



**SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Informe de Verificación
Independiente del Estado de
Información No Financiera (EINF)
Consolidado – Ejercicio 2024

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado de SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024

A los socios de SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 de **SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES** (en adelante Grupo SOMOS HIJOLUSA o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad” del Anexo del citado EINF.

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

Los administradores de Grupo SOMOS HIJOLUSA son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra Responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024. Los datos de ejercicios anteriores no fueron sujetos a verificación/no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA), que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional. Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 (NIGC-1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Alcance del Trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, tales como:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la entidad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de **SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) y otros criterios descritos en el citado EINF.

Uso y distribución

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

En León, a 1 de abril de 2025



Ismael Llamazares Martínez
EVIDENTIA AUDITORES, S.L.P.

ESTADO DE INFORMACIÓN **NO FINANCIERA**

2024

SOMOS
HIJOLUSA



ÍNDICE

I. Ámbito de aplicación.....	2
II. Estándares y análisis de materialidad.....	4
1. Modelo de negocio	8
1.1. Sociedades.....	11
1.2. Clientes y mercados	15
1.3. Objetivos y estrategias	15
1.3.1. Información y diferenciación.....	16
1.3.2. Implantación en toda la cadena de valor	17
1.3.3. Sostenibilidad y protección del medio ambiente.....	17
1.3.4. Internacionalización	18
1.4. Impactos, riesgos y oportunidades	19
2. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos y Laborales	23
3. Información relativa al personal.....	25
3.1. Empleo	25
3.1.1. Remuneración	34
3.1.2. Brecha salarial.....	37
3.1.3. Fundaciones y colaboradores con capacidades diferentes	38
3.2. Organización en el trabajo.....	39
3.2.1. Organización del tiempo de trabajo.....	39
3.2.2. Absentismo	39
3.2.3. Conciliación	40
3.3. Salud y seguridad laboral.....	41
3.4. Relaciones sociales	47
3.5. Formación.....	48
3.6. Igualdad y no discriminación.....	50
4. Información relativa al medioambiente.....	52
4.1. Consumo de combustibles y energía	52
4.2. Consumo de materias primas – productos fabricados 2024	57
4.3. Gestión de Residuos	63
4.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica 2024	66
4.5. Protección de la biodiversidad 2024.....	67
4.6. Cálculo de la Huella De Carbono Corporativa	68
4.7. Provisiones y garantías por riesgos medioambientales	71
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción	73
5.1. Lucha contra la corrupción, tráfico de influencias y blanqueo de capitales.....	73
5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	73
5.3. Transparencia fiscal	75
6. Consumidores.....	76

I. Ámbito de aplicación

La Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad establece que aquellas sociedades que formulen cuentas consolidadas deberán de incluir en el informe de gestión consolidado o documento aparte, un estado de la información no financiera consolidada (en adelante, "EINF"), siempre y cuando, entre otros requisitos alternativos:

- a) El número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.
- b) Durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha del cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las siguientes circunstancias:
 - Total de partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 €.
 - Importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 €.
 - Número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

Somos Hijolusa es un grupo empresarial vinculado al sector agroalimentario español.

Conformado por **Patatas Hijolusa**, empresa dedicada al cultivo, selección, envasado y comercialización de patatas y boniatos de la más alta calidad, acumulando más de 50 años de experiencia en el sector. En la actualidad, y gracias a la fuerte inversión acometida en la planta ubicada en la Fase 2 del Polígono Industrial de León y a la modernización de todos sus procesos, esta empresa se ha convertido en líder y referente en el mercado nacional.

En agosto de 2022 se produjo la adquisición del 100% de **Agrícola Villena** (en adelante **AGV**), empresa con más de un siglo de historia, que cuenta con dos

centros, una planta en Villena (Alicante) y otra en el municipio de La Barca de la Florida (Jerez de la Frontera), dedicadas a los productos frescos hortícolas.

Ambas instalaciones han sufrido recientemente una importante inversión económica, convirtiendo sus instalaciones en un referente en modernidad y tecnología de las más avanzadas en la industria agroalimentaria a nivel nacional.

En enero de 2023 se adquirió el 60% de la empresa vitoriana **Transformados de Patatas de Álava** (en adelante, **Natuber**), empresa transformadora de patata en producto de IV gama.

El 8 de mayo de 2023 se hace efectiva la consolidación de grupo, y en abril de 2024 se hace oficial el cambio de denominación, pasando a denominarse la empresa matriz **SOMOS HIJOLUSA S.L.**

Por todo ello y conforme establece la Ley 11/2018, se procede a elaborar el presente Estado de Información No Financiera (EINF) de **Somos HijoLusa** para el ejercicio 2024, dentro del plazo legalmente establecido al efecto, conteniendo los diferentes apartados establecidos por la citada norma, específicamente sobre cuestiones medioambientales y sociales, como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como sobre la sociedad.

II. Estándares y análisis de materialidad

En la elaboración del presente EINF, se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad:

- **Criterio de Comparabilidad:** la organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones. Cabe señalar que en la parte relativa al medioambiente sólo incluimos la comparación con respecto a los datos de **Patatas Hijolusa** de 2023, ya que en ese ejercicio no había datos de **Natuber** y **AGV** por no estar constituidos como grupo en ese momento.

En nuestra organización, seguimos comprometidos con la mejora continua en todos nuestros procesos. Este enfoque nos ha permitido identificar y optimizar áreas clave, tanto en términos de eficiencia como de impacto. A lo largo de este año, hemos implementado mejoras sustanciales en varios aspectos medioambientales y sociales, como la gestión responsable de la energía, la mejora en la gestión de nuestros residuos y el fortalecimiento de nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa.

Estos avances reflejan nuestro compromiso por generar un impacto positivo en el entorno y en la comunidad. Sin embargo, somos conscientes de que siempre hay espacio para seguir avanzando. Por eso, en el próximo ejercicio, nos marcaremos nuevos objetivos ambiciosos para continuar implementando mejoras tanto medioambientales, como sociales y de gobernanza. A través de la innovación y el esfuerzo colectivo, seguiremos buscando formas de optimizar nuestros procesos y contribuir de manera sostenible al bienestar de las personas y el planeta.

- **Criterio de Fiabilidad:** La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- **Criterio de Materialidad y Relevancia:** El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Con el objetivo de adelantarse a los requisitos de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (en adelante, CSRD, por sus siglas en inglés), **Somos Hijolusa** ha realizado un exhaustivo análisis de doble materialidad durante el ejercicio 2024. Este análisis se ha llevado a cabo conforme a los Estándares de Reporte en Sostenibilidad (en adelante, ESRS, por sus siglas en inglés) y la Guía de Implementación de Doble Materialidad desarrollada por el grupo Asesor Europeo de Reporte Financiero (en adelante EFRAG, por sus siglas en inglés).

El objetivo de **Somos Hijolusa** es identificar los diversos impactos, riesgos y oportunidades, tanto reales como potenciales, en materia de sostenibilidad que son materiales tanto para la compañía como para sus grupos de interés, tanto externos como internos. Esta perspectiva de doble materialidad constituye un elemento fundamental en el proceso de reporte medioambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) de **Somos Hijolusa** proporcionando una transparencia integral en la información presentada sobre estos aspectos y demostrando un firme compromiso con la rendición de cuentas ante sus diversos grupos de interés. Este enfoque no solo fortalece la confianza y la credibilidad de la empresa, sino que también asegura que las decisiones estratégicas estén alineadas con las expectativas y necesidades de todas las partes involucradas, promoviendo un desarrollo sostenible y responsable.

Finalmente, cabe destacar que este estudio de doble materialidad ha sido llevado a cabo con el apoyo de la consultora Ernst & Young, S.L., involucrando y

considerando los intereses de los principales grupos de interés de **Somos Hijolusa**.

La doble materialidad se compone de dos dimensiones clave: la perspectiva de impacto y la perspectiva financiera.

Por un lado, la perspectiva de impacto considera el efecto que la actividad de la compañía tiene en el entorno en el que opera. Por otro lado, la perspectiva financiera evalúa cómo las condiciones externas afectan al desempeño económico de la empresa.

La metodología empleada se basa en la realización de encuestas a los principales grupos de interés:

- Empleados y representantes de los trabajadores
- Accionistas y Consejo de Administración
- Comité de dirección
- Clientes y proveedores
- Entidades financieras

En las citadas encuestas se ha preguntado sobre diversas cuestiones relativas a medioambiente (E), social (S) y gobernanza (G), y el resultado obtenido supone que los temas doblemente materiales para nuestros Stakeholders son los siguientes:

E2 – Gestión energética: 9 y 9 puntos.

E3 – Contaminación del suelo, aire y recursos alimentarios: 9 y 7 puntos.

E6 – Impulso de la economía circular: 12 y 7 puntos.

S2 – Contribución a una alimentación adecuada: 8 y 7 puntos.

S3 – Salud y seguridad del consumidor: 8 y 8 puntos.

G1 – Cultura corporativa: 9 y 6 puntos.



1. Modelo de negocio

Tanto en **Patatas Hijolusa**, como en **AGV**, como en **Natuber**, la calidad y frescura del producto han sido un pilar fundamental en la empresa, manteniendo un riguroso control desde la siembra hasta que llega a la planta, donde se analiza cada lote garantizando que se ajusta a los estándares de calidad. Nuestra actividad principal es la comercialización de producto hortofrutícola fresco.

Nuestra estrategia de innovación sitúa al consumidor como figura principal, ya que mantenemos una escucha activa, manteniendo conversaciones continuas con colaboradores internos y externos, de tal forma que podamos detectar aquellas necesidades que no estén cubiertas o aquellas áreas de mejora. Las principales necesidades detectadas son conseguir un producto de alta calidad, homogéneo e innovador e internamente la adaptación a las generaciones jóvenes, flexibilidad e introducción de nuevas tecnologías.

Dentro del proceso de innovación en el cual trabaja el departamento de mejora continua nos esforzamos para ser cada día más sostenibles, mejorando la eficiencia en el uso de los recursos naturales y de los procesos productivos, tomando medidas en base a los resultados de nuestra huella de carbono y las recomendaciones sugeridas (en el caso de no ser posible la reducción llevamos a cabo medidas de compensación, tales como la creación del parque eólico) y nos ocupamos en dar una buena respuesta a los retos que presenta el sector agroalimentario en España (adaptarnos a las nuevas tecnologías y automatizar los procesos), mediante la innovación y la inversión en I+D. A lo largo del 2024, se han instalado contadores de energía eléctrica y una plataforma para la monitorización de los consumos, una nueva línea de clasificación en sucio para mejorar la eficiencia en el lavado: sólo se lava el producto que va a ser envasado, instalación de quitarramas y quitapiedras que se traduce en un aumento de la capacidad de las líneas de lavado al lavar el producto sin impurezas. También se ha implementado el programa AlmaGMAO que supone la digitalización del dpto. de

mantenimiento consiguiendo la trazabilidad de los trabajos de mantenimiento preventivo/correctivo total y también se ha conseguido la monitorización y conectividad de toda la maquinaria, que consolidan nuestro camino hacia la industria 4.0. El grupo **Somos Hijolusa**, recientemente consolidado está trabajando para desarrollar una política general para poder afrontar los riesgos y evaluar los impactos en materia no financiera.

Tanto en **AGV** como en **Patatas Hijolusa** se está implantando un sistema de control de planta (MES) que recoge datos y trazabilidades y los reporta al ERP, permitiendo la revalorización de lotes, mantenimiento/control de stocks y trazabilidades para compras y ventas. En este caso el ERP se ha implantado en una versión más moderna en la planta de **AGV** y está previsto que se migre a esa versión actualizada en **Patatas Hijolusa** en el 2 trimestre de 2025 y posteriormente también en **Natuber**.

Siguiendo esta línea, se ha instalado también el Power BI para la explotación de los datos recogidos con el MES y el ERP. Este programa hace cuadros de mando que incluyen KPIs para la toma de decisiones. Por ejemplo, permite rastrear cuánto ha costado cada camión de patata en función del origen y proveedor.

Otra de las innovaciones del grupo en industria 4.0 es la instalación de TMS para el control de transportes. Por ejemplo, en **Natuber** permite controlar las rutas de reparto y el seguimiento de los transportistas propios.

Con este tipo de acciones el grupo pretende conseguir la máxima eficiencia en sus procesos.

En el departamento de RR.HH. se ha incorporado un ATS para optimizar los procesos de selección y centralizar la gestión de los mismos, cumpliendo con nuestro objetivo de afianzarnos como grupo y centralizar servicios de soporte.

Por último, en el ejercicio 2024 se ha desarrollado una app de logística y transportes que permite reservar horas para carga/descarga y de esta manera eliminar las esperas de los transportistas en las propias instalaciones.



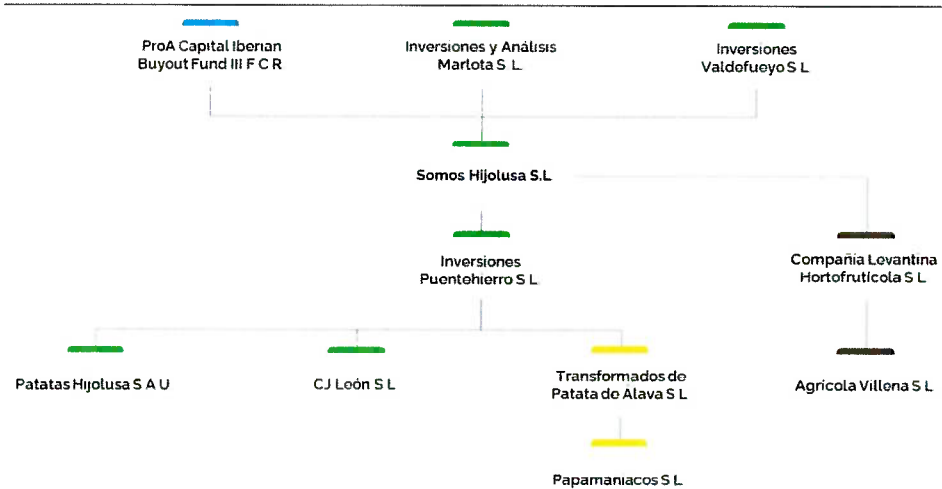

H3
✓



1.1. Sociedades

Todas las empresas pertenecientes al grupo **Somos Hijolusa** operan en el mercado español y están distribuidas del siguiente modo:

ORGANIGRAMA SOCIETARIO



Patatas Hijolusa comercializa patatas y boniatos en diferentes formatos. A continuación, se recogen todas las marcas comercializadas por la compañía:



La Granja
de José Luis



la Granja
Natalia



A parte de comercializar nuestras propias marcas, también somos envasadores de Marca de Distribuidor (MDD).

AGV comercializa varios productos en diferentes formatos. A continuación, se recoge el portafolio con todos ellos:



Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a large signature and several smaller marks.

Natuber comercializa patata fresca pelada y cortada en diferentes formatos y otra variedad de productos como ensaladas o yogures, todos ellos dedicados al canal Horeca.



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a signature with a checkmark, the number '73', and several other initials and signatures below.]

1.2. Clientes y mercados

- **Clientes:** supermercados, hipermercados y mayoristas.
- **Consumidor final de los productos:** internacionalmente, solo **Patatas Hijolusa** está presente en Portugal con la marca Quinta do Zé Luis y Batatas Premium Hijolusa.

1.3. Objetivos y estrategias

El objetivo principal del **Somos Hijolusa** se centra en ser un grupo de alimentación transversal con un crecimiento constante y rentable que tenga en cuenta la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes, consumidores y consumidoras, accionistas, entidades bancarias, empresas proveedoras y la sociedad en general).

Somos Hijolusa cerró el año 2023 con 231.377 toneladas de producto comercializados distribuidos del siguiente modo:

- **Patatas Hijolusa** cerró el ejercicio con una producción de 170.177 toneladas. Estas cifras confirman su posición de liderazgo en el mercado de patatas en España.
- **AGV** cerró el ejercicio con una producción de 47.800 toneladas de kilos comercializados.
- **Natuber** cerró el ejercicio con una producción de 13.400 toneladas comercializadas.

Somos Hijolusa cerró el año 2024 con 244.041,22 toneladas de producto comercializados distribuidos del siguiente modo:

- **Patatas Hijolusa** cerró el ejercicio con una producción de 174.655 toneladas. Estas cifras confirman su posición de liderazgo en el mercado de patatas en España.
- **AGV** cerró el ejercicio con una producción de 56.090 toneladas comercializadas.
- **Natuber** cerró el ejercicio con una producción de 13.296,224 toneladas comercializadas.

Para lograr estos objetivos, **Somos Hijolusa** orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos:

1.3.1. Información y diferenciación

Patatas Hijolusa arrastra una historia de innovación y búsqueda de la excelencia como forma de diferenciación en todos los segmentos de negocio en los que está presente.

Durante el año 2024 el departamento de marketing se ha esforzado en estar al día de la evolución del mercado y los hábitos de consumo y el fomento de prácticas y hábitos saludables.

Se creó el departamento de ESG, puesto que la materia en este tema es cada vez mayor. Inicialmente estaba formado por 4 personas y a finales del ejercicio, se tuvo que incorporar una persona más con conocimiento en ingeniería y eficiencia energética para llevar a cabo proyectos relacionados con dicha materia.

Por otro lado, el lanzamiento en abril de 2024 del grupo **Somos Hijolusa** ha sido una estrategia clave para que las 3 compañías se alineen. Algunas de las acciones llevadas a cabo han sido la creación de un vídeo de ESG, creación de página web e imagen corporativa de grupo.

Como novedad en este ejercicio, el grupo **Somos Hjolusa** acudió a la feria Fruit Attraction con un stand propio de 128 m² para reforzar así la imagen de grupo frente a clientes y proveedores.

1.3.2. Implantación en toda la cadena de valor

La integración vertical en todas las fases de la cadena de valor permite a **Somos Hjolusa** estar presente desde la recogida de materia prima hasta la distribución de sus productos. Gracias a esta participación en todas las fases del proceso, se garantiza el acceso a la calidad de sus materias primas y mitiga la exposición a los riesgos del negocio.

1.3.3. Sostenibilidad y protección del medio ambiente

El grupo **Somos Hjolusa** trabaja para que el compromiso con el medio ambiente y la sociedad se instaure en sus actividades diarias y en sus estrategias corporativas, además de que se haga extensible en las relaciones con sus stakeholders.

Afrontar la sostenibilidad más allá del impacto medioambiental y desde una perspectiva mucho más amplia que incorpore las variables económicas y su impacto social es clave, para avanzar con éxito hacia la economía circular.

Somos Hjolusa reafirma su apuesta por la sostenibilidad como eje fundamental de su estrategia. En concreto durante este año 2024 **Somos Hjolusa** se ha focalizado en la evaluación de sus actividades y en implementar los cambios necesarios para conseguir la disminución de sus residuos, y también la evaluación y medición de su huella ambiental a nivel de grupo, para ello se ha contratado a una empresa que brinda el software y acompañamiento necesario para conseguir que el análisis de las emisiones cada vez sea más preciso. El objetivo de **Somos Hjolusa** es calcular su huella de carbono para analizar en qué parte de la cadena de valor se generan más emisiones y poder establecer objetivos reales de reducción. Además, se establecerán en 2025 medidas de compensación para tratar de minimizar el daño de las emisiones que no se pueden reducir.

Por otro lado, en su afán de continuar con la protección del medioambiente la compañía sigue avanzando en el estudio de sistemas de embalaje más sostenibles y con la exploración de potenciales materiales que contribuyan a reducir la cantidad de plástico. El principal logro del grupo ha sido la utilización de plástico reciclable en **Natuber** y el objetivo es que poco a poco se vayan implementando este tipo de envases en el resto de productos del grupo. Del mismo modo, se instauró un punto de carga de vehículos eléctricos en **Patatas Hijolusa**, medida que posteriormente se implementó en **AGV** y que se pretende hacer extensible también en **Natuber**.

Todas las compañías de **Somos Hijolusa** tienen instaladas placas fotovoltaicas para aumentar el autoconsumo.

1.3.4. Internacionalización

Somos Hijolusa ha dado un paso firme hacia la internacionalización, convencidos de que el crecimiento global es clave para el futuro de nuestra organización. Con el objetivo de expandir nuestra presencia y ofrecer nuestros productos y servicios a nuevos mercados, estamos invirtiendo recursos significativos en estrategias de internacionalización que nos permitan consolidar nuestra marca más allá de nuestras fronteras.

El proceso de internacionalización implica no solo la ampliación geográfica de nuestras operaciones, sino también la adaptación de nuestra oferta a las necesidades y particularidades de cada mercado. En este sentido, seguimos trabajando para mejorar nuestros procesos, fortalecer nuestra infraestructura tecnológica y afianzar alianzas estratégicas con socios locales, lo que nos permitirá crear una propuesta de valor única y competitiva.

Estamos convencidos de que, al mantener el foco en la innovación y la calidad, y al comprender las demandas de los consumidores internacionales, podremos seguir creciendo de manera sostenida y alcanzar nuestros objetivos a nivel global.

1.4. Impactos, riesgos y oportunidades

En **Somos Hijolusa** hemos realizado un análisis de impactos desde una perspectiva social, gubernamental, ambiental y económica. En cada uno de los casos se han analizado los riesgos y oportunidades.

IMPACTOS	RIESGOS	OPORTUNIDADES	GESTIÓN
Emisiones de CO2 derivadas de las operaciones (Alcance 1 ,2 y 3).	El aumento de las emisiones y, en consecuencia, el riesgo para la reputación, así como el riesgo económico de incurrir en costes adicionales, como impuestos o recargos sobre las emisiones de CO2.	Explorar opciones como bonos verdes y préstamos vinculados a la sostenibilidad puede proporcionar capital para proyectos de reducción de emisiones.	Cálculo de la huella de carbono para un mayor control de las emisiones y posteriores planes de descarbonización.
Uso intensivo de recursos hídricos	La escasez de agua, debido al uso intensivo de recursos hídricos, puede llevar a precios más altos del recurso, afectando directamente la rentabilidad de las operaciones.	Inversión en tecnologías y proyectos que mejoren la eficiencia en el uso del agua, lo que podría atraer capital comercial y financiación para el desarrollo	Instalación de EDAR para reutilizar el agua. En el próximo ejercicio se instalarán contadores de agua que registren el % de agua reutilizada para llevar un mayor control sobre este recurso.
Deforestación y pérdida de la biodiversidad	La degradación de ecosistemas puede incrementar los costos de materias primas y recursos naturales esenciales para su negocio.	Mediante la reforestación de zonas degradadas la empresa puede potenciar su imagen frente clientes e inversores.	Gran abanico de proveedores de MP para mantener el poder de negociación y que no se incrementen los precios.
Calidad del producto	Los defectos en la calidad pueden generar costos adicionales por devoluciones, reparaciones y	Oportunidad de obtener ingresos adicionales a través de la venta de certificados por los	Controles exhaustivos de calidad en varios puntos del proceso productivo. Instalación de

	posibles demandas legales.	ahorros energéticos logrados	seleccionadores ópticos.
Aumento de precios al consumidor	Un aumento de precios al consumidor puede desencadenar una disminución en el volumen de ventas y, por ende, en el beneficio empresarial.	Un aumento de los precios al consumidor puede estimular la actividad económica en el corto plazo e impulsar el crecimiento del sector	Negociaciones entre clientes y el dpto. comercial para controlar el aumento de precios sin perder margen de beneficio.
Contaminación lumínica y acústica	Costes legales y regulatorios debidos a demandas y sanciones.	Implementación de sistemas de iluminación eficientes puede reducir significativamente los costes operativos a lp.	Gestión de la eficiencia energética y medición de ruido para asegurar el menor impacto en el entorno local.
Disminución de la generación de residuos y su llegada a vertederos	Costes de adaptación de sus sistemas de segregación de residuos a otros más sostenibles.	Oportunidad de negocio gracias a la valorización de los residuos.	Se está trabajando en la instalación de sistemas de segregación de residuos y estudiando embalajes que faciliten su posterior valorización.
Impacto en la salud pública	Pérdidas económicas debidas a la incertidumbre en la gestión de riesgos en salud.	Inversión en bonos sociales enfocados en salud pública.	Certificación en IFS en todas las plantas del grupo para asegurar la máxima calidad y seguridad en los productos ofrecidos.
Aumento de la productividad	Riesgo de sobreproducción si no se gestiona adecuadamente el aumento de la capacidad productiva	Reducción de costes operativos a lp mediante la optimización de recursos y procesos más eficientes	Producción bajo pedido para evitar el desperdicio alimentario
Reducción de costes sociales y mejora de la salud pública	Volatilidad en la demanda de productos debido a	Reducción de costes operativos debido a la fuerza laboral más	Oferta de productos básicos y saludables que no se vean afectados

	cambios en los hábitos de salud.	saludable y productiva.	por la posible volatilidad en la demanda.
Mejora del bienestar de los empleados	Inversión significativa en programas de bienestar.	Atracción de talento, reducción de la rotación, disminución de los costes de contratación, optimización del tiempo.	Entrevistas 360 y posterior implementación de las ideas de mejora expuestas en las mismas.
Fomento de la cultura ética	Costes iniciales de implementación, debido a la necesidad de desarrollar e integrar una cultura ética (inversiones en formación, auditorías y sistemas de cumplimiento).		Creación e implantación de un código ético
Fomento de la innovación	Implementar proyectos innovadores requiere de altos costos iniciales e inversiones significativas en tecnología, talento y desarrollo.	Acceso a nuevas fuentes de financiación. Fondos específicos como los Fondos Next Generation EU o InnovFin ofrecen recursos para proyectos innovadores, reduciendo costes y facilitando el crecimiento.	Implementación del sistema de mejora continua, inversión en formación para aumentar la capacidad de innovación, dpto. específico de mejora continua para estar siempre actualizados.
Fortalecimiento de organizaciones sin ánimo de lucro		Alianzas estratégicas y colaboraciones con ONG puede abrir puertas a nuevos mercados o proyectos conjuntos que generen valor compartido.	Colaboraciones y donaciones a diferentes ONGs locales y objetivo de aumentar ese % en futuros ejercicios.
Fomento de un estilo de vida saludable	Implementar programas de bienestar, como campañas de apoyo y	Una cultura basada en valores genera confianza, retiene talento y fomenta la	Apoyo al deporte base, patrocinio de actividades deportivas y sociales como La

	sensibilización, puede requerir inversiones significativas.	lealtad de los consumidores.	Vaca Gigante, La Carrera de La Mujer, etc.
Prevención de abusos		Prevenir abusos disminuye costos asociados a sanciones, litigios o pérdidas económicas directas.	Implantación de un Canal de denuncias.









2. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos y Laborales

Todas las sociedades de **Somos Hijolusa** tienen aprobado el código ético donde se recoge el compromiso de la empresa de actuar conforme a unos valores que garantizan el compromiso responsable y el absoluto respeto a la legalidad vigente de todas las compañías pertenecientes al grupo con sus empleados, clientes, proveedores, accionistas, distribuidores y con la sociedad en general.

Dentro del código ético se recalca el compromiso tanto con los derechos humanos como laborales, declarando respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas (al que nos adherimos este año) y a las Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo. No se impondrá en ninguna empresa del grupo condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, anulen o coarten tanto los derechos de los trabajadores, los convenios colectivos o los contratos individuales.

Se hace especial hincapié a:

“No se impondrán condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, anulen o coarten tanto los derechos de los trabajadores, los convenios colectivos o los contratos individuales.

No se contrata a ninguna persona menor de edad, bajo ningún concepto.

Tampoco se contratará trabajadores sin la correspondiente comunicación del alta en el régimen general de la Seguridad Social, ni se contratará a aquellos trabajadores extranjeros que no cuenten con la autorización de trabajo.

En cuanto a los procesos de selección de personal se llevará a cabo un método que garantice la veracidad de la oferta de trabajo. Del mismo modo se garantizará la intimidad del candidato en cuanto al tratamiento de los datos que corresponden a su currículum.

Además de respetarse la libertad sindical y el derecho de huelga de sus trabajadores.”

Somos Hijolusa respeta la libertad sindical y el derecho de huelga de sus trabajadores y sumado a esto a lo largo del 2024 no se han producido incumplimientos en cuanto a materia de derechos humanos.

Para garantizar el compromiso de las empresas con respecto al cumplimiento de la normativa vigente aplicable y al modelo de prevención y control, se puso en funcionamiento el Comité de Compliance cuyas características principales son:

- Tener presentes las comunicaciones recibidas a través del Canal de denuncias, otorgando un especial tratamiento a aquellas que se refieren a la vulneración de derechos humanos, gestionándolas conforme a los protocolos establecidos. En el año 2024 no se ha recibido ninguna denuncia.
- Indagar sobre cualquier situación en la que se incumpla la ley, el Código Ético o la normativa que lo desarrolla cuando se produzca en la empresa o en lo relacionado con los colaboradores, proveedores o clientes.
- Plantear al departamento de RR.HH. las sanciones que considere oportunas si se produjera el incumplimiento por parte de un componente de la plantilla.

En **Somos Hijolusa**, estamos en contra del trabajo infantil, el trabajo forzoso y obligatorio, discriminación en el empleo, y a favor de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, el Grupo está trabajando en la formalización de un procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos para su aplicación a la cadena de suministro. Este procedimiento incluirá cláusulas éticas en la contratación de proveedores, mecanismos de evaluación de riesgos y sistemas de seguimiento para verificar el cumplimiento de los principios del Código Ético por parte de los terceros con los que se mantienen relaciones comerciales. Este enfoque será desplegado progresivamente a partir del ejercicio 2025.

3. Información relativa al personal

Para **Somos Hijolusa** es imprescindible que el entorno de trabajo sea de calidad y que se base en el absoluto respeto, diversidad y el desarrollo personal y profesional de cada persona de la compañía. Por lo que nuestros compromisos con las personas son los siguientes:

- La formación y el crecimiento de nuestros trabajadores, tanto profesional como personal, las políticas activas para la conciliación de la vida laboral y familiar y el respeto al principio de igualdad, forman parte de los pilares de nuestra política de recursos humanos. Desde el año 2022, disponemos de protocolos de desconexión laboral, que continúan vigentes. En nuestros protocolos se incluyen medidas claras para poder garantizar a los trabajadores el derecho a la desconexión laboral. Favorecer el desarrollo de las personas que forman parte del equipo, asegurando la puesta a su disposición de todos los medios, programas y herramientas necesarias para potenciar sus habilidades y competencias.
- Impulsar un entorno de trabajo motivador y que garantice el reconocimiento interno de la cultura del esfuerzo.
- Establecer mecanismos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y favorezcan el desarrollo humano de las personas.
- Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades dentro de un entorno de respeto, mediante la escucha y el diálogo permanente, prestando atención a la inclusión de la discapacidad e intentado impulsar este compromiso a los proveedores y empresas colaboradoras.

3.1. Empleo

En este apartado se va a tratar información sobre los indicadores relacionados con los equipos de personas, los tipos de contratos existentes, la igualdad y no discriminación.

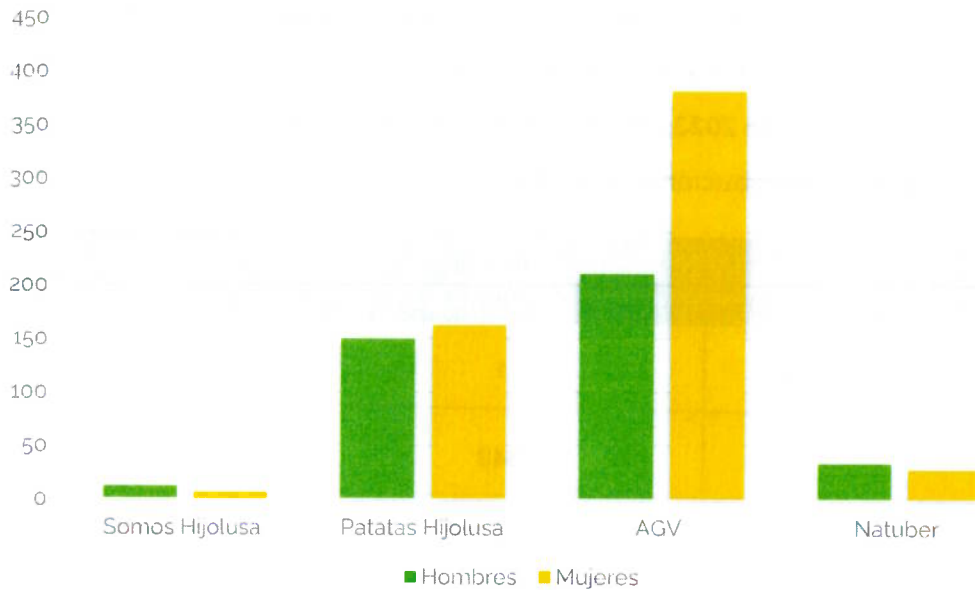
En cuanto al número total de trabajadores de **Somos Hijolusa**, este asciende a 991 (a cierre del año 2024) siendo la categoría de operarios de producción la más numerosa, al igual que en 2023, cerrando el año con 889 empleados. En la siguiente tabla se muestra la distribución por compañías:

EMPRESA	2023	2024
Somos Hijolusa	1	18
Patatas Hijolusa	343	313
AGV	483	598
Natuber	62	62

La distribución por género destaca por el predominio de las mujeres con un 58% del total, convirtiendo esto a **Somos Hijolusa** en una compañía que apuesta por la igualdad de oportunidades y condiciones, si bien se puede observar un pequeño descenso respecto a 2023, donde el porcentaje de mujeres era de un 60%, pensamos que no es un descenso relevante, ya que corresponde sobre todo al personal eventual, prevaleciendo las mujeres en nuestra plantilla fija.

En el cierre de 2024, **Somos Hijolusa** contaba con 6 mujeres y 12 hombres, **Patatas Hijolusa** contaba con 163 mujeres y 150 hombres, **AGV** con 382 mujeres y 216 hombres y **Natuber** con 28 mujeres y 34 hombres.

En el cierre de 2023, **Somos Hijolusa** contaba con 1 mujer, **Patatas Hijolusa** contaba con 186 mujeres y 156 hombres, **AGV** con 319 mujeres y 164 hombres y **Natuber** con 30 mujeres y 33 hombres.



Somos Hijolusa cuenta con una plantilla joven siendo el grupo de edad más numeroso el comprendido en la franja de 40-49 años.

La plantilla de **Somos Hijolusa** es diversa y contempla diferentes cualidades, talento y departamentos que recogen varias competencias. Cabe destacar que en 2024 se ha separado el reporte de Somos Hijolusa S.L. al adquirir más relevancia, pasando la plantilla de estructura y servicios centrales a formar parte de esta empresa. En 2023 se reportó dentro de Patatas Hijolusa, al finalizar el año con solo un empleado.

Se desglosa tabla a continuación con datos a cierre de 2024. No disponemos de datos comparativos en 2023, teniendo en cuenta la reciente creación del grupo y la necesidad de homogeneizar datos, sistemas de reportes y programas de cara a 2025 entre las distintas compañías del grupo.

PUESTO	SOMOS	PH	AGV	NATUBER	TOTAL
BECARIOS		1			1
CONDUCTOR	1				1
ESG	2				2
MEJORA CONTINUA	1	1	1		3
LOGÍSTICA-TRANSPORTE		2	1		3
MARKETING-COMUNICACIÓN	2		1		3
COMPRAS MATERIAL-ENVASES		1	2		3
GERENCIA	2			2	4
IT	2	2			4
SALA DE CONTROL (ADMÓN PRODUCCIÓN)		4	3		7
SELECCIONADORES		5	3		8
CAMPO	1	3	4		8
RRHH-LEGAL	1	3	3	1	8
CONTROL ACCESO		3	5		8
DIRECCIÓN OPERACIONES/PLANTA	3	4	7		14
COMERCIAL-PEDIDOS	1	4	1	8	14
FINANZAS- POWER BI	2	6	6	3	17
REPARTO		6		13	19
CALIDAD		14	14	4	32
LIMPIEZA		6	18	8	32
RESPONSABLES DE PRODUCCION		11	23	2	36
MANTENIMIENTO		14	26	3	43
CARRETILLEROS CARGA-DESCARGA		23	27	4	54
PRODUCCIÓN		200	453	14	667
TOTAL	18	313	598	62	991

Las siguientes tablas aglutinan varios conceptos en relación al género, la clasificación profesional y los tipos de contratos de la plantilla reportando los datos de las 4 compañías de forma consolidada:

Nº total de trabajadores según género (a 31 de diciembre)	2023	2024
Mujeres	536	579
Hombres	353	412
TOTAL	889	991

Nº total de trabajadores según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2023	2024
Alta dirección	16	16
Mandos intermedios	61	75
Personal técnico, administrativo y comercial	82	89
Personal de soporte y operarios	730	811
TOTAL	889	991

Tipos de contrato	2023	2024
Autónomos	4	4
Hombres	4	4
40 – 49 años	1	1
50 – 59 años	3	3
Mujeres	0	0
Indefinidos	434	626
Hombres	186	264
18 – 29 años	10	29
30 – 39 años	33	55
40 – 49 años	51	88
50 – 59 años	51	75
+60 años	14	17
Mujeres	228	362
18 – 29 años	15	35
30 – 39 años	25	48
40 – 49 años	88	137
50 – 59 años	76	112
+60 años	24	30
Discontinuos	58	19
Hombres	18	8
18 – 29 años	2	1

30 – 39 años	4	2
40 – 49 años	5	4
50 – 59 años	5	1
+60 años	2	0
Mujeres	40	11
18 – 29 años	0	0
30 – 39 años	5	3
40 – 49 años	19	3
50 – 59 años	9	3
60 > años	7	2
Temporales	393	342
Hombres	145	136
18 – 29 años	55	44
30 – 39 años	33	44
40 – 49 años	44	35
50 – 59 años	9	13
+60 años	3	1
Mujeres	248	206
18 – 29 años	71	66
30 – 39 años	59	50
40 – 49 años	70	58
50 – 59 años	45	30
60 > años	3	2

Tipos de jornada	2023	2024
Completa	859	951
Alta dirección	15	16
Mandos intermedios	61	74
Personal técnico, administrativo y comercial	80	89
Personal de soporte y operarios	703	762
Hombres	356	404
18 - 29 años	65	75
30 - 39 años	73	99
40 - 49 años	110	122
50 - 59 años	75	90
+60 años	20	18
Mujeres	508	547
18 - 29 años	81	93
30 - 39 años	88	94
40 - 49 años	179	188
50 - 59 años	127	137
60 > años	34	35
Parcial	38	40

Alta dirección	1	0
Mandos intermedios	2	2
Personal técnico, administrativo y comercial	0	1
Personal de soporte y operarios	35	52
Hombres	10	9
18 – 29 años	3	1
30 – 39 años	3	4
40 – 49 años	4	4
50 – 59 años	2	0
+60 años	0	0
Mujeres	28	31
18 – 29 años	5	7
30 – 39 años	7	8
40 – 49 años	8	10
50 – 59 años	8	6
+60 años	0	0

Todos los valores son absolutos debido a la imposibilidad de nuestro sistema para registrar los valores medios en determinados campos. Nuestros datos de personal son relativos al cierre de año y se incluye el dato del año anterior para ver la evolución por empresas.

En cuanto a los despidos producidos, se desglosan en la siguiente tabla:

Despidos	Nº trabajadores 2023	Nº trabajadores 2024
Alta dirección	1	1
Mandos intermedios	1	0
Personal técnico, administrativo y comercial	4	1
Personal de soporte y operarios	16	25
Hombres	15	11
18 – 29 años	7	5
30 – 39 años	4	3
40 – 49 años	3	0
50 – 59 años	1	3
+60 años	0	0
Mujeres	7	16
18 – 29 años	0	6
30 – 39 años	1	3
40 – 49 años	4	4
50 – 59 años	2	3
+60 años	0	0

3.1.1. Remuneración

Dentro del marco de la política de igualdad en la que trabaja **Somos Hjolusa**, para asegurar la remuneración de sus empleados, se parte de unos criterios objetivos y medibles, que tratan de evitar cualquier tipo de sesgo o discriminación.

Es primordial que el sistema de retribución favorezca la consolidación del capital humano, como principal factor para diferenciarlo del resto de competidores. Las principales actuaciones que se deben de tener en cuenta son las siguientes:

- Priorizar la atracción, contratación y la permanencia de los mejores profesionales.
- Tener una posición estratégica firme que guarde coherencia con el desarrollo y objetivo final.
- Distinguir y recompensar la dedicación, el compromiso y el rendimiento de todos sus profesionales.

Las remuneraciones de **Somos Hijolusa** contempla dos tipos de colectivos:

- Personal sujeto a la aplicación del convenio colectivo, donde las mejoras salariales están sujetas a los incrementos que se aprueban en la negociación colectiva.
- Personal fuera del convenio colectivo, como son los directores, mandos intermedios, personal estructural y comercial, donde el incremento retributivo y los incentivos se aprueban a través de la dirección de la **empresa**.

En el dato reportado en 2023 sobre la remuneración de consejeros hay una errata, es igualmente 30.000 (en el EINF se indicó 40.000). En las tablas se incluye la retribución variable devengada en 2024 (y percibida en enero de 2025).

Categorías	Remuneración media 2023	Remuneración media 2024
Consejeros	30.000	30.000
Alta dirección	109.639	128.225,39
Mandos intermedios	28.481,56	31.099.85
Personal técnico, administrativo y comercial	23.635,90	23.947 ,85
Personal de soporte y operarios	18.457,69	17.405,20
Rangos de edad		
18 – 29 años	17.186,70	17.299,32
30 – 39 años	19.233,60	19.322,98
40 – 49 años	20.877,47	20.646,95
50 – 59 años	22.875,38	18.009
+ 60 años	18.211,61	16.723,43

Como podemos observar, todas las categorías han disfrutado de un aumento de salario medio, a excepción del personal de soporte y operarios, donde podemos observar un pequeño descenso debido a los salarios más bajos del personal de nueva incorporación que aún no han adquirido antigüedad.

Categorías y género	Remuneración media 2023	Remuneración media 2024
Consejeros hombres	30.000	30.000
Consejeros mujeres	No hay	No hay
Alta dirección hombres	129.458	148.760,62
Alta dirección mujeres	70.000	94.000
Mandos intermedios hombres	26.990,64	33.885,06
Mandos intermedios mujeres	27.242,94	28.825,14
Personal técnico, administrativo y comercial hombres	24.179,09	25.785,51
Personal técnico, administrativo y comercial mujeres	20.282,28	22.542,65
Personal de soporte y operarios hombres	18.595,02	18.141,19
Personal de soporte y operarios mujeres	17.647,44	16.913,02

3.1.2. Brecha salarial

A partir del estudio retributivo realizado, se han obtenido unos valores de 17,10 teniendo en cuenta al total de la plantilla de forma consolidada (siendo la remuneración media de los hombres 22.516,13 y la de las mujeres 18.664,62). El dato para 2023 era 16,77, pero se obtuvo una media calculada sobre promedios entre las diferentes categorías, lo cual desvirtúa el dato. Igualmente, no se estaba teniendo en cuenta el cálculo de la media de consejeros, siendo igualmente del 100 % al no haber mujeres en dicha categoría.

Clasificación profesional	Brecha promedio 2023	Brecha promedio 2024
Consejeros	100	100
Alta dirección	45,92	36,81
Mandos intermedios	-0,93	14,93
Personal técnico, administrativo y comercial	16,11	12,57
Personal de soporte y operarios	5,09	6,77

El cálculo de la brecha salarial se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres} = Y. Y / \text{salario medio hombres} \times 100.$$
 Se ha utilizado la fórmula para cada categoría profesional.

3.1.3. Fundaciones y colaboradores con capacidades diferentes

Personas con capacidades diferentes

El compromiso de **Somos Hijolusa** con la integración de los colectivos con capacidades diferentes es una de las prioridades de la compañía.

Existen convenios de colaboración con asociaciones y fundaciones para contratar de forma directa, dentro del proceso habitual de selección, a personas con discapacidad.

Además de emplear a personas con discapacidad, colaboramos con entidades y empresas vinculadas a esta causa (por ejemplo, compramos el material de oficina a una empresa que es Centro Especial de Empleo). Las asociaciones con las que colaboramos en la inserción de empleo de personas con discapacidad son Inserta Fundación ONCE y Aspaym. En 2023, comenzamos a formar parte del Consejo Asesor del Foro Inserta CyL de Fundación ONCE.

Empleados con capacidades diferentes (contratados de forma directa)

EMPRESA	2023	2024
Somos Hjolusa	0	0
Patatas Hjolusa	5	8
AGV	8	13
Natuber	0	0

3.2. Organización en el trabajo

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

En cuanto al tiempo de trabajo, se sigue una política que permite a las personas sujetas a turnos intercambiar los turnos con otras personas, siempre y cuando realicen funciones similares o parecidas y sea con efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

3.2.2. Absentismo

El número total de horas de absentismo a 31 de diciembre de 2024 de **Patatas Hjolusa** es de 50.496 horas, de **AGV** de 122.160 horas y de **Natuber** de 12.112 horas. En 2023, los datos de absentismo fueron en **Patatas Hjolusa** de 35.480 horas, de **AGV** de 61.224 horas y de **Natuber** de 10.464 horas. Consideramos que las horas se han elevado debido al aumento de la plantilla en **Patatas Hjolusa** y **AGV**. El scope de horas de absentismo incluye: bajas por accidentes de trabajo, por contingencias comunes, al igual que bajas por paternidad, maternidad, lactancia y otros tipos de permisos.

3.2.3. Conciliación

Desde **Somos Hijolusa** seguimos trabajando cada día para favorecer la vida laboral, personal y familiar de cada persona que forma parte del equipo. Se intenta favorecer los permisos retribuidos que establece la legislación y se lleva a cabo una política que trata de atender las necesidades de cada persona, independientemente del género y de la edad.

En relación a los horarios de oficina:

- **Patatas Hijolusa** contaba con horarios rotativos de 7,5 horas/día de lunes a viernes y dos sábados al mes de 4,5 horas/día. En 2025 se han eliminado los sábados en todos los departamentos excepto logística y comercial, siendo compensados económicamente.
- **AGV** con horarios de jornada continuada de lunes a viernes.
- **Natuber** horarios de jornada continuada, de lunes a viernes.

En relación a los horarios de fábrica:

- **Patatas Hijolusa** también tiene un horario rotativo de mañana y de tarde de 8 horas/día de lunes a viernes y un turno de fin de semana de sábados y domingos de 10 horas/día.
- **AGV** cuenta horarios de 40 horas semanales de lunes a sábado, y descansando dos días a la semana, tal y como establece la legislación vigente. Los turnos de mañana y tarde no son rotativos, lo que permite cambiar el turno a cualquier persona en caso de necesidades familiares.
- **Natuber** cuenta con horarios de jornada continua.

En cuanto a las peticiones especiales, como la fijación de turnos, se tienen en cuenta las situaciones especiales, como la reducción de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Permisos parentales	2023	2024
Trabajadores que se han acogido a permisos parentales	8	10
Hombres	4	5
Mujeres	4	5
Trabajadores que han vuelto a su puesto tras el permiso	6	9
Hombres	4	4
Mujeres	2	5
Trabajadores que tras recuperar su puesto continúan en la entidad	7	9
Hombres	4	4
Mujeres	3	5
Tasa de retención	87	90
Hombres	100	80
Mujeres	75	100

3.3. Salud y seguridad laboral

Gestión de la salud y la seguridad

Somos Hijolusa dispone de una política de prevención y control en el que se describe un modelo orientado al cumplimiento de unos principios y compromisos que promuevan la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, considerado como elemento de calidad.

Dentro de esta política se establece una descripción de los elementos clave, tanto humanos, organizativos y documentales que queremos aplicar para que no se produzcan infracciones.

Se velará por la aplicación real y efectiva de las medidas de prevención y control citadas anteriormente, de manera que este sistema de autorregulación logre que se eliminen todas aquellas conductas que puedan poner en riesgo la reputación y aquellos activos que hacen de **Somos Hijolusa** la empresa que es a día de hoy.

Procesos para la identificación y evaluación de riesgos y participación de la plantilla

Mediante servicios de prevención externos, **Somos Hijolusa** tiene un sistema para el diagnóstico y evaluación continua de los riesgos, la planificación de las medidas a seguir y el seguimiento de las actualizaciones que se indican.

Nuestros servicios de prevención se encargan de realizar la planificación preventiva de forma anual y colaboran con las empresas para llevar a cabo un seguimiento de forma continuada.

En función de las evaluaciones de los riesgos, para cada peligro identificado se fija una o varias actuaciones con el fin de eliminar, reducir o controlar dicho riesgo. La planificación de estas medidas se encuentra en un documento compartido tanto a la dirección de la compañía como al departamento de RRHH y a los comités de seguridad y salud, para su consulta y participación.

Desde **Somos Hijolusa** mantenemos una comunicación continua con el área de prevención para que todas aquellas personas que perciban un riesgo potencial puedan comunicarlo de forma directa y/o a través de los mandos intermedios. Además, el Comité de Seguridad y Salud posee la función de ser enlace y gestión.

Por otra parte, en fábrica están instauradas las reuniones “TOP” realizadas de forma diaria, donde el primer punto del día que se trata es la seguridad, para poder

transmitir y registrar de forma continua los riesgos que se hayan podido detectar en planta y aquellas sugerencias de mejora. También existen canales de comunicación directa como es el correo electrónico y el departamento de mejora continua.

En cuanto a las situaciones que se puedan producir de riesgo grave o inminente, tanto la política preventiva como la legislación permiten la decisión unilateral de interrumpir el trabajo y es nuevamente el servicio de prevención el que determina la viabilidad de fecha medida o medidas preventivas. En cualquiera de los casos puede utilizarse la vía jerárquica o el canal de comunicación del servicio de prevención para ponerlo en conocimiento de la organización. El personal sensible a este tipo de situaciones (lesiones, dolencias, etc.) debe informar de la situación a los servicios de vigilancia de la salud. Se realizará una valoración objetiva de la aptitud de la persona ajustada a la demanda y a los posibles riesgos del puesto y se remitirá un informe al servicio de prevención, indicando aquellos aspectos y limitaciones que deben de tenerse en cuenta en la organización para la persona en cuestión.

Los procesos que investigan incidentes laborales evalúan los posibles riesgos y establecen acciones para corregirlos, de manera que el primer paso es enviar una notificación de los peligros y posibles incidentes y, en último lugar, los accidentes. El técnico del servicio de prevención es la persona que se encarga de realizar la investigación de los accidentes y realizar un informe, el cual se traslada después a la empresa.

Las evaluaciones de los riesgos se realizan recorriendo la planta y es el técnico del servicio de prevención externo el que se encarga de realizar las evaluaciones pertinentes y posteriormente se informa a los delegados de prevención de las evaluaciones y los estudios de seguridad, ergonómicos e higiénicos y se atiende y consulta a los trabajadores.

En cuanto a la prevención o mitigación de los impactos negativos para la salud y la seguridad en el trabajo, cuando los riesgos sean identificados se presentan a la Dirección de la compañía para su resolución (donde se propone una inversión económica para solucionar los riesgos detectados, según la planificación de las acciones preventivas). También hay otra opción donde los riesgos descubiertos se tratan directamente con el departamento o departamentos involucrados.

La fórmula utilizada para calcular el índice de frecuencia es la siguiente:

$$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores} \times \text{Horas trabajadas}} \times 10^6$$

La fórmula utilizada para calcular el índice de gravedad es la siguiente:

$$I_g = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores} \times \text{Horas trabajadas}} \times 10^3$$

Patatas Hijolusa

Indicadores de accidentalidad	2023	2024
Número de accidentes de trabajo	69	66
Hombres	38	30
Mujeres	31	36
Índice de frecuencia	67,70	72,30
Hombres	77,10	72,13
Mujeres	58,31	72,46
Índice de gravedad	2,46	1,77
Hombres	2,69	1,94
Mujeres	2,23	1,62

AGV

Indicadores de accidentalidad	2023	2024
Número de accidentes de trabajo - VILLENA	47	60
Hombres	28	37
Mujeres	19	23
Número de accidentes de trabajo - LA BARCA	10	0
Hombres	5	0
Mujeres	5	0
Índice de frecuencia - VILLENA	65,25	72,24

Hombres	26,38	46,53
Mujeres	38,9	25,74
Índice de frecuencia – LA BARCA	86,80	0
Hombres	43,40	
Mujeres	43,40	
Índice de gravedad - VILLENA	1,58	1,27
Hombres	0,94	0,82
Mujeres	0,64	0,45
Índice de gravedad – LA BARCA	1,82	0
Hombres	0,91	0
Mujeres	0,91	

Natuber

Indicadores de accidentalidad	2023	2024
Número de accidentes de trabajo	11	2
Hombres	5	1
Mujeres	6	1

No ha habido enfermedades profesionales para el año 2024, así como tampoco las hubo en 2023.

3.4. Relaciones sociales

La representación legal de todos los trabajadores es y ha sido un pilar clave para alcanzar los objetivos empresariales.

Los empleados tienen a su disposición varias vías para poder ser parte activa en la compañía:

- A través de las peticiones que pueden incorporar en el Portal del Empleado.
- En consulta directa con RR.HH. en los horarios dispuestos diariamente.
- En las TOP diarias (reuniones de mejora continua, donde pueden promover ideas de mejora).
- En las entrevistas 360 anuales.



El diálogo se lleva a cabo desde el Departamento de RRHH, de forma constante, fluida y cercana, haciendo hincapié en la credibilidad y la buena fe. Gracias a ese buen entendimiento, las empresas del grupo tienen sus propios acuerdos y pactos de empresa.

Se consulta toda materia prevista en los Convenios Colectivos, bien a través de los distintos Comités de Empresa (3 a cierre de 2024 y 4 al comenzar 2025, habiéndose creado un Comité de empresa en **Patatas Hijolusa**), bien llegando a acuerdos individuales y conjuntos.




Dentro de **Somos Hijolusa** contamos con distintos Planes de Igualdad (uno por cada compañía), con sus correspondientes Comisiones de Igualdad. Igualmente, disponemos de, los Comités de Seguridad y Salud, en los que se trabaja conjuntamente entre la Representación Legal de los trabajadores y la empresa.




En el ejercicio de 2024 las empresas con Convenio Colectivo en el ámbito provincial del sector del comercio de la alimentación son: Convenio del Comercio de alimentación de León, Convenio Agropecuario de Alicante y Cádiz, Convenio interno de la empresa **Natuber**.

El número de colaboradores cubiertos por convenio colectivo en las diferentes sociedades en el 2024 es del 100%.

Dentro del grupo nos encontramos diferentes tipos de Convenios:

- Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de León. (Aplica en **PATATAS HIJOLUSA**).
- Convenio Colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante. (Aplica en **AGV- Centro Villena**).
- Convenio Colectivo de campo para la provincia de Cádiz. (Aplica en **AGV- Centro La Barca de La Florida**).
- Convenio interno **Natuber**. (Aplica en **NATUBER**).

3.5. Formación

Desde **Somos Hijolusa** sabemos de la importancia del desarrollo de sus trabajadores como activo principal y motor que da impulso al negocio y a la estrategia de la compañía. Es por ello que la organización dispone de las distintas formaciones que buscan la profesionalización del personal y la necesidad de esas formaciones para desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones del equipo, encaminándonos a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos de negocio y con la aportación de valor y mejora de los resultados. Dichas formaciones se desarrollan a través de las necesidades formativas que previamente han sido detectadas por los directores y/o responsables.

Las formaciones son impartidas tanto por personal interno (RR.HH., mejora continua, calidad) como por personal externo (entidades, escuelas de formación y profesionales especializados).

En el ejercicio de 2024 **Somos Hijolusa** ha realizado un total de 82 acciones formativas que han contado con la participación de 1757 participantes, que

representan un total de 3593 horas de formación. La formación se ha impartido tanto en formato presencial como en formato online.



En las tablas que aparecen a continuación se muestra el total de horas de formación de 2024 y 2023 para cada una de las categorías profesionales:

Número de horas de formación	2023	2024
Alta dirección	26	40
Mandos intermedios	350,5	260
Personal técnico, administrativo y comercial	368,25	452
Personal de soporte y operarios	3024,255	2841
Número de acciones	64	82
Número de participantes	1381	1757
Número de horas de formación de Somos Hijolusa	2955	3593

3.6. Igualdad y no discriminación

Las relaciones laborales que se forman dentro de **Somos Hijolusa** se basan en los principios de respeto mutuo e igualdad, por lo que no se admite ningún tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de ideología, religión, sexo, orientación sexual, situación familiar o minusvalía, por ostentar representación legal o sindical de los trabajadores o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además de nuestras políticas de igualdad e inclusión, tenemos nuestros accesos adaptados para que todas las personas puedan acceder a nuestras instalaciones (puertas automáticas, ascensores, etc.).

Tenemos un compromiso con la igualdad y la diversidad mediante el establecimiento de un Plan de Igualdad que se basa en el principio básico de

equidad: misma responsabilidad, mismo sueldo. La diversidad es un valor integrador que incrementa la obtención de resultados y la mejora de la competitividad en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación y las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la distribución del tiempo de trabajo, la conciliación la prevención y la actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo y el uso no discriminatorio del lenguaje, entre otros.

Estamos igualmente comprometidos con la integración e inclusión colaborando activamente con diversas asociaciones y fundaciones que trabajan para la inclusión. Desde marzo de 2023 formamos parte del Consejo Asesor de Castilla y León de Inserta- Fundación ONCE.

Los principios se llevan a cabo a través de la implantación de los distintos planes de igualdad en el grupo.

Las características principales de nuestros Planes de Igualdad son las siguientes:

- Igualdad efectiva a la hora del acceso al empleo y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.
- Medidas para garantizar la no discriminación y la inclusión de personas discapacitadas, grupos minoritarios y personas en riesgo de exclusión social.
- Conseguir la interiorización por parte de los trabajadores, mandos intermedios y dirección de la igualdad de género y laboral.
- Participación activa a través del diálogo y cooperación de las partes.

4. Información relativa al medioambiente

En **Somos Hijolusa** estamos comprometidos con la protección del medio ambiente. Por este motivo, desde el año 2021 estamos calculando la Huella de Carbono en **Patatas Hijolusa**, y por primera vez este año 2024 hemos calculado la huella de carbono de grupo. Este cálculo nos ayuda a tomar las medidas oportunas para poder reducir las toneladas de CO₂ generadas durante el año en curso.

En **AGV** y **Natuber** sólo se van a presentar datos de 2024 ya que en 2023 todavía no estaba constituido el grupo y estas dos empresas no recogían este tipo de datos relativos a medioambiente. Se realizará la comparativa en el próximo ejercicio respecto al año 2024.

4.1. Consumo de combustibles y energía

Consumo de combustibles asociado a la flota de vehículos

EMPRESA	2023	2024
Patatas Hijolusa	47.892,48 l	50.563,83 l
AGV	-	20.013 l
Natuber	-	64.459,26 l

Consumo de combustibles Patatas Hijolusa

COMBUSTIBLE	2023	2024
Diésel	42.248,25 l	43.769,18 l
Gasolina	5.644,23 l	6.794,65 l

Consumo de combustibles AGV 2024

Diésel	16.548 l
Gasolina	3.465 l

Consumo de combustibles Natuber 2024

Diésel	64.459,26 l
Gasolina	-

Consumo de refrigerantes

En cuanto a los gases refrigerantes, el consumo de **Patatas Hijolusa** en el año 2024 fue de 19.30 kg de refrigerante R410A y 44.50 de R449A, frente a 1kg de R410A que se consumió el año pasado. El aumento en el R410A es debido a numerosas recargas que se realizaron a causa de averías en el sistema de climatización de

oficinas y finalmente se decidió cambiar a unos equipos más eficientes para solucionar estas fugas. Respecto al R449A fueron dos fugas consecutivas en la cámara de frigorífica de expedición que se han solucionado.

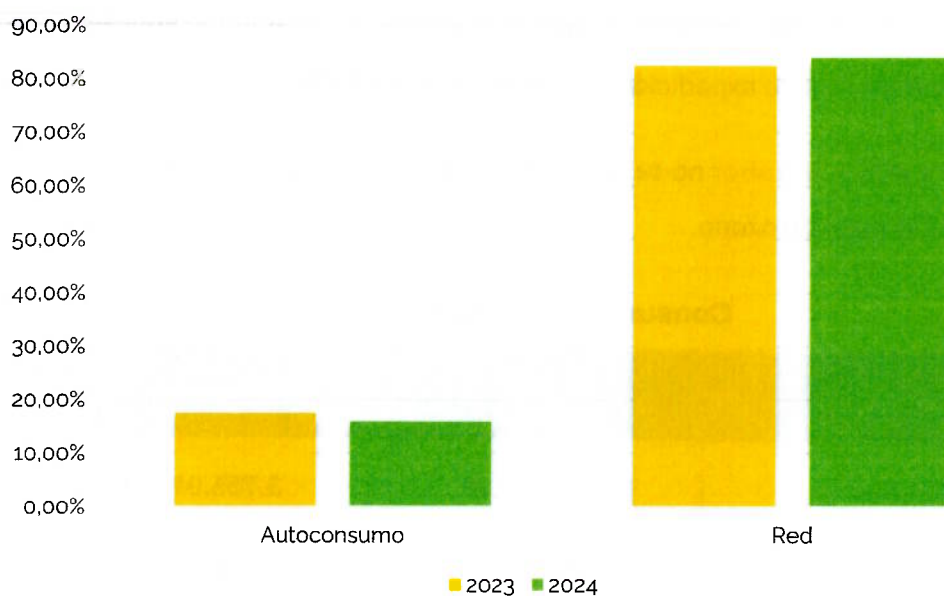
Respecto a **AGV** y **Natuber** no se han identificado emisiones relevantes de gases que agoten la capa de ozono.

Consumo de energía (kWh)

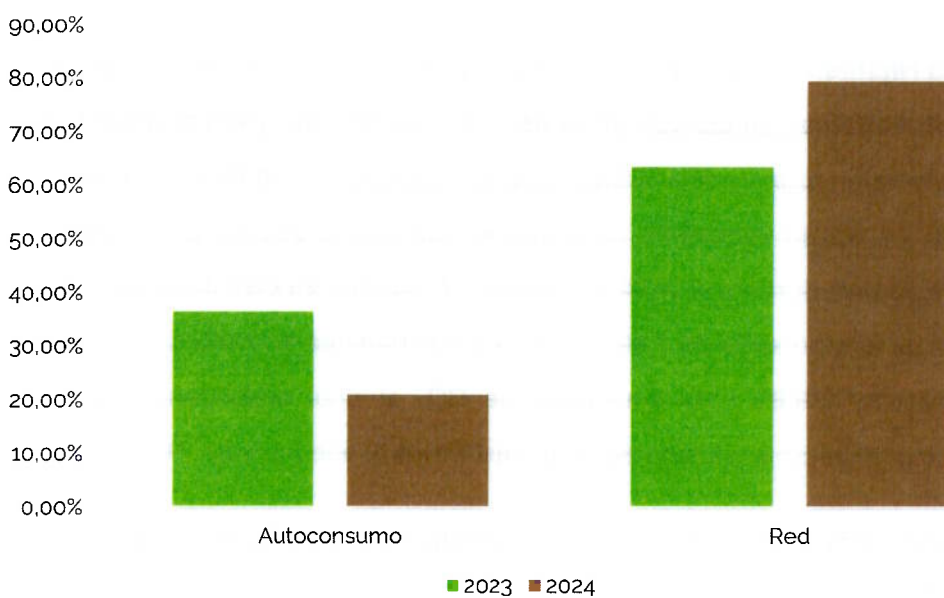
EMPRESA	2023	2024
Patatas Hijolusa	3.516.041,36	3.755.914,56
AGV	3.634.503	7.245.928
Natuber	574.605	1.353.262

En **Somos Hijolusa** hemos fortalecido el compromiso medioambiental instalando **placas fotovoltaicas en las cubiertas de nuestras fábricas para autoconsumo**, con una inversión total de 953.385.8€, que ha supuesto un incremento notable de la energía de origen renovable en nuestras fábricas produciendo anualmente 2.183.507.36 kWh durante el 2024 (frente a los 2.048.362,26 kWh de 2023) con una superficie de campo solar de 7.897,35 m² y 3.630 paneles fotovoltaicos. Con esto hemos evitado 439.62 t de emisiones de CO₂ al año, significando esto una disminución respecto a las toneladas que evitamos el año pasado: 714,72.

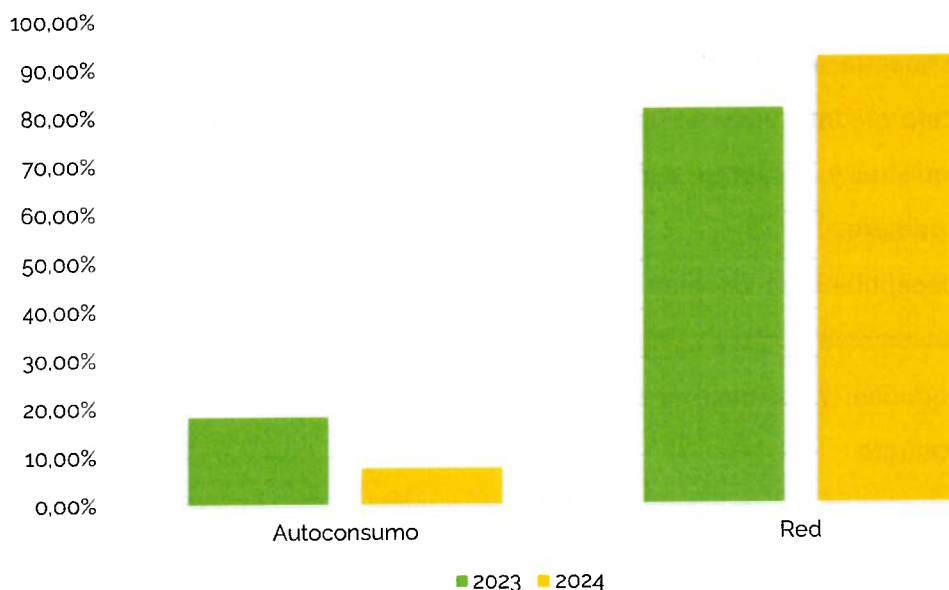
Durante este periodo **Patatas Hijolusa** ha tenido un autoconsumo de electricidad del 15.91%.



Añadido a esto, en **AGV** se produjo un autoconsumo del 21%.



En **Natuber** se acometió la inversión en la planta fotovoltaica en el año 2022, habiendo auto consumido durante este 2024 un total del 7.69%.



Además, internamente, estamos concienciados con la reducción de papel, digitalizando aquellos procesos que lo permitan y reduciendo envases de plástico en la medida de lo posible. Para ello, en el próximo ejercicio instalaremos fuentes de agua y proporcionaremos a cada empleado una botella reutilizable para eliminar el uso de botellas de plástico.

Por otra parte, a finales de este año 2024, creamos la política de gestión de **Somos Hijolusa**, que se encuentra publicada en su página web. En ella, la calidad, el medio ambiente, la seguridad alimentaria, la sostenibilidad (objetivos ODS) y la responsabilidad social son:

- Responsabilidad de todas las personas de la empresa, así como la identificación de los impactos ambientales que se generan en nuestros procesos. Contamos con un seguro de responsabilidad civil como recurso para la prevención de riesgos ambientales, un factor clave en la supervivencia de la empresa.
- Consecuencia del compromiso de cumplir con los requisitos y la planificación, ejecución y revisión periódica del Sistema de Gestión con el

objetivo de mejorar la eficacia, especialmente los compromisos y objetivos de nuestras certificaciones.

- Interpretadas únicamente con el permanente cumplimiento de los requisitos y, por tanto, con el propósito individual de hacer las cosas bien a la primera.
- Susceptibles de un plan de mejora continua, ya que los fallos pueden minimizarse y utilizarse para una prevención eliminando las causas que los producen, y así mejorar nuestro desempeño ambiental y de calidad del producto.
- Incluidas en el compromiso de elaborar nuestro producto, manteniendo las características que los distinguen y cumpliendo con los aspectos legales del producto.
- Inviabiles sin la mejora de los recursos humanos por lo que se prestará especial atención a la formación de todo el personal.
- De interés para el desarrollo y mejora de las nuevas tecnologías a nuestro alcance.

4.2. Consumo de materias primas – productos fabricados 2024

Las principales materias primas utilizadas en los procesos productivos de **Patatas Hijolusa**, por volumen de utilización, son: la patata y el boniato, de **AGV** las zanahorias, nabo, nabicol, chirivía, col, nabo morado, apio, puerro, boniato, calabacín y calabaza y de **Natuber** las patatas. Durante el año 2024 no se pusieron en marcha medidas para disminuir el consumo de materias primas.

Por otro lado, en las materias primas auxiliares más relevantes, por volumen de utilización, destacan: films, cajas, flejes, etiquetas, malla, tapas, vasos, bandejas, OPPs, precintos y bolsas de plástico.

Además, **Patatas Hijolusa**, cuenta con la Certificación ISO 9001, ISO 14001, Certificado de Producto la Huerta de Doña Rogelia, Certificación IFS Food,

Certificado Global G.A.P, Certificado de Conformidad Estrategia de Objetivos de Desarrollo Sostenible, Certificado de Sostenibilidad CHEP y de IFCO. En el año 2024 se ha obtenido una **nueva certificación**: ISO 50001 de gestión energética.

AGV dispone de certificado IFS de seguridad alimentaria y Certificado Global GAP.

Y, por último, **Natuber** tiene la certificación IFS Food.

En 2024 se comenzó a trabajar en tener un Sistema de Gestión transversal para conseguir unificar nuestros sellos de calidad y poder certificarnos a nivel de Grupo. Uno de nuestros primeros objetivos para el año 2025 es la obtención de la ISO 27001 en Ciberseguridad en **Patatas Hijolusa** y la ISO 14.001 a nivel de grupo y, por ello llevamos trabajando arduamente en ello los últimos meses de este ejercicio y prevemos tenerla en mayo de 2025.

En cuanto al material auxiliar, se ha decidido reportarlo desglosado por empresas ya que cada empresa tiene distintos tipos y es difícil la consolidación. Además, el año anterior no se reportó con tanto nivel de detalle y por ello hemos decidido no poner la comparativa.

DESGLOSE M.A **Patatas Hjolusa**

MATERIAL AUX.	UD
Cajas	9.968.161 ud
Palets	655.885 ud
Film	33.182.890 ud
Asa	7.016.000 ud
Fleje	3.084.000 ud
Etiquetas	9.916.700 ud
Malla	21.104.500 ud

DESGLOSE M.A **AGV**

MATERIAL AUX.	UD
OPP Anónimo Puerro Cortado	4.590.000 m
OPP A Puerro Flow	3.327.750 m
OPP A Pucheros	100.000 m
OPP Doña Rogelia	690.000 m
OPP A Apio Hoy me cuido	1.485.000 m
OPP Zanahoria 1kg Mercadona	6.075.000 m
OPP Zanahoria 1kg Aldi	500.000 m

OPP Anónimo Cocidos	1.700.000 m
OPP Zanahoria 1kg Doña Rogelia	550.000 m
OPP Zanahorias 500 Mercadona	3.037.500 m
OPP Zanahorias 500g Aldi	155.000 m
OPP Zanahorias 500g D. Rogelia	122.000 m
Bolsas Zanahorias 10 y 5 kg	17520 kg
Bandeja Cocidos	8.500.000 ud
Bandeja Puerros	3.000.000 ud
Vasos IV Gama	5.400.000 ud
Tapas IV Gama	5.000.000 ud
Cajas	5.471.045 ud
Palets	13.257 ud

DESGLOSE M.A **Natuber**

MATERIAL AUX.	UD
Cajas	543.387 ud
Bolsas	61.468,6 kg
Precinto polipropileno	1.002 rollos

En el ejercicio 2024, **Patatas Hijolusa** registró una producción en sus fábricas de 174.655 toneladas, para las que fueron necesarias 189.572,4 toneladas de materia prima. Se necesitan 1.09 toneladas de materia prima para producir 1 tonelada de producto acabado, vendiendo todo lo que no puede ser envasado para empresas transformadoras de alimento y consumo animal.

En el año 2023 la producción fue de 170.177 t, 179.588 t de MP consumidas por lo que se necesitaron 1.055 t de MP para producir 1 tonelada de producto acabado.

MP	2023	2024
Patata	179.586,35 t	188.083,57 t
Boniato	1.297,58 t	1.488,83 t

En el ejercicio 2024, **AGV** registró una producción en sus fábricas de 56.090 toneladas, para las que fueron necesarias 105.317 toneladas de MP. Se necesitan 1.88 toneladas de materia prima para producir 1 tonelada de producto acabado, vendiendo todo lo que no puede ser envasado para empresas transformadoras de alimento y consumo animal. En el año 2023 la producción fue de 47.800 t, 78.568 t de MP y necesitaron 1.643 de MP para producir 1 tonelada de producto acabado.

CONSUMO MP **AGV**

MP	2023	2024
Zanahoria	52.745,33 t	68.478 t
Nabo	2.686,22 t	2860 t
Nabicol	1.202,033 t	2.408 t
Chirivia	1.672,73 t	1.532 t
Col	1.762,765 t	2.901 t
Puerro	11.513,16 t	19.146 t
Nabo Morado	-	336 t
Apio	5.746,769 t	6.317 t
Boniato	1.123,258 t	1.332 t
Calabacín	-	1,92 t
Calabaza	3,44 t	5,36 t

En el ejercicio 2024, **Natuber** registró una producción en sus fábricas de 13.296,224 toneladas, para las que fueron necesarias 19.652,58 toneladas de su única materia prima, la patata. Se necesitan 1.48 toneladas de materia prima para producir 1 tonelada de producto acabado. Por el contrario, en el año 2023 su producción fue de 13.400 t y su consumo de MP fue de 17.669 t, necesitando 1,32 de MP para producir 1 t de producto acabado.

Respecto al consumo de materia prima, tanto **Patatas Hijolusa** como **AGV**, realizan controles in situ en el campo, asesorando a los agricultores y planificando cultivos en las épocas del año óptimas consiguiendo con ello que la menor parte del producto sea desperdiciado.

4.3. Gestión de Residuos

En lo referente a la responsabilidad medioambiental todos los subproductos y residuos son gestionados tanto interna como externamente mediante empresas de gestión de residuos. En el caso de **Natuber** la materia prima sobrante es transformada en fécula de patata para diversos usos y el resto es vendido como subproducto a granjas.

Además, tenemos un nuevo proyecto que consistirá en la instalación de eco-áreas para mejorar la gestión de nuestros residuos y tratar de reducir la cantidad de residuos que generamos, y al mismo tiempo, aumentar el % de materiales reciclados. Esto incluye la promoción de la reducción de residuos en su origen, la mejora de nuestros sistemas de separación y reciclaje, y la concienciación de nuestra comunidad.

Residuos peligrosos (kg) 2024 y 2023

EMPRESA	2023	2024
Patatas Hijolusa	50	19
AGV	-	2.870
Natuber	-	139

En los procesos productivos de todas las empresas del grupo no se generan residuos relevantes que sean considerados peligrosos, éstos corresponden a

envases vacíos contaminados, aerosoles vacíos, absorbentes y materiales de filtración y envases plásticos contaminados. Actualmente no contamos con el dato desglosado por cada tipo de residuo peligroso.

Los residuos peligrosos se gestionan a través de empresas gestoras de residuos y según la ficha de residuo correspondiente. No suponen una cantidad significativa según el total generado y nuestro objetivo se centra en reducir el residuo no peligroso que se envía a vertedero.

Residuos no peligrosos (kg) 2024 y 2023

EMPRESA	2023	2024
Patatas Hjolusa	6.701.212	6.782.820
AGV	-	11.217.550
Natuber	-	35.100

Tipología residuos no peligrosos Patatas Hjolusa (kg) 2024 y 2023

TIPO	2023	2024
Madera	20.652	18.320
Papel y cartón	56.800	38.310
Plástico	242.540	269.020
Lodos	1.542.640	1.931.860
Tierras	4.798.520	4.525.310
Reciclaje	40.060	-

Gracias a la Due Diligence Ambiental realizada en 2024 en **Somos Hijolusa**, hemos podido hacer una clasificación más específica de nuestros residuos, además de conocer y analizar todo el ciclo de vida de los mismos.

Tipología residuos no peligrosos AGV (kg)

TIPO	2023	2024
Madera	-	12.480
Papel y cartón	-	7.820
Plástico	-	4152
Lodos	-	10.985.000
Hierro y acero	-	30.402
RSU	-	175.551

Tipología residuos no peligrosos Natuber (kg)

TIPO	2023	2024
Papel y cartón	-	7.310
Plástico	-	8.030
RSU	-	19.760

4.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica 2024

Todas las oficinas y fábricas de **Somos Hijolusa** están en zonas industriales totalmente adaptadas para sus actividades y al estar alejadas de zonas residenciales minimizan el impacto auditivo y lumínico que pudiera repercutir en la salud de la sociedad.

En **Patatas Hijolusa** se realizó un ensayo acústico en 2016, con la construcción de las instalaciones en las que se encuentra la sede principal del grupo actualmente, y la transmisión de ruido cumple con lo Establecido en la Ley del Ruido de Castilla y León.

Actualmente no se están recogiendo datos sobre las emisiones SAO, NOx ni SOx.

Durante el año 2024 y anteriores, no se ha tenido constancia de ningún tipo de denuncia, queja o reclamación relacionada con este aspecto ni otros aspectos medioambientales por parte de ningún usuario.

4.5. Protección de la biodiversidad 2024

Las situaciones geográficas de todas las plantas del grupo no tienen un impacto relevante en la biodiversidad ambiental, por lo tanto, no aplican medidas para preservarla.

Consumos de agua 2024 (m³)

EMPRESA	2023	2024
Patatas Hjolusa	146.087	156.123,36
AGV	338.454	586.826
Natuber	60.211	69.632

Utilizamos pozos propios de agua en todos aquellos casos en que disponemos de los permisos de extracción de agua correspondientes y no superamos los límites de extracción en ningún caso. En **Patatas Hjolusa** un 98.96% del agua que se consume proviene de estos pozos y entorno al 1.04% de la red de aguas, en **AGV** el agua utilizada proviene de la red y de una comunidad de regantes, y en **Natuber** es suministrada por una compañía.

En cuanto al tratamiento para la depuración del agua utilizada, tenemos una EDAR (Estación Depuradora de Aguas Residuales) propia en dos de las compañías de la empresa (**Patatas Hjolusa** y **AGV**) permitiendo tratar el agua y llevar un control de vertido. Hemos detectado la necesidad de ubicar un contador especializado para tener un registro de qué tanto % de agua depura la EDAR, pero actualmente no contamos con él en ninguna de las empresas.

A destacar que en las inspecciones periódicas que realizan las administraciones correspondientes para cada planta no se han dado incidencias en los parámetros analizados en 2024.

La gestión responsable del agua es uno de los pilares de **Somos HijoLusa** con el medio ambiente, por ello este año 2024 se han implantado medidas para tratar de reducir el consumo de este recurso: se ha instalado una nueva línea de clasificación en sucio por lo que actualmente sólo se lava el producto que es óptimo para envasar. Antes se lavaba todo el producto y luego se clasificaba, por lo que supone un ahorro importante. Otra de las medidas ha sido la instalación de quitarramas y quitapiedras, con ello hemos aumentado la capacidad y la eficiencia de las líneas de lavado, que sólo lavan producto de consumo, sin impurezas.

Desde **Somos HijoLusa** se trabajará en evaluar la mejora de los aspectos ambientales y en mejorar el sistema de reporte de indicadores ambientales para seguir contribuyendo a una utilización sostenible de este recurso escaso.

Uno de los objetivos para 2025 es monitorear el consumo de agua depurada para poder fijar objetivos de eficiencia en el uso de este recurso de cara al 2026.

4.6. Cálculo de la Huella De Carbono Corporativa

Somos HijoLusa ha calculado la Huella de Carbono Corporativa (CCF, por sus siglas en inglés) de todo el grupo en 2024. El cálculo de la huella de carbono de una organización consiste en cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas directa e indirectamente por sus actividades. Este cálculo permite expresar el impacto ambiental en términos de toneladas de CO₂ equivalente (CO₂eq). Los cálculos se realizaron según las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte (GHG Protocol).

Nuestro método de cálculo

De acuerdo con el GHG Protocol, se han considerado cinco principios básicos para la elaboración de la Huella de Carbono Corporativa y el informe correspondiente:

- Relevancia: El cálculo debe tener en cuenta todas las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que tengan un impacto significativo en la huella de carbono de la empresa. El informe posterior debe servir de apoyo en la toma de decisiones dentro y fuera de la empresa.
- Exhaustividad: El informe debe cubrir todas las emisiones de GEI dentro de los límites del sistema elegido. Cualquier excepción relevante que no haya sido incluida deberá ser documentada, expuesta y justificada.
- Coherencia: Se utilizarán metodologías consistentes para comparar las emisiones a lo largo del tiempo.
- Transparencia: Todos los aspectos relevantes se abordarán y documentarán de forma objetiva y coherente para que el informe sea claro y fácil de seguir.
- Precisión: Se garantiza que los cálculos de las emisiones de gases de efecto invernadero no son sistemáticamente ni demasiado altos ni demasiado bajos. Las incertidumbres deben reducirse al máximo.

Somos Hijolusa ha optado por un cambio de software para el cálculo de la huella de carbono de 2024. Esta actualización responde a nuestro compromiso continuo con la precisión y la excelencia en la gestión ambiental, así como con la mejora continua de la calidad de nuestros reportes en materia de sostenibilidad. El nuevo software que el grupo ha implementado se caracteriza por contar con tecnología más avanzada, utilizando datos justificados en fuentes estandarizadas.

Las emisiones de CO₂ se han calculado a partir de los datos de actividad y los factores de emisión. Se utilizaron datos primarios en la medida de lo posible. Cuando no se disponía de datos primarios, se utilizaron datos secundarios de fuentes reconocidas. El software utilizado para el cálculo de la huella de 2024

obtiene sus factores de emisión de fuentes sólidas y actualizadas, incluyendo el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto demográfico (MITECO) de España y el Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales (DEFRA) del Reino Unido, y en el caso de las compras se utilizó EPA (Agencia de Protección del Medio ambiente de Estados Unidos). También se consultó Agribalyse para el factor de emisión de las patatas.

Los límites del sistema operativo indican cuáles son las actividades de la empresa que influyen en su huella de carbono. Las diferentes fuentes de emisión se han dividido en tres ámbitos según el Protocolo de GEI:

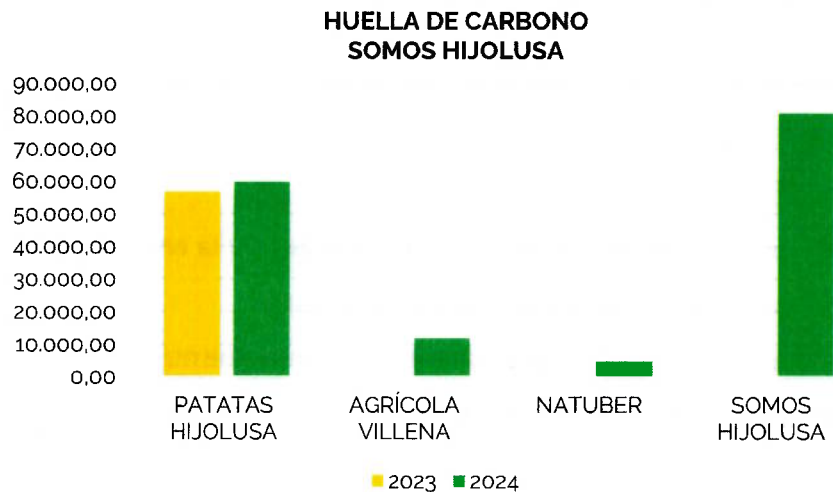
- El **alcance 1** incluye todas las emisiones generadas directamente por **Somos Hijolusa**, por ejemplo, por los equipos o flota de vehículos que son propiedad de la empresa.
- El **alcance 2** integra las emisiones generadas por la energía adquirida, por ejemplo, la electricidad y la calefacción urbana.
- El **alcance 3** incluye todas las demás emisiones que no están bajo el control directo de la empresa, como los viajes de los empleados o la disposición de productos.

La Huella de Carbono de **Somos Hijolusa** 2024 se ha calculado integrando los tres alcances. La inclusión de estos tres alcances permite a **Somos Hijolusa** tener una visión completa de su impacto ambiental, identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias más efectivas para reducir sus emisiones de GEI.

El cálculo de las emisiones de las actividades comerciales de **Somos Hijolusa** tuvo lugar en el período comprendido entre ene 2024 - dic 2024 fue de 76.324 toneladas de CO₂. De esas emisiones, 59.676 t de CO₂ son de **Patatas Hijolusa**, 11.896 t de **AGV** y 4.752 t de CO₂ de **Natuber**.

Para que la comparación con las emisiones del año 2023 sea lo más realista posible, se ha calculado la huella del año 2023 con el software que actualmente se está utilizando. De este modo, las emisiones del año 2023 fueron 56.800,9 t de CO₂.

El software anterior, aunque eficaz en su momento, se basaba en fuentes de datos más antiguas. Aunque esto puede resultar en un valor diferente respecto al obtenido en el cálculo de 2024, es importante entender que este cambio no necesariamente indica un aumento o disminución real en nuestras emisiones, sino una medición más exacta de las mismas. Este ajuste en los resultados subraya la importancia de utilizar datos actualizados en el cálculo de la huella de carbono y refleja nuestro compromiso con la precisión y la transparencia en nuestros informes de sostenibilidad.



Los consumos del grupo **Somos Hijolusa** han aumentado levemente respecto al 2023, pero es lógico ya que el nº de toneladas producidas también se ha visto incrementado.

4.7. Provisiones y garantías por riesgos medioambientales

Durante el ejercicio 2024, el Grupo Somos Hijolusa no ha registrado provisiones ni garantías específicas por riesgos medioambientales. Esta decisión se basa en que, conforme a los análisis realizados dentro del marco del sistema de gestión ambiental (ISO 14001) implantado en **Patatas Hijolusa**, y las revisiones periódicas efectuadas, no se han identificado contingencias relevantes que obliguen a su

contabilización conforme al marco normativo aplicable. Esta evaluación será ampliada a todo el grupo en el proceso de implantación de la ISO 14001 a nivel de grupo previsto para 2025.



5. Información relativa a la lucha contra la corrupción

5.1. Lucha contra la corrupción, tráfico de influencias y blanqueo de capitales

En **Patatas Hijolusa** disponemos de un protocolo de prevención de riesgos penales, haciendo especial hincapié en delitos empresariales, y tratando 26 tipos de delitos que puede cometer una persona jurídica.

Todo el equipo directivo ha completado un cuestionario para poder realizar un autodiagnóstico y ha firmado su compromiso con los valores y principios de este protocolo.

Entre las medidas que se recogen en nuestro protocolo de prevención, se encuentran la formación, los informes de auditorías, la creación de un comité de Prevención de Riesgos Penales. En 2024 hemos trabajado en lograr una mayor transparencia elaborando el EINF, así como reportando trimestralmente al Consejo de Administración las cuestiones relativas a buena gobernanza, entre otras.

A lo largo de 2025 está previsto extender el protocolo de prevención de riesgos penales y el sistema de compliance ético al conjunto del grupo (**AGV** y **Natuber**), garantizando un enfoque homogéneo. Asimismo, se trabajará en el desarrollo de indicadores específicos para la medición de la efectividad del sistema, incluyendo formación en ética, controles implantados y evaluación periódica de los riesgos de corrupción por áreas críticas.

5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Somos Hijolusa ha realizado donaciones monetarias por valor total de 43.250€ a Cáritas Valencia y Cruz Roja para ayudar a los afectados por la DANA, a la Junta Vecinal de Antimio, la Fundación Eutherpe y a Mamás en Acción.

Patatas Hijolusa ha realizado donaciones tanto de producto como dinerarias.

En este ejercicio se han efectuado donaciones de producto a diferentes entidades como ASLECA, Banco de Alimentos, REMAR, Centro Retó, ALFAEM, ASpace, Asociación Activos y Felices, Banco Santander; así como diferentes colegios y asociaciones locales. Se han donado 23.771 kg lo que da lugar a un **aumento del 12.06%** de nuestras donaciones de producto respecto al año pasado.

Se han realizado donaciones monetarias significativas a Fundación Deporte Joven, Premio José L. Gómez al Compromiso, Premio Mejor Expediente Comercio Internacional Universidad de León, Premio Pintura, Asociación Por Dos Pulgares De Nada, FGULEM y Cofradía del Dulce Nombre de Jesús Nazareno por un valor total de 46.913,12€.

Además de las donaciones de producto y monetarias, en **Patatas Hijolusa** se han realizado varias acciones sociales con diferentes asociaciones: Donación de sangre en las instalaciones en colaboración con Donantes de Sangre de León, colaboración con Moda-Re (Cáritas) con la instalación de un contenedor de ropa, colaboración con Cáritas León en la campaña “Ningún Niño Sin Juguetes” en Navidad.

AGV ha realizado donaciones en producto: 26 vasos de palitos de zanahoria a la Escuela de Capataces Catarroja, 102 vasos al Colegio Salesiano de Villena, 316 vasos al Colegio Paulas de Villena, 15 vasos al Curso de Formación Cruz Roja, 23 vasos al Máster en Mejora Genética Vegetal de la UPV, 20.800 kg al asilo de ancianos de Villena, 720 kg al Convento Hermanitas del Cordero de Navalón, 150 kg al convento Monjas Trinitarias y por último 102 palets, 600 kg de patata y 300 kg de zanahoria a la Comunidad Valenciana a causa de los destrozos por la dana.

También ha realizado donaciones dinerarias por valor de 60€ a Villena Cuéntame – Cruz Roja, 1.500€ para el transporte de una retroexcavadora para los afectados de la dana y 378€ en botas y calcetines por la misma situación.

Natuber se han realizado donaciones en producto de un total de 2.222,50 kg al Banco de Alimentos. También se han realizado donaciones monetarias por valor de 3.800€ al Banco de Alimentos y la Fundación Amusu.

5.3. Transparencia fiscal

AÑO	2023	2024
IMPUESTO SOBRE Bº	(4.757.000)	(7.395.000)
RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO	4.246.000	13.948.000

SUBVENCIONES PÚBLICAS PERCIBIDAS

Somos Hijolusa durante el ejercicio 2024 ha obtenido subvenciones y ayudas, concedidas por distintos organismos públicos, destinadas todas ellas a proyectos que buscan mejoras productivas y tecnológicas por un total de 54.743€. En 2023 el total del grupo fue de 1.932.142,79€.

6. Consumidores

Los procesos productivos y operativos de **Somos Hijolusa** se centran en alcanzar los máximos estándares de calidad y eficiencia. Para conseguirlo, están alineados con las principales normas internacionales y estándares en materia de calidad y seguridad alimentaria.

Gracias a nuestra actividad en materia social dentro de ESG, nuestro grupo impacta positivamente en las comunidades locales en las que opera de la siguiente forma:

- A través de la creación de empleo (desglosado en el apartado de empleo).
- A través de la colaboración con entidades y asociaciones sin ánimo de lucro (campaña de donación de juguetes a Cáritas, carrera de la mujer, inserción de personas de asociaciones que protegen a víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social, y otros colectivos vulnerables).
- A través de patrocinios a equipos deportivos locales e iniciativas solidarias.

Para ello, **Somos Hijolusa** aprueba y revisa continuamente la Política Integral que aúna Calidad, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente y Seguridad y Salud. Esta política fija el marco para establecer nuestros objetivos, que guían nuestro comportamiento con:

Calidad y Seguridad alimentaria

- Garantizamos el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de calidad alimentaria.
- Conocemos y desarrollamos nuestros procesos para ofrecer garantías en seguridad alimentaria, cumpliendo con los requisitos de nuestros clientes y consumidores y en protección de la imagen de nuestra marca. Para ello la inversión en I+D+I y en nuevas tecnologías, así como la mejora de los

recursos, tanto humanos como materiales, pasa a ser una prioridad para nosotros.

- Mediante evaluaciones internas y externas, garantizamos el cumplimiento de los requisitos legales, así como los exigidos por la empresa.

Nuestros clientes y proveedores

- Satisfacemos las necesidades de nuestros clientes y consumidores, así como sus expectativas actuales y futuras, proporcionándoles siempre productos y servicios de alta calidad, desde la recepción de materias primas hasta el punto de consumo de nuestros productos.

Cientes

Todas las empresas de **Somos Hijolusa** disponen de un sistema de gestión de la seguridad alimentaria certificado según estándar GFSI como IFS.

La seguridad y salud de nuestros consumidores es nuestra máxima prioridad y nuestro compromiso es seguir trabajando en esta línea.

En cuanto a la gestión de la calidad y la garantía de los estándares de calidad y protección del consumidor, **Patatas Hijolusa** cuenta con un procedimiento de satisfacción del cliente que establece los protocolos implantados para garantizar que todas las reclamaciones recibidas se gestionan de forma adecuada, en tiempo y forma: **PCMA 09 Incidencia No Conformidad E4.doc (Procedimiento nº 9)**.

Todas las quejas de clientes se registran en un listado de incidencias para llevar un control y seguimiento de todas ellas.

Somos Hijolusa dispone de un procedimiento para la gestión de reclamaciones de consumidores que permite su identificación y gestión de forma homogénea y son gestionados por el Departamento de Calidad y Seguridad Alimentaria Corporativo, estableciendo planes de mejora cuando es necesario en función de la gravedad y repetitividad de estas incidencias.

Somos Hijolusa dispone de un Procedimiento de Emergencia Ambiental para hacer frente a todas las incidencias, según su tipología y las áreas responsables de su resolución.

Además, en **Patatas Hijolusa** se dispone además de un Procedimiento de Crisis Alimentaria que posteriormente se extenderá a todo el grupo.

Somos Hijolusa ha recibido durante el año 2024 un total de 583 reclamaciones. Han aumentado respecto a las 429 que se reportaron en el año 2023 ya que en **AGV** y **Natuber** se han recogido datos de una forma más exhaustiva. En **AGV** todavía se están gestionando reclamaciones de 2024, en **Patatas Hijolusa** se han gestionado y cerrado en su totalidad. Tenemos un plan de mejora de cara al reporte de 2025 donde a parte del registro de todas las reclamaciones y sus respuestas, incluiremos la tipología y gravedad de las mismas.

El proceso de compras en **Somos Hijolusa** sigue las directrices de la “Política de Compras”. En ella se establecen procesos de homologación de proveedores y materiales centrados en el aseguramiento de la calidad del producto o servicio y el cumplimiento de la legalidad vigente. Desde el año 2024, se están teniendo en cuenta criterios ambientales, de igualdad de género y sociales.

Estos procesos contemplan la aportación y evaluación de certificaciones y especificaciones según el tipo de producto o servicio a suministrar.

Durante el año 2024 no se ha realizado ninguna auditoría a los proveedores del grupo. Trabajaremos para mejorar este punto en los próximos ejercicios.

Esta documentación solicitada a potenciales proveedores es evaluada por los servicios técnicos antes de iniciar cualquier compra. La primera entrega sirve como prueba industrial previa a la homologación definitiva.

Periódicamente se efectúa una evaluación del nivel de calidad del producto o servicio en base al resultado de las inspecciones en la recepción.

Acciones de asociación y patrocinio

Somos Hijolusa ha realizado el patrocinio de la Carrera de la Mujer en colaboración con ALMOM por valor de 1.700€.

Patatas Hijolusa colabora con diferentes asociaciones como el Foro Interalimentario, Asociación Provincial de Empresarios de Alimentación, Empresa Familiar Castilla y León, AECOC Media. A.C. De Frutas y Hortalizas “5 al día”, Vitartis, Club Ibérico de Profesionales de la Patata, APEPIL, Cámara de Comercio, Círculo Empresarial Leonés, Ildefe, etc.

Durante el año 2024 desde **Patatas Hijolusa** ha realizado varios patrocinios como la Transcandaia, Escuela Esquí San Isidro, Gala CEL, Mushing León, Jornadas de Nutrición, Torneo Golf Camarote-Hijolusa, Equipo de Fútbol Santovenia de la Valdoncia, Revista CYL Económica, Revista Retail Actual, Fiestas de San Froilán, La Nueva Crónica, Vallejo Racing, Cultural y Deportiva Leonesa y León Club de Fútbol. Estos patrocinios supusieron un total de 32.786€.

En **AGV** se realizó una acción de patrocinio por un valor de 300€ en el Reto 24h x Zoe.

Natuber ha colaborado con diferentes asociaciones como el Cluster de alimentación de Euskadi y SEA Empresarios Alaveses. En el ejercicio 2024, no ha realizado ningún patrocinio.

Anexo. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	8-10	
Materialidad	Análisis de doble materialidad	ESRS 1 ESRS 2	4-7	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	25 50-51 76	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19-22	

Cuestiones medioambientales:

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19-22 58	Tenemos una política de gestión de Somos HijoLusa Respecto a los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, las 3 empresas disponen de un seguro de Responsabilidad Civil.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Aplicación del principio de precaución	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)		
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	66	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	19	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	57-71	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		

Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	66-69	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	61	
Protección de la biodiversidad	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	67	No tenemos un impacto relevante en la biodiversidad, por lo que no aplicamos medidas para preservarla.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	27-34	No se utilizan promedios, por darnos la opción nuestro sistema de gestión.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	27-34	No se utilizan promedios, por darnos la opción nuestro sistema de gestión.
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	27-34	No se utilizan promedios, por darnos la opción nuestro sistema de gestión.
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	27-34	Se utilizan valores absolutos.
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Hombres- Sal. Medio Mujeres)/ Sal. Medio Hombres	37	El cálculo de la brecha salarial se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula: Salario medio hombres- salario medio mujeres= Y. Y/Salario medio hombres x100.
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	35-37	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		35-37	
	Remuneración media de los directivos por sexo		35-37	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	25-26	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	38-39	

Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	39-41	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	39-41	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	39-41	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	41-46	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	41-46	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	46-47	No disponemos de un balance de convenios colectivos en la actualidad, trabajaremos para crearlo a futuro.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	48-49	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno		

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	38-39	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	49-50	Actualmente, disponemos de un plan de igualdad vigente y dos en trámites de aprobación.
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23-24	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	23-24	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	23-24	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	72	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	72	Tenemos que trabajar para elaborar una política específica contra el blanqueo de capitales (no disponemos de ello de forma independiente al protocolo de prevención de riesgos penales).
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	73	

Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporten	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19-22
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19-22
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	77
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	79

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	77	No hemos realizado auditorías en este año. Tampoco incluimos criterios sociales, de igualdad de género y ambientales.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	76-77	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		

Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	75	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

El presente informe tiene al Cliente como único destinatario y, como tal, no es extensivo a ninguna otra persona o entidad. Por consiguiente, si el Cliente quisiera distribuir copias del informe de Evidentia Auditores, S.L.P. a cualquier otra persona o entidad, deberá informarle de que nada de lo que dicho informe contiene le es aplicable ni idóneo a sus propósitos sin el consentimiento escrito de Evidentia Auditores, S.L.P.



Av. Reyes Leoneses, 14 – 3º R
Edificio Europa
24008 León
Tel. 987 403 425

www.evidentiaslp.com
info@evidentiaslp.com

Av. Condesa Sagasta, 46 - 1º
24001 León
Tel. 987 228 754
Fax 987 220 797

Av. Pérez Colino, 22 - 1º
24402 Ponferrada
Tel. 987 456 400
Fax 987 403 512

Av. Ordoño II, 2, 2º
24001 León
Tel. 987 947 809

C/ Luciana Fernández, 12 - 1º
24402 Ponferrada
Tel. 987 424 360
Fax 987 409 057