 la totalidad de los despidos correspondió a la horquilla 25-45 años).

La tasa de rotación del personal durante los ejercicios 2023 y 2022 por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

#### Ejercicio 2023:

	Mujeres				Total		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52,9%	0,0%	27,5%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	8,5%	0,0%	0,0%	28,8%	0,0%	10,2%
Personal de operaciones	0,0%	8,1%	6,2%	45,7%	11,0%	1,9%	7,9%
Total	0,0%	8,3%	5,3%	43,9%	15,5%	1,5%	9,0%

#### Ejercicio 2022:

	Mujeres		Hombres			Total	
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,4%	0,0%	17,4%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	12,2%	0,0%	4,3%
Personal de operaciones	0,0%	2,6%	4,0%	39,7%	5,3%	0,0%	3,7%
Total	0,0%	2,6%	3,4%	38,5%	7,3%	0,0%	4,1%

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 (aunque en el ejercicio 2023 se ha aplicado el objetivo de EBITDA), y adicionalmente existen objetivos personales y/o de Área.



La retribución media en el ejercicio 2023 (en términos de retribución fija) ha ascendido a 27,6 miles de euros, siendo de 24,2 miles de euros en el caso de las mujeres y de 30,0 miles de euros en el caso de los hombres. En términos de edad, la retribución media en el ejercicio 2023 se sitúa en 15,2 miles de euros para menores de 25 años, 26 miles de euros para la horquilla 25-45 años, y 31 miles de euros para mayores de 45 años. Y, por último, atendiendo a la categoría profesional, la retribución media en el ejercicio 2023 ha sido de 22,4 miles de euros para el personal de operaciones, 35,7 miles de euros para mandos intermedios y técnicos, y 95 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 de su formación, categoría profesional, tipo de contrato, edad, antigüedad, duración de la jornada laboral, peligrosidad, horas extras, etc., asciende en el ejercicio 2023 al 19,2% (en 2022 fue del 14,3%). 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 30 reducciones de jornada, de las que 29 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 2023 el importe devengado por los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad Dominante ascendió a 407 miles de euros (977 miles de euros en 2022). 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 2023 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 2022), 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 2023 y 2022 es la siguiente:

#### Ejercicio 2023:

		Mujeres			Hombres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Tiempo completo	1,5%	20,9%	12,4%	1,7%	32,6%	24,2%	93,3%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,2%	2,6%
Mandos intermedios y técnicos	0,3%	10,7%	1,9%	0,1%	5,0%	4,6%	22,6%
Personal de operaciones	1,2%	10,2%	10,5%	1,6%	26,2%	18,4%	68,1%
Tiempo parcial	0,1%	5,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,4%	6,7%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	2,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
Personal de operaciones	0,1%	3,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,4%	4,6%
Total	1,6%	25,9%	13,6%	1,7%	32,6%	24,6%	100,0%

#### Ejercicio 2022:

	Mujeres		Hombres			Total	
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	Total
Tiempo completo	0,8%	23,3%	10,0%	1,0%	36,3%	21,2%	92,6%
Directivos	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	1,6%	0,4%	2,2%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	11,8%	1,5%	0,0%	6,2%	3,7%	23,2%
Personal de operaciones	0,8%	11,3%	8,5%	1,0%	28,5%	17,1%	67,2%
Tiempo parcial	0,0%	5,9%	1,0%	0,0%	0,0%	0,5%	7,4%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	2,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
Personal de operaciones	0,0%	3,2%	0,9%	0,0%	0,0%	0,5%	4,6%
Total	0,8%	29,2%	11,0%	1,0%	36,3%	21,7%	100,0%





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 ha alcanzado ya las 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 miembros del #EquipoPROSOL diferentes canales para solicitar dichas medidas, así como mecanismos formales para canalizar quejas, reclamaciones o incidencias.

Las nuevas medidas que se han incorporado el Catálogo de Medidas EFT en el ejercicio 2023 han sido: (1) las pulseras anti-atropello para los almacenes del Grupo, (2) el acceso gratuito a un cargador eléctrico de coches para los miembros del Equipo en el aparcamiento de las instalaciones del Grupo, y (3) una nueva Política de Flexi-Work para los trabajadores de estructura del Grupo.

En este sentido, y como consecuencia de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal del Equipo, 30 empleados del Grupo han disfrutado de un contrato con jornada reducida en 2023 (35 en 2022). Asimismo, durante el ejercicio 2023, 15 profesionales (11 en 2022) del Grupo han disfrutado de permisos de maternidad, paternidad o lactancia, con reincorporación de la totalidad de éstos a su puesto de trabajo a la finalización de este. A este respecto debemos señalar que la tasa de fecundidad de las mujeres con hijos que conforman la plantilla del Grupo al cierre del ejercicio 2023 se ha situado en una ratio de 1,66 hijos por cada mujer empleada con hijos (muy por encima de la media regional de Castilla y León -1,11 hijos- y también por encima de la media nacional en España -1,16 hijos-).



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 2023 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 de la situación del mercado y de la macroeconomía) son convenientemente gestionadas.



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 2023 se han alcanzado en su totalidad en la materia de igualdad. Esto supone una mejora de los objetivos de igualdad efectiva en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, que se han materializado a través de la negociación de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades, formalizado a comienzos del año 2023.

La cifra total de absentismo en 2023 ha ascendido a 33.042 horas, **resultando en una tasa de absentismo (TAS) agregada para el total del Grupo del 6,7% (**en 2022 fueron 25.150 horas y una tasa del 5,4%).



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. El protocolo, como otros en vigor para mejorar el servicio al #EquipoPROSOL, es de aplicación constante.

#### 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 profesionales que han sufrido accidentes de trabajo con baja en 2023 ha sido de 3, de los cuales 1 fueron mujeres y 2 hombres** (en 2022 fue de 6, de los cuales 2 mujeres y 4 hombres). Asimismo, un único empleado del Grupo (mujer) ha recibido la baja durante el ejercicio 2023 por enfermedad profesional (ninguno en 2022). No obstante, la totalidad de bajas por accidente laboral ha revestido carácter leve. De estas cifras se derivan los siguientes indicadores de siniestrabilidad:

Indicador	Dato 2023	Dato 2022	Método de cálculo		
Índice de frecuencia	e de frecuencia 10.31	12.14	N.º accidentes x 1.000.000 /		
muice de necuencia	10,51	12,14	N.º horas trabajadas		
Índice de gravedad	0.22	0.34	N.º jornadas perdidas x 1.000		
	0,22	0,34	/ 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 2023 las unidades de negocio han superado cerca de 50 auditorías, inspecciones y seguimientos internos para evaluar la seguridad y aplicar mejoras a los procesos.



Adicionalmente durante el ejercicio 2023 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 220 personas ha participado en alguno de los programas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) implementados y se han llevado a cabo 19 cursos, que han supuesto cerca de 762 horas de formación (en 2022 fueron 139 asistentes, 14 cursos y 344 horas).



Entre las acciones formativas más reseñables en materia de PRL del ejercicio 2023 cabe destacar la formación en cursos básicos en prevención de riesgos laborales, cursos de primeros auxilios, refresco en el uso del desfibrilador para asegurar que las instalaciones del Grupo son espacios cardio-protegidos, consignación de equipos, utilización de apiladores y plataformas elevadoras, ...

#### Relaciones sociales

Todos los profesionales 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 se formalizó 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.

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 2023 el Grupo ha contribuido a la mejora de conocimientos y habilidades del Equipo invirtiendo en más de 185 programas y cursos, que se han traducido en 5.484 horas de formación (en 2022 fueron 6.515 horas) en áreas tan diversas como herramientas de digitalización (programación, Power Platform, Sharepoint, reporting, ...), mantenimiento (termografías, soldadura, auto mantenimiento, consignación de equipos fiabilidad en el mantenimiento, ...), automatización, idiomas, cata de café, cultura alimentaria, diferentes aspectos relativos a calidad y seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, o mejora de habilidades (metodologías ágiles, gestión de nuevos lanzamientos, ...). Las citadas horas de formación en 2023 se han traducido en 20 horas al año por empleado, y se han distribuido por categoría profesional en 240, 2.395 y 2.850 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 2023 se materializaron 7 oportunidades de promoción interna, de las cuales 3 fueron mujeres y los otros 4 hombres (en 2022 fueron 10 promociones internas, 4 mujeres y 6 hombres).

A 31 de diciembre de 2023, el Grupo contaba con **9 personas con diversidad funcional en plantilla**, de los cuales 3 son mujeres y 6 son hombres (al 31 de diciembre de 2022 eran 10 personas, 4 mujeres y 6 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 60 medidas que se impulsan 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 dispone de 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. La actualización de este Plan de Igualdad se inscribió en abril de 2023 en la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, y junto a sus anexos y demás desarrollos, es de aplicación para todos los miembros del Equipo y estará vigente hasta el año 2027. Este nuevo Plan de Igualdad ha recogido y complementado las acciones que se venían realizando durante los ejercicios anteriores, y ha añadido alguna actuación adicional que tiene en cuenta la diversidad de género y otras diversidades.

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, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Grupo, a través de PROSOL, está renovando, a comienzos del ejercicio 2024, el **Distintivo Óptima de la Junta de Castilla y León**, que reconoce a aquellas entidades que voluntariamente han adoptado políticas y buenas prácticas de igualdad entremujeres y hombres y conciliación entre vida personal, laboral y familiar, constatando que estas entidades han implantado medidas de acción positiva para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

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 marzo de 2023, en el marco de la firma del nuevo Plan de Igualdad, el Grupo ha formalizado con la representación sindical un nuevo **Protocolo específico de Prevención frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, manifestando así tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



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.

Desde 2020 el Grupo, a través de PROSOL y como ya hemos mencionado, es firmante de **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.



#### 7.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 Protocolo específico de Prevención frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, 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.

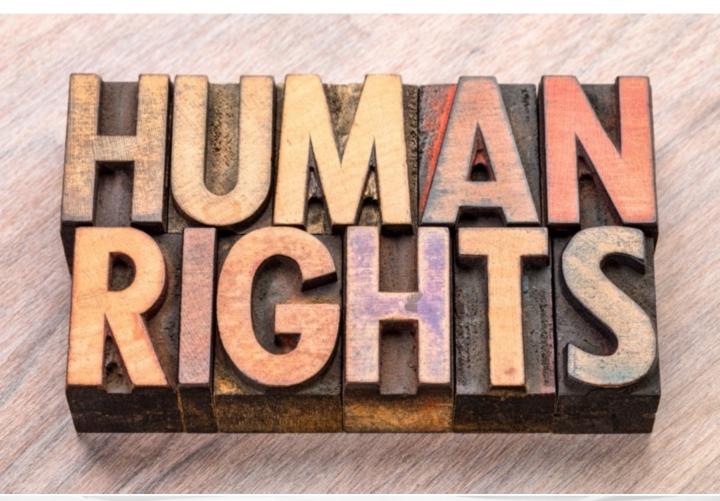
El **Código de Comportamiento prevé, entre otras, varias normas generales de comportamiento** para los profesionales del Grupo en materias como "accountability" e integridad, conflictos de interés, representación ante terceros, o sobornos y regalos.

## 8. 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.

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.





#### 9. 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 2023 de la EPOP cabe destacar el ciclo de conciertos celebrado en verano en varios municipios de la provincia, el nuevo ciclo de conciertos "Música por Mil Tubos" en colaboración con el Conservatorio de Música de Palencia, su ya tradicional concierto de Navidad (que en 2023 se ha celebrado en la Iglesia de Santa María Paredes de Nava) y especialmente destacable es la gestión y mantenimiento por la Escuela del "Hydraulis" (reproducción de un órgano romano operado por agua) de la Villa Romana de La Olmeda.









Adicionalmente, el Grupo ha mantenido el fomento de sus programas de empleo y desarrollo local mediante el apoyo por un lado a la Formación Profesional Dual, que se ha concretado en 2023 con la incorporación a PROSOL de 1 alumno de FP DUAL y además de otros 12 alumnos que han cursado prácticas en diferentes Áreas de PROSOL (en 2022 fueron 1 alumno de FP DUAL y otros 14 alumnos en prácticas), como parte de un ambicioso programa con vocación de permanencia en el tiempo: PRODUAL. El Grupo ha mantenido en 2023 su participación en al **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 el Aula del Café de otros 23 alumnos (de los cuales 11 alumnos han cursado sus prácticas en PROSOL) en las 2 nuevas ediciones del curso celebradas en 2023.





Por último, hay que señalar que el Grupo, a través de **PROSOL**, **participa activamente desde 2015 en el Programa CRE100DO**, que nació en 2014 como un programa-país impulsado por la Fundación Innovación Bankinter, ICEX y el Círculo de Empresarios, con el fin de apoyar el crecimiento de las empresas. Desde 2019 CRE100DO es una fundación que **promueve la excelencia empresarial agrupando a las empresas más destacadas del middle market español (ETIs)** con el fin de dinamizar su crecimiento, innovación y cooperación. Actualmente participan más de 100 empresas españolas, de diferentes sectores, que tienen un gran impacto en sus entornos y en los países en los que operan.

#### **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 sus actividades, 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 exportar a los cinco continentes 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 PROSOL 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 2023 ninguna reclamación relevante a nivel de seguridad alimentaria (tampoco en 2022).

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

Las pérdidas del Grupo en el ejercicio 2023, después de impuestos, asciende a 3.920 miles de euros, sin que se haya pagado ningún importe en concepto de impuesto sobre beneficios durante el 2023.

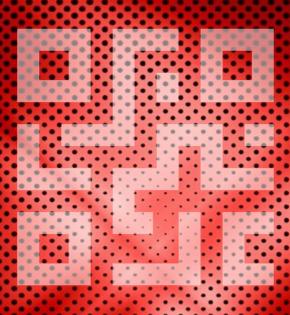
En el capítulo de subvenciones públicas recibidas, durante el ejercicio 2023 el Grupo no ha cobrado ningún importe procedente de subvenciones de capital, si bien se han cobrado varias subvenciones de explotación por importe de 63 miles de euros y adicionalmente se han percibido 54 miles de euros en concepto 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.

## 10. TABLA DE CONTENIDOS GRI DEL EINF

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

MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS	N.º de página
GRI 2-1: Detalles organizacionales	
GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 3-3: Gestión de los temas materiales	4-12
GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición	
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	
	13-14
GESTIÓN DE RIESGOS	45
ASPECTOS MEDIAMBIENTALES	15
GRI 303-5 Consumo de agua 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	16-22
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)	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO	
GRI 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los	
empleados temporales o a tiempo parcial	
GRI 2-7: Empleados	
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	23-34
GRI 2-30 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	
DERECHOS HUMANOS	
	35
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	20
CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD	36
GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	37-40
y programas de desamolio	
INFORMACIÓN FISCAL	
GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido	40



# PROSOL<sup>®</sup>

Mejor café para un mundo mejor